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

Décisions du Conseil d'Administration des 18 février 2025 et 21 mars 2025

1. Rémunération 2025 de Jean Mouton, Président du Conseil d'administration

Sur recommandation du Comité des Rémunérations, le Conseil d'Administration a décidé de reconduire à l'identique au titre de l'année 2025 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 2024 de Christopher Guérin, Directeur Général

Lors de sa réunion du 14 février 2024, le Conseil d'Administration a fixé la structure et les objectifs de la rémunération variable de Christopher Guérin pour 2024. Le taux cible de la rémunération variable annuelle est resté inchangé, aligné à la médiane du panel de référence. Il représentait 100 % de la rémunération fixe annuelle et pouvait varier de 0% à 150% de sa rémunération fixe en fonction de la réalisation des objectifs fixés par le Conseil d'Administration. Pour l'année 2024, le montant cible de la rémunération variable de Christopher Guérin s'élevait ainsi à 950 000 euros.

Le Conseil d'Administration du 14 février 2024 a décidé de transférer l'objectif de Résultat net de la part individuelle à la part collective de la rémunération variable annuelle, modifiant mécaniquement la part des objectifs collectifs à 65% et la part des objectifs individuels à 35%, contre respectivement 60% et 40%. 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 correspondaient au budget 2024. Les objectifs minimums et maximums ont été définis par le Conseil d'Administration en valeur absolue dans le cadre des tranches préalablement établies pour chaque indicateur. Conformément à la politique de rémunération 2024, le seuil de déclenchement du paiement bonus ne pouvait pas être inférieur à 90 % des objectifs de ROCE, d'EBITDA et de Résultat net et à 80% du NFCF. Le seuil limite de paiement de bonus, en cas de surperformance, ne pouvait pas être supérieur à 110% des objectifs de ROCE, d'EBITDA et du Résultat net et à 120% du NFCF.

Pour l'année 2024, le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations a fixé les objectifs minimums et maximums de chaque indicateur :

Critères	Pondérations	Minimum	Cible	Maximum
Objectifs collectifs	**65 %**	**0 % de la rémunération cible**	**100 % de la rémunération cible**	**150 % de la rémunération cible**
ROCE (en %)	25 %	93 %	Budget	107 %
EBITDA (en M€)	40 %	96 %	Budget	104 %
Résultat Net (en M€)	10 %	90 %	Budget	108 %
NFCF [a] (en M€)	25 %	80 %	Budget	107 %
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	30 %	Objectifs quantitatifs et qualitatifs définis par le Conseil d'administration		
Culture, engagement et déploiement de la politique ESG	40 %	Objectifs quantitatifs et qualitatifs définis par le Conseil d'administration		

(a) Free Cash Flow Normalisé qui correspond au Free Cash Flow publié, retraité des dépenses d'investissement stratégiques, des produits de cession d'actifs corporels, de l'impact des fermetures d'activités significatives et d'un décaissement d'impôt calculé, pour les projets Haute Tension, sur la base d'une méthode d'avancement et non d'achèvement.

La rémunération variable annuelle 2024 de Christopher Guérin pouvait varier de 0% à 150% de la rémunération fixe annuelle correspondant à un montant maximum de 1 425 000 euros. Les objectifs collectifs et individuels 2024 ont été précisément définis par le Conseil d'Administration lors de sa réunion du 14 février 2024.

Sur recommandation du Comité des Rémunérations, le Conseil, lors de sa réunion du 18 février 2025 a statué sur la rémunération variable 2024 de Christopher Guérin. Celle-ci s'élève à 1 280 363 euros soit un taux d'atteinte de 89,9% de la rémunération variable annuelle maximum. Le Conseil d'Administration a constaté que la part collective de la rémunération variable s'élevait à 926 500 euros (pour un maximum potentiel de 926 500 euros soit un taux de réalisation de 100% du maximum).

