



**Eléments de rémunération de Frédéric Vincent en tant que futur Président –
Directeur Général, publiés en application du Code de Gouvernement
d’Entreprise AFEP-MEDEF de décembre 2008 et du Règlement Intérieur du
Conseil d’administration**

**Engagements pris au bénéfice de Frédéric Vincent en tant que futur Président –
Directeur Général, publiés en application de l’article R.225-34-1 du Code de
Commerce**

Décision du Conseil d’administration du 3 avril 2009

Le Conseil d’Administration du 3 avril, lequel a nommé Frédéric Vincent en tant que Président – Directeur Général de la Société avec effet à l’issue de l’Assemblée Générale qui sera convoquée pour le 26 mai 2009 en vue de statuer sur les comptes de l’exercice clos le 31 décembre 2008, a pris les décisions suivantes concernant la rémunération de Frédéric Vincent en tant que Président-Directeur Général, sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations :

Rémunération fixe	750 000 euros par an (<i>prorata temporis</i> à compter de la date de son entrée en fonction en 2009)
Rémunération variable	La rémunération variable au titre de 2009 (<i>prorata temporis</i> à compter de la date de son entrée en fonction en 2009) représentera 100% du salaire de base et pourra varier, en fonction de la réalisation des objectifs fixés par le Conseil d’administration, entre 0% et 150% du salaire de base. Cette rémunération sera calculée : <ol style="list-style-type: none">1. pour 65% en fonction d’objectifs quantitatifs, lesquels sont communs aux cadres-dirigeants du Groupe et sont fondés sur trois indicateurs ayant chacun un poids relatif: marge opérationnelle 50%, le besoin en fonds de roulement 40% et rentabilité des capitaux employés (ROCE) 10%), et2. pour 35% sur une base qualitative.
Jetons de présence	Politique du Groupe telle que décrite au paragraphe 12.2.4 du Rapport de gestion 2008 publié, telle que modifiée le cas échéant
Avantages en nature	Inchangé (voiture de fonction)
Options de souscription ou d’achat d’actions	Politique du Groupe telle que décrite au paragraphe 12.2.5 du Rapport de gestion 2008 publié, telle que modifiée le cas échéant

En outre, le Conseil du 3 avril a autorisé les engagements suivants de la Société au bénéfice de Frédéric Vincent en tant que Président – Directeur Général :

(1) Indemnité de fin de mandat due en cas de révocation du mandat de Président – Directeur Général.

- 1 an de rémunération globale, soit douze fois le montant de la dernière rémunération mensuelle de base plus un montant égal au produit du taux de bonus nominal appliqué à la dernière rémunération mensuelle de base.

- Versement de l'indemnité soumis à deux conditions de performances :

1) taux moyen de réalisation des objectifs quantitatifs liés à la performance financière du groupe fixés par le Conseil d'administration au début de chaque année dans le cadre de la fixation des critères de performance qui déterminent la part variable de la rémunération de Frédéric Vincent, tel que ce taux de réalisation serait constaté pour une année donnée par le Conseil en début d'année suivante et publié par la Société; le taux moyen consistera en la moyenne arithmétique du taux de réalisation constaté pour chacun des trois exercices clos précédant l'année du départ.

2) taux moyen de performance boursière comparé. Les performances boursières de la Société seront comparées à celles de l'indice SBF 120 (indice déterminé à partir des cours de 40 actions du CAC 40 et de 80 valeurs du premier et du second marché les plus liquides cotées sur Euronext Paris parmi les 200 premières capitalisations boursières françaises) ou tout indice équivalent qui pourrait s'y substituer. Le taux moyen consistera en la moyenne arithmétique du taux de performance boursière sur trois périodes, à savoir chacune des deux années calendaires qui précèdent l'année de départ et l'année en cours entre le 1er janvier et la date de la décision de révocation. Le taux de performance boursière comparé pour une période donnée sera égal au rapport entre (a) au numérateur, le cours moyen de l'action Nexans sur la période divisé par le cours moyen de l'action Nexans sur la période précédente et (b) au dénominateur, la valeur moyenne de l'indice SBF 120 de la période divisé par la valeur moyenne du même indice sur la période précédente. A titre d'exemple, une progression moyenne du cours de Nexans de 15% et une progression moyenne de la valeur de l'indice SBF 120 de 15% donnerait lieu à un taux de performance boursière sur la période égal à 100%.

Si sur une des périodes considérées, le taux ainsi calculé est inférieur à 70%, le taux de performance boursière de la période sera considéré égal à zéro.

Les taux calculés aux points (1) et (2) seront pondérés à 65% et 35%, respectivement, pour déterminer le taux de l'Indice de Performance.

- Montant versé en fonction du niveau de performance atteint :

- si le taux de l'Indice de Performance est supérieur ou égal à 100%, l'indemnité est versée en totalité ;
- si le taux de l'Indice de Performance se situe entre 30% et 100%, l'indemnité est versée à hauteur de l'Indice de Performance (par exemple, si l'Indice de Performance est égal à 70%, l'indemnité versée est égale à 70% de son montant maximum) ;

- un taux de l'Indice de Performance inférieur à 30% ne donne droit à aucune indemnité.

Il est précisé que les taux de réalisation suivants ont été constatés pour les années passées:

Année calendaire	Taux de réalisation des objectifs quantitatifs Groupe	Taux de performance boursière comparé
2006	123,66	149
2007	175	150
2008	118,21	85

(2) Indemnité de non-concurrence

En contrepartie de l'engagement de Frédéric Vincent de ne pas exercer, pendant deux ans à compter de l'expiration de son mandat social de Président – Directeur Général, quelle que soit la cause de la cessation de ses fonctions, directement ou indirectement, une activité concurrente de celle de la Société, Frédéric Vincent percevra une indemnité égale à 1 an de rémunération globale, soit douze fois le montant de la dernière rémunération mensuelle de base plus un montant égal au produit du taux de bonus nominal appliqué à la dernière rémunération mensuelle de base, versée sous la forme de 24 mensualités égales et successives.

(3) Bénéfice du régime de retraite à prestations définies et du régime de prévoyance mis en place par la Société

Frédéric Vincent continuera à bénéficier, en tant que Président – Directeur Général, du plan de retraite complémentaire en faveur de certains salariés et mandataires sociaux et du régime collectif de prévoyance (décès, incapacité, invalidité, frais médicaux) applicable aux salariés de Nexans.