



Paris, 17 février 2011

Eléments de rémunération du Président – Directeur Général publiés en application du Code de Gouvernement d'Entreprise AFEP-MEDEF et du Règlement Intérieur du Conseil d'administration

Le Conseil d'Administration du 11 février 2011 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 :

PILT associé au plan d'options n°8	Le seuil de déclenchement du versement prévu au titre du Plan d'Intéressement Long Terme (PILT) associé au plan d'options n°8, dont Frédéric Vincent est bénéficiaire, n'ayant pas été atteint, aucun versement ne sera effectué au titre de ce PILT.
------------------------------------	---

Plan d'options n°8 : conditions de performance à remplir sur la deuxième période d'acquisition des droits	Les conditions de performance à remplir pour l'exercice des options attribuées aux membres du Comité Exécutif (dont Frédéric Vincent) sont remplies sur la première période d'exercice des droits. En conséquence, les droits attachés aux options acquises au 25 novembre 2010 sont confirmés.
---	---

Taux de réalisation des objectifs quantitatifs liés à la performance financière du Groupe en 2010	Le Conseil d'Administration a constaté que le taux de réalisation des objectifs quantitatifs liés à la performance financière du Groupe pour 2010, applicable à la détermination de la part variable de la rémunération de Frédéric Vincent, s'élève à 89,2%.
---	---

Fixation de la part variable au titre de 2010	Compte tenu du taux de réalisation des objectifs quantitatifs Groupe pour 2010 et prenant en compte l'appréciation de l'atteinte d'objectifs qualitatifs précis et préétablis, le Conseil d'administration a décidé de verser à Frédéric Vincent une rémunération variable totale de 697 340 euros au titre de 2010.
---	--

Détermination de la rémunération fixe et variable 2011	<p>Le Conseil a pris les décisions suivantes concernant la rémunération annuelle en 2011 du Président-Directeur Général :</p> <ul style="list-style-type: none">- Rémunération annuelle fixe : 800 000 euros- Taux de la rémunération variable : 100% de la rémunération de base, pouvant varier entre 0% et 150% de la rémunération de base en fonction de la réalisation des objectifs fixés. Les objectifs de nature quantitative représentent 65% de la rémunération variable, le reste portant sur des objectifs qualitatifs.
--	---

Politique de rémunération long-terme Eventuel plan d'actions de performance

Le Conseil du 11 février 2011 a proposé de modifier la politique de rémunération long-terme du Groupe et de soumettre une proposition à l'Assemblée Générale Annuelle qui sera appelée à se réunir au premier semestre 2011 visant à permettre l'attribution aux principaux cadres-dirigeants du Groupe (y compris les membres du Comité Exécutif) d'actions de performance ainsi que, au bénéfice de certains cadres à haut potentiel, un nombre limité d'actions gratuites.

Le Conseil a d'ores et déjà décidé de certaines modalités de l'éventuel plan d'actions de performance, publiées dans la rubrique 8.4 du Rapport de Gestion 2010 :

- Périmètre : Le périmètre d'attribution sera similaire au périmètre des plans d'options de souscription d'actions proposés par le Groupe dans le passé, soit environ 250 salariés répartis dans une trentaine de pays.
- Bénéficiaires : L'enveloppe d'attribution comprendrait environ 156 000 actions de performance (destinées au Président-Directeur Général, aux autres membres du Comité Exécutif et aux principaux cadres-dirigeants du Groupe) et moins de 14 000 actions gratuites non soumises à conditions de performance (destinées à certains cadres à haut potentiel).
- Impact dilutif : Au vu de ces caractéristiques, l'impact dilutif de l'éventuel plan serait d'environ 0,60%.
- Conditions de performance : L'acquisition définitive des actions de performance attribuées au Président-Directeur Général ainsi qu'aux membres du Comité Exécutif serait soumise à une condition de présence ainsi qu'à deux conditions de performance préétablies et appréciées sur une période de 3 ans au moins.

L'une des conditions de performance sera liée à la performance financière (taux de marge sur ventes) comparée à un panel et l'autre condition sera liée à la performance boursière de Nexans comparée à un panel.

Les éventuelles attributions qui pourraient être faites au Président-Directeur Général au titre de cette politique seront conformes aux recommandations du Code AFEP-MEDEF et aux caractéristiques décrites dans le Règlement Intérieur du Conseil (publié en intégralité sur le site www.nexans.com) et décrites dans le Rapport de Gestion 2010, dont les suivantes¹:

Périodicité	Attribution annuelle, sauf décision motivée et circonstances exceptionnelles.
Conditions de performance	L'acquisition définitive des actions de performance aux membres du Comité Exécutif (dont le P-DG) serait soumise à la constatation par le Comité des Nominations et des Rémunérations de la satisfaction de conditions de performance fixées par le Conseil au moment de l'attribution.
Obligation de conservation	Le dirigeant mandataire social devra conserver un nombre important et croissant des actions résultant de l'acquisition définitive d'actions de performance.
Prohibition des instruments de couverture	Les actions de performance attribuées aux membres du Comité Exécutif (dont le P-DG) ne peuvent pas faire l'objet de couverture.
Périodes recommandées d'abstention	Procédure Groupe « Délit d'initié ».

¹ Etant précisé qu'à fin 2010, Nexans n'a encore jamais mis en œuvre de plan d'attribution d'action gratuites ou d'actions de performance.