Le Groupe a réalisé :

- un ROCE de 24,2 % au 31 décembre 2024, à taux de change et périmètre constant, pour un objectif maximum de 22,5 %. Le taux d'atteinte de l'objectif de ROCE est égal à 100% du maximum, cet indicateur ayant été dépassé par rapport au budget ;
- un EBITDA de 777 millions d'euros, à taux de change et périmètre constant, pour un objectif maximum de 730 millions d'euros. Le taux d'atteinte de cet objectif est égal à 100% du maximum, cet indicateur ayant été dépassé par rapport au budget ;
- un NFCF de 387 millions d'euros, à taux de change et périmètre constant, pour un objectif maximum de 300 millions d'euros. Le taux d'atteinte de cet objectif est égal à 100% du maximum, et indicateur ayant également été dépassé par rapport au budget ;
- un Résultat net de 272 millions d'euros, à taux de change et périmètre constant, pour un objectif maximum de 235 millions d'euros. Le taux d'atteinte de cet objectif est égal à 100% du maximum, cet indicateur ayant également été dépassé par rapport au budget.

Le Conseil d'Administration a constaté que la part individuelle s'élevait à 354 113 euros (pour un montant maximum potentiel de 498 750 euros, soit 71,0% de ce montant).

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 83,3% du montant maximum ; Le Captal Markets Day associé au lancement de Lynxeo et à la cession d'Amercable a été reçu positivement. La cession d'Amercable a été réalisée et clôturée à 285 millions de dollars. La mise en autonomie de Lynxeo a été ralisée en décembre 2024 conformément au calendrier. Les activités non Electrification entrent dans la seconde phase du processus de cession.

- Le taux de réalisation de l'objectif « **Efficacité opérationnelle** » s'élève à 77,8% du montant maximum ; L'Industrie 4.0 associée aux Automatismes a été déployée avec Schneider Electric dans 65% des usines du périmètre Electrification. Les difficultés rencontrées sur deux projets de l'activité Generation & Transmission ont été résolues en 2024. Les systèmes de contrôle de la qualité deviennent très robustes et apporteront de la stabilité en 2025. De plus, l'intégration de Reka a été réussie et l'intégration de La Triveneta Cavi se déroule conformément aux objectifs et au calendrier.

- Le taux de réalisation de l'objectif de « **Culture et Engagement** » et « **Déploiement de la politique ESG** » s'élève à 56,7 % du montant maximum ;

  Culture et Engagement
  Suite au Capital Markets Day, la nouvelle organisation a été lancée avec la création des segments de marché et le renforcement des régions clés avec leur présence au Comité Exécutif. Pour la première fois dans l'histoire de Nexans, le Comité Exécutif a renforcé sa diversité internationale avec 8 nationalités présentes dans 6 pays. Nexans a pris du retard dans le déploiement de la nouvelle culture. Néanmoins, le travail réalisé avec une équipe de sociologues s'est poursuivi tout au long de l'année. Le taux d'engagement en France a progressé de 10 points. Chaque site a créé son film retraçant son histoire permettant d'ancrer son ADN et lancera des ateliers avec les opérateurs pour réfléchir aux investissements futurs. Nexans continue également d'entretenir un dialogue social solide et constructif avec les partenaires sociaux.

  Déploiement de la politique ESG
  Le taux de LTI se situe au même niveau qu'en 2023. Les sociétés nouvellement intégrées (La Triveneta Cavi, Reka) contribuent à une augmentation du ratio de LTI malgré une amélioration globale des sites historiques du Groupe. En 2024, Nexans comptait 18 sites qualifiés E3. En termes de diversité, la proportion de femmes au sein du Groupe a augmenté de 0,4 points pour atteindre 16,8% malgré une baisse de la proportion de femmes au sein des équipes dirigeantes. Celui-ci s'est élevé à 16,4% en 2024

  Le montant total de la part variable telle que déterminée par le Conseil au titre de 2024 s'élève donc à 1 280 363 euros, soit 89,9% du montant maximum. Le versement de la part variable de la rémunération du Directeur Général est conditionné à l'approbation de l'Assemblée Générale Ordinaire Annuelle des actionnaires 2025.

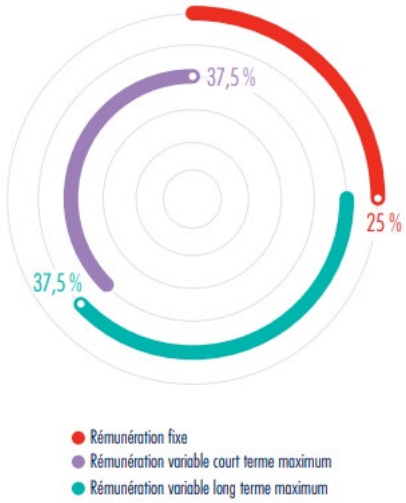
3. Rémunération 2025 de Christopher Guérin, Directeur Général

La rémunération de Christopher Guérin en qualité de Directeur Général a été revue le 14 février 2024 et approuvée par l'Assemblée Générale du 16 mai 2024. Conformément à la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux, la rémunération de Christopher Guérin était restée inchangée pendant une période de trois ans, de 2021 à 2023.

La politique de rémunération pour l'exercice 2025 a été examinée par le Comité des Rémunérations au cours de trois réunions entre octobre 2024 et février 2025, avant d'être proposée au Conseil d'Administration et approuvée. Le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, lors de sa réunion du 18 février 2025, a fixé la nouvelle politique de rémunération 2025 de Christopher Guérin en cohérence avec la politique de rémunération approuvée en 2024 et avec le plan stratégique « Sparking Electrification » annoncé le 13 novembre 2024 à l'occasion du Capital Markets Day.

Sur recommandation du Comité des Rémunérations, le Conseil d'Administration a décidé de maintenir la structure de rémunération approuvée par l'Assemblée Générale du 16 mai 2024 assurant 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

Le Conseil d'Administration, lors de sa réunion du 18 février 2025, a déterminé la rémunération fixe 2025 de Christopher Guérin à 950 000 euros. Cette rémunération, revue le 14 février 2024 et approuvée par l'Assemblée Générale des actionnaires du 16 mai 2024, reste inchangée en 2025. Conformément à la politique de rémunération, elle n'est revue qu'à intervalle de trois ans.

Rémunération variable

Lors de sa réunion du 18 février 2025, le Conseil d'Administration a fixé la structure et les objectifs de la rémunération variable annuelle de Christopher Guérin pour 2025. Le taux cible de la rémunération variable annuelle reste inchangé et représente 100% de la rémunération fixe annuelle. La rémunération variable annuelle peut varier de 0% à 150% de la rémunération fixe en fonction de la réalisation d'objectifs exigeants fixés par le Conseil d'Administration. Celle-ci est composée d'objectifs collectifs à hauteur de 65% de la rémunération variable cible et d'objectifs individuels à hauteur de 35%. Les montants cibles des objectifs sont ceux du budget 2025 approuvé par le Conseil d'Administration. Tous les objectifs sont fixés en respectant un seuil minimum et maximum afin de garantir une rémunération de la performance appropriée.

Structure de la rémunération variable et objectifs

Le Conseil d'Administration a décidé, sur recommandation du Comité des Rémunérations, de revoir les indicateurs de la part collective ainsi que leur répartition afin d'assurer l'alignement de la rémunération variable annuelle du Directeur Général aux ambitions 2028 de Nexans communiquées le 13 novembre 2024 à travers, « Sparking Electrification », la troisième séquence de sa stratégie long terme pour bâtir le Pure Player mondial de l'électrification.

Sur recommandation du Comité des Rémunérations, le Conseil d'Administration a donc décidé d'intégrer le critère de Croissance Organique, exprimée en pourcentage de croissance, à la rémunération variable annuelle.

En 2025, la part collective de la rémunération variable annuelle est constituée de cinq indicateurs : la Croissance Organique exprimée en pourcentage 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 des 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 politique de rémunération ex-post pour des raisons de confidentialité.

Le seuil de déclenchement du paiement 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% du salaire de base entre les seuils minimums et maximums respectifs.

Les objectifs collectifs et individuels pour 2025 ainsi que leur poids respectif 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 de périmètre significatif, le Conseil d'Administration pourrait décider de retraiter ces critères afin d'en tenir compte. Les objectifs individuels pour 2025 et leur poids respectif sont les suivants :

- **Déploiement de la stratégie – 30% :**
  - Organique : déploiement du Capital Markets Day 2025-2028 à travers le lancement de nouvelles offres et une croissance supérieure à 3%
  - Inorganique : cession des business non-électrification sur approbation du Conseil d'Administration : réaliser 1 ou 2 cessions avant la fin de l'exercice 2025
  - Réaliser l'analyse post-mortem nécessaire pour assurer la création de valeur

- **Efficacité opérationnelle – 40% :**
  - Succès de la nouvelle organisation à travers la nouvelle équipe PWR-Transmission, les synergies entre les segments de marché et les régions
  - Déploiement de la stratégie industrielle Groupe avec le renforcement de l'industrie 4.0. Atteindre 85 % des sites industriels
  - Exécution et qualité de PWR-Transmission. Assurer un carnet de commande supérieur à 6 milliards d'euros. Mise en place des actions nécessaires pour atteindre 90% du budget en cas de retard de projets
  - Intégration des acquisitions : réaliser 20 millions d'euros de synergies avec La Triveneta Cavi

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

  <u>Culture et engagement</u>
  - Mise en place d'un plan de succession des rôles clés et critiques pour le Groupe
  - Déploiement et adoption de la nouvelle culture (modèle de leadership et attitudes associés)

- Déploiement du programme de développement du leadership E3

Déploiement de la politique ESG

- Sécurité : taux de fréquence (FR1 : 0,9 à périmètre constant et en tenant compte des impacts des nouvelles acquisitions)
- Leadership E3 : 20 % des sites qualifiés E3. Mise en place d'une nouvelle formation E3. Alignement des objectifs avec la stratégie climatique
- Diversité : atteindre 22 % de femmes dans les fonctions de direction et 18 % pour l'ensemble des salariés du Groupe (hors harnais)

Ces objectifs ont été 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 2025. Les objectifs collectifs et individuels ont été fixés par le Conseil d'Administration du 18 février 2025.

La rémunération variable annuelle ne sera versée que sous réserve de l'approbation en 2026 par l'Assemblée Générale de la résolution portant sur la rémunération totale et les avantages de toutes natures versés au cours de l'exercice 2026 attribués au titre de l'exercice 2025 au Directeur Général conformément à l'article L.225-100 du Code de commerce.

4. Rémunération long terme du Directeur Général : acquisition d'actions sous le plan d'actions de performance n°21 du 18 mars 2021

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°21 du 18 mars 2021. 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 20 000.

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 393 millions d'euros est tel que 100% des actions sont définitivement acquises au titre de cette condition.
- En 2024, Nexans a atteint 10 des 15 objectifs RSE. En conséquence, 70% des actions attribuées, liées à la condition de performance RSE, sont définitivement acquises.

Compte tenu du niveau de réalisation des conditions de performance ci-dessus, 54% des actions de performance attribuées seront définitivement acquises le 18 mars 2025. Suite à la constatation par le Comité des Rémunérations de l'atteinte des conditions de performance, le Conseil d'Administration a constaté que le nombre d'actions définitivement acquises par Christopher Guérin le 18 mars 2025 est de 54% des actions attribuées dans le cadre du plan d'actions de performance n°21 du 18 mars 2021. En conséquence, le nombre d'actions définitivement acquises par Christopher Guérin sera de 10 800, représentant 54% du maximum.

5. Rémunération long terme du Directeur Général : acquisition d'actions sous le plan d'actions de performance n°21A du 30 septembre 2021 lié au plan stratégique « Winds of Change » 2021-2024

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°21A du 30 septembre 2021 lié au plan stratégique « Winds of Change » 2021-2024. 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 11 000.

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 8ème. Le niveau atteint est tel qu'aucune action n'est définitivement acquises au titre de cette condition.
- Concernant la condition de rotation du portefeuille, le niveau de l'Electrification de 76,5% est tel que 50% des actions sont définitivement acquises au titre de cette condition.
- Concernant la condition de marge d'EBITDA, le niveau de 10,9% (à taux constant – LCE21) est tel que 90% des actions sont définitivement acquises au titre de cette condition.
- Concernant la condition d'EBITDA pour les activités Electrification, le niveau de 600 millions d'euros est tel que 150% des actions sont définitivement acquises au titre de cette condition.
- Concernant la condition de NCCR (*Normalized Cash Conversion Ratio*), le niveau de 61% d'euros est tel que 100% des actions sont définitivement acquises au titre de cette condition.

Compte tenu du niveau de réalisation des conditions de performance ci-dessus, 76% des actions de performance attribuées sont définitivement acquises le 17 mars 2025. Suite à la constatation par le Comité des Rémunérations de l'atteinte des conditions de performance, le Conseil d'Administration a constaté que le nombre d'actions définitivement acquises par Christopher Guérin le 17 mars 2025 est de 76% des actions attribuées dans le cadre du plan d'actions de performance n°21A du 30 septembre 2021 lié au plan stratégique « Winds of Change » 2021-2024. En conséquence, le nombre d'actions définitivement acquises par Christopher Guérin sera de 8 360, représentant 76% du maximum.

6. Attribution d'actions de performance au Directeur Général le 21 mars 2025

Conformément à la politique de rémunération long-terme du Groupe et aux autorisations données par les 19ème et 20ème résolutions de l'Assemblée Générale annuelle du 16 mai 2024, le Conseil d'Administration réuni le 21 mars 2025 a adopté un plan de rémunération long-terme n°25 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 16 mai 2024, 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 Talents, et seront détaillées dans l'avis de convocation à l'Assemblée Générale du 15 mai 2025, 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 16 mai 2024, le Conseil a en particulier décidé d'attribuer au Directeur Général 19 000 actions de performance (représentant moins de 6% 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 2025 au Directeur Général seront soumises à une condition de performance boursière consistant à mesurer la performance relative du TSR (Total Shareholder Return) de Nexans.

  Sur recommandation du Comité des Rémunérations, le Conseil d'Administration a décidé de faire évoluer la mesure du critère de performance boursière du plan de rémunération long terme en titres. Il a ainsi été décidé d'évoluer vers une évaluation de la performance TSR combinée, comparée à un panel de 9 sociétés d'une part (unique mesure de la performance boursière sur les plans antérieurs) et à l'Eurostoxx 600 industrial Goods & Services d'autre part.

  Cette décision d'évoluer vers un TSR combiné traduit la volonté du Conseil d'Administration de structurer, pour le CEO et les principaux managers du Groupe, une politique de rémunération plus équilibrée entre la reconnaissance de la performance économique du Groupe et celle de la performance boursière tout en restant exigeante. Les évolutions du paysage économique et des opérations capitalistiques limitent la possibilité de mesurer la performance relative du TSR de manière stable et fiable, et incitent à élargir la base de comparaison de la performance boursière. Une analyse détaillée du benchmark sur les sociétés du SBF120 montrent qu'une partie importante et la majorité des sociétés mesurent la performance externe par rapport à un Indice. Il est néanmoins important pour Nexans de conserver une base de comparaison sectorielle avec un une comparaison à un panel sélectif et à un indice sectoriel tel que l'Eurostoxx 600 industriel Goods & Services. Avec un taux de 40% d'actions attribuées dans le cadre de la rémunération long terme en titres reposant sur la performance relative du TSR, Nexans maintient un haut degré d'exigence reposant sur la rémunération long terme. Pour une politique de rémunération équilibrée, le Conseil d'Administration a décidé répartir la performance TSR avec 30% de la performance mesurée par rapport au panel (TSR-Panel) et 70% de la performance mesurée par rapport à un indice (TSR-Indice). Aucune action ne pourra être attribuées pour une performance TSR inférieure à la médiane du panel et inférieure à la performance 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.

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

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 2025 seront soumises à une condition de performance économique consistant à mesurer à fin 2027, l'EBITDA mesuré au 31 décembre 2027

avec un taux de conversion minimum en Free Cash Flow. 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.

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

Paliers de l'EBITDA ajusté pour l'exercice 2027 si le ratio de conversion de trésorerie est supérieur à 30%	Pourcentage d'actions acquises au titre de cette condition
≥ 1 030 €M	100 %
≥ 1 020 €M	90%
≥ 1 010 €M	80%
≥ 1 000 €M	70%
≥ 990 €M	60%
≥ 980 €M	50%
< 980 €M	0%

- 20% des actions de performance attribuées en 2025 seront soumises à une condition de performance relative aux ambitions RSE du Groupe mesurée au 31 décembre 2027 conformément à la feuille de route 2025-2028.

		Objectifs 2027
ENVIRONNEMENT		
Décarbonation	Réduction des émissions de gaz à effets de serre (respectivement scopes "1 & 2" [1] et "3[2]" global)	39% 29.4%
Economie circulaire	Contenu de cuivre recyclé[3]	21%
Transition énergétique	% des ventes couvertes par un PEP (Profil Environnemental Produit)[4]	53%
ENGAGEMENT		
	Taux de fréquence des accidents déclarés (LTI/MTI)[5]	6.3
Engagement des salariés	Proportion de femmes cadres[6]	30%
	Taux d'engagement des salariés [7]	≥78%
ECOSYSTEMES		
Ethique des affaires	Proportion d'employés ayant suivi le programme de formation à la conformité [8]	100%
Risque CSR sur la chaine de valeur	Risque ESG net fournisseurs [9]	1.15

1. *Emissions de gaz à effets de serre pour les scopes 1 et 2, tels que définies par le « GHG protocol » – ghgprotocol.org. Les objectifs sont basés sur la réduction des émissions par rapport à 2019, année de référence, et conformément aux engagements SBTi. En application des règles SBTi, les objectifs pourront être retraités tous les 5 ans ou en cas de changement de périmètre significatif tel qu'une acquisition ou une cession ayant un impact de +/-5% sur l'évolution de la trajectoire des émissions de gaz à effets de serre du Groupe.*
2. *Emissions de gaz à effets de serre pour le scope 3 lié au périmètre SBTi, tels que définis par le GHG protocol – ghgprotocol.org. Les objectifs sont basés sur la réduction des émissions par rapport à 2019, année de référence et conformément aux engagements SBTi. En application des règles SBTi les objectifs pourront être retraités tous les 5 ans ou en cas de changement de périmètre significatif tel qu'une acquisition ou une cession ayant un impact de +/-5% sur l'évolution de la trajectoire des émissions de gaz à effets de serre du Groupe/*
3. *Pourcentage du tonnage de cuivre recyclé utilisé dans la production métallurgique par rapport au tonnage total de cuivre dans la production métallurgique. Les tonnages sont ceux entrant dans l'unité de coulée, y compris la production en sous-traitance. Le cuivre recyclé est égal au tonnage de déchets de cuivre plus le contenu recyclé des cathodes. Le contenu recyclé des cathodes repose sur l'auto-déclaration écrite des fournisseurs.*

4. *Pourcentage de ventes D&U couvertes par un PEP certifié par une tierce partie. En cas d'évènement significatif tel qu'une acquisition ou une cession, cet objectif pourrait être retraité afin de refléter la performance réelle du Groupe sur un périmètre constant.*
5. *Le Taux de fréquence des accidents déclarés est calculé à partir du nombre total d'incidents déclarés selon la formule FR2 appliquée par Nexans et basé sur le périmètre électrification. En cas d'évènement significatif tel qu'une acquisition ou une cession, cet objectif pourrait être retraité afin de refléter la performance réelle du Groupe sur un périmètre constant.*
6. *Parité Femmes / Hommes sur des postes Cadre. Nombre de femmes salariées sur des postes cadre par rapport au nombre total de salariés cadres. En cas d'évènement significatif tel qu'une acquisition ou une cession, cet objectif pourrait être retraité afin de refléter la performance réelle du Groupe sur un périmètre constant.*
7. *Score d'engagement issu de l'enquête Nexans d'engagement des salariés (Nexans Living Voices). L'indice d'engagement est un indice composite constitué d'une combinaison de questions définies annuellement et provenant de l'enquête annuelle NLV, permettant de refléter et prédire le niveau d'engagement. En cas d'évènement significatif tel qu'une acquisition ou une cession, cet objectif pourrait être retraité afin de refléter la performance réelle du Groupe sur un périmètre constant.*
8. *Taux de réalisation de formations de la population identifiée, telle que définie annuellement dans la stratégie de formation à la conformité Groupe, ayant suivi les formations en ligne sur les sujets tels que la lutte contre la corruption, les conflits d'intérêts, le droit de la concurrence, le harcèlement et la discrimination ou les procédures internes d'alerte.*
9. *Evaluation du risque environnemental, social et gouvernance fournisseurs de Nexans basé sur le risque catégorie / pays et niveau de vulnérabilité, appliqué aux catégories à risque et pondéré par dépenses à cours LME constant. En cas d'évènement significatif tel qu'une acquisition ou cession, cet objectif pourrait être retraité afin de refléter la performance réelle du Groupe sur un périmètre constant.*

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 21 mars 2029, le nombre d'actions qui seront définitivement acquises par le Directeur Général pourra varier entre 0 et au plus 19 000 actions.

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), 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 ».

7. Attribution d'actions de performance au Directeur Général dans le cadre du dispositif de rémunération long terme en lien avec le plan stratégique « Sparking Electrification » 2025-2028

Le 13 novembre 2024, lors de son Capital Markets Day 2024, Nexans a présenté son plan stratégique et les ambitions du Groupe pour la période 2025-2028. Cette nouvelle feuille de route stratégique du Groupe est axée sur le renforcement de sa position dans les marchés de l'électrification, grâce à de nouvelles solutions technologiques et de nouveaux segments de marché. Ce plan stratégique intègre un objectif d'accroissement de la performance financière du Groupe dont, notamment, un objectif d'EBITDA ajusté pour 2028 de 1 150 millions d'euros soit une progression de plus de 40% par rapport à 2024.

Considérant que l'atteinte de ces objectifs ambitieux nécessitera une mobilisation particulière du Comité Exécutif et d'autres managers clés au sein du Groupe, le Conseil d'Administration a souhaité mettre en place un plan spécifique d'intéressement à long terme, reposant sur l'attribution d'actions de performance, comme cela avait été le cas en 2021 en lien avec le plan stratégique « Winds of change ». Ce dispositif, le « Plan Stratégique de Rémunération Long-Terme », concerne environ 50 bénéficiaires, dont le Directeur Général et l'ensemble du Comité Exécutif.

Les actions de performance du Plan Stratégique de Rémunération Long-Terme sont attribuées en application de la 21ème résolution adoptée par l'Assemblée Générale du 16 mai 2024 qui a autorisé le Conseil d'Administration a procédé à l'attribution d'actions de performance, dans la limite de 130 000 actions, dans le cadre d'un dispositif spécial d'intéressement à long terme. Le Conseil d'administration, lors de sa séance du 21 mars 2025, a fixé les conditions de performance du Plan Stratégique de Rémunération Long Terme à réaliser fin 2028 dans l'objectif d'un alignement prononcé avec les intérêts des actionnaires en lien avec le plan stratégique « Sparkling Electrification ».

- 10% des actions de performance seront soumises à un objectif de ROCE aligné avec l'ambition 2028 traduisant l'efficacité opérationnelle du Groupe. L'acquisition de 100% des actions de performance soumises à cette condition requiert l'atteinte d'un ROCE de 20% au 31 décembre 2028.

- 20% des actions de performance seront soumises à une condition de performance économique liée à des objectifs de croissance organique des activités électrification du Groupe (hors métallurgie). L'acquisition de 100% des actions de performance soumises à cette condition requiert un taux de croissance annuel moyen des activités électrification de 4% des exercices 2025 à 2028.

- 20% des actions de performance seront soumises à une condition de performance économique liée à un objectif d'EBITDA ajusté. L'acquisition de 100% des actions de performances soumises à cette condition requiert l'atteinte d'un EBITDA ajusté de 1 150 millions d'euros à fin 2028.

- 20% des actions de performance seront soumises à une condition de performance économique consistant à mesurer à fin 2028 le taux de conversion en Free Cash-Flow. L'acquisition de 100% des actions de performance soumises à cette condition requiert la réalisation d'un taux de conversion cash de 45%.

- 30% des actions de performance seront soumises à une condition de performance boursière combinée consistant à mesurer le Total Shareholder Retrun (TSR) de Nexans et à le comparer à celui d'un panel de Société comparables à hauteur de 30% et à l'indice Eurostoxx 600 Industriel de biens et services à hauteur de 70% sur la période de mesure de la performance. Aucune action ne pourra être acquise pour une performance du TSR de Nexans inférieure à la médiane du panel ou inférieure à la performance de l'indice.

Le nombre d'actions définitivement acquises sera déterminé au vu des échelles suivantes :

ROCE — 10%

Résultats	Acquisition
21.00%	150%
20.80%	140%
20.60%	130%
20.40%	120%
20.20%	110%
20.00%	**100%**
19.80%	90%
19.60%	80%
19.40%	70%
19.20%	60%
19.00%	50%
	0%

Croissance Organique* — 20%

Résultats	Acquisition
5.00%	150%
4.80%	140%
4.60%	130%
4.40%	120%
4.20%	110%
4.00%	**100%**
3.80%	90%
3.60%	80%
3.40%	70%
3.20%	60%
3.00%	50%
	0%

**des ventes standard consolidées excluant la métallurgie*

EBITDA ajusté — 20%

Résultats	Acquisition
1200 €M	**150%**
1190 €M	140%
1180 €M	130%
1170 €M	120%
1160 €M	110%
1150 €M	**100%**
1140 €M	90%
1130 €M	80%
1120 €M	70%
1110 €M	60%
1100 €M	50%
	0%

Free Cash Flow — 20%

Résultats	Acquisition
50%	**150%**
49%	**140%**
48%	**130%**
47%	**120%**
46%	**110%**
45%	**100%**
44%	90%
43%	80%
42%	70%
41%	60%
40%	50%
	0%

Performance TSR combiné — 30%

Panel (30%)

Résultats	Acquisition
1er rang	100%
2ème rang	90%
3ème rang	80%
4ème rang	70%
5ème rang	60%
<5ème rang	0%

Euro Stoxx 600 Industrial (70%)

Résultats	Acquisition
≥140%	100%
≥130%	90%
≥120%	80%
≥110%	70%
≥100%	60%
<100%	0%

L'attribution d'actions au Directeur Général, au titre du Plan Stratégique de Rémunération Long Terme, est conditionnée au vote de la politique de rémunération 2025 pour le Directeur Général par l'Assemblée Générale des actionnaires du 15 mai 2025. Sur recommandation du Comité des Rémunérations, le Conseil d'Administration a décidé d'attribuer au Directeur Général 26 000 actions correspondant au maximum d'actions fixé par la 21ème résolution votée par l'Assemblée Générale du 16 mai 2024.

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), 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 ».