



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

Le Conseil d'Administration du 3 juillet 2018 a pris les décisions suivantes :

### 1) Eléments de rémunération de Christopher Guérin en tant que Directeur Général (à compter du 4 juillet 2018)

A compter du 4 juillet 2018, Christopher Guérin exercera les fonctions dévolues au Directeur Général conformément aux dispositions légales, réglementaires et statutaires en vigueur, ainsi que les limitations prévues par le Règlement intérieur du Conseil d'administration à la loi et aux dispositions statutaires. Son contrat de travail a été rompu avec effet au 3 juillet 2018.

Ses éléments de rémunérations en tant que Directeur Général pour 2018 sont les suivants :

Rémunération annuelle fixe 600 000 euros par an, au *pro rata temporis* à compter du 4 juillet pour l'année 2018.

Rémunération annuelle variable La rémunération variable en tant que Directeur Général pour 2018 pourra varier entre 0% et 150% de la rémunération de base 2018 reçue en tant que Directeur Général et sera 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 taux nominal cible de la rémunération variable au titre de 2018 est de 100% de la rémunération de base 2018 au *pro rata temporis* à compter du 4 juillet 2018.

La rémunération variable en tant que Directeur Général au titre de 2018 représentera donc, à la réalisation cible des objectifs individuels et collectifs, 100% de la rémunération de base 2018 reçue en tant que Directeur Général au *pro rata temporis* à compter du 4 juillet 2018.

La rémunération variable annuelle ne sera versée que sous réserve de l'approbation en 2019 par l'Assemblée Générale des actionnaires de la résolution portant sur les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés ou attribués au Directeur Général dans le cadre de l'article L. 225-100 du Code de commerce.

Ses objectifs collectifs 2018 en tant que Directeur Général et leur poids respectif sont les suivants : (1) retour sur capitaux employés (ROCE) : 30%, (2) ratio EBITDA / Ventes : 25%, (3) Croissance organique des ventes standard : 25%, et (4) Free Cash Flow : 20%.

Les objectifs individuels de Christopher Guérin en tant que Directeur Général, et dont la réalisation sera appréciée sur la période du 4 juillet 2018 au 31 décembre 2018, sont les suivants :

1. La mobilisation des équipes pour optimiser les performances de la société
2. La mise en œuvre de toutes les initiatives nécessaires pour accélérer la transformation du Groupe
3. Le déploiement du Plan Stratégique (croissance et M&A)



#### 4. L'amélioration du profil RSE du Groupe

Rémunération long terme	Christopher Guérin bénéficiera en tant que Directeur Général de la politique de rémunération long terme du Groupe, actuellement sous forme d'attribution d'actions de performance. Le Conseil a décidé qu'il attribuera des actions de performance à Christopher Guérin en tant que Directeur Général en 2018. Le Conseil fixera, lors de l'attribution de ces actions, leur nombre, les critères de performance et les conditions spécifiques encadrant l'acquisition définitive des actions, y compris l'obligation de conservation des actions.
Avantage en nature	Véhicule de fonction (3 264 €)

## 2) Engagements pris au bénéfice de Christopher Guérin en tant que Directeur Général (à compter du 4 juillet 2018), publiés en application de l'article R.225-34-1 du Code de Commerce

### (1) Attribution d'une indemnité de départ

L'indemnité sera égale à 2 ans de rémunération globale (parts fixe et variable), soit 24 fois le montant de la dernière rémunération mensuelle de base (part fixe) due au titre du mois précédant celui au cours duquel le départ intervient, plus un montant égal au produit du dernier taux de bonus nominal appliqué à la dernière rémunération mensuelle de base (part fixe).

Le versement de l'indemnité sera conditionné à l'atteinte d'un taux de réalisation global des objectifs de la rémunération variable annuelle cible d'au moins 60% en moyenne sur les trois exercices précédant la date du départ contraint.

Le niveau d'atteinte des conditions de performance sera constaté par le Comité des Nominations, des Rémunérations et du Gouvernement d'entreprise, pour décision par le Conseil.

Le versement de l'indemnité de départ ne pourra intervenir (1) qu'en cas de départ contraint et lié à un changement de contrôle ou de stratégie, cette condition étant présumée satisfaite sauf décision contraire du Conseil d'administration ou en cas de faute grave; et (2) avant que le Conseil ne constate, conformément aux dispositions de l'article L. 225-42-1 du Code de Commerce, lors ou après la cessation ou le changement effectif des fonctions du Directeur Général, le respect des conditions de performance prévues ci-avant.

Dans l'éventualité où le départ contraint interviendrait sans que 3 exercices n'aient pu s'achever depuis la prise de fonction, l'indemnité serait égale à une année de la rémunération globale (parts fixe et variable) et la condition de performance s'apprécierait sur les seuls exercices effectivement achevés (un ou deux ans).

La somme payable au titre de l'indemnité de départ sera versée en une seule fois dans le délai maximum d'un mois suivant le constat par le Conseil d'administration du respect des critères d'attribution de l'indemnité de départ.

### (2) Attribution d'une indemnité de non concurrence en tant que Directeur Général

Christopher Guérin s'engage à ne pas exercer, pendant une période de deux ans à compter de la cessation de son mandat social de Directeur Général, quelle qu'en soit la cause, directement ou indirectement, une activité concurrente de celle de la Société.



En contrepartie de cet engagement de non-concurrence, Christopher Guérin percevra une indemnité égale à un an de rémunération globale (parts fixe et variable), soit douze fois le montant de la dernière rémunération mensuelle (part fixe) due au titre du mois précédant celui au cours duquel le départ intervient plus un montant égal au produit du dernier taux de bonus nominal appliqué à la dernière rémunération mensuelle (part fixe), versée sous la forme de 24 mensualités égales et successives due au titre du mois précédant celui au cours duquel le départ intervient. Le Conseil pourrait décider d'imposer à Christopher Guérin en tant que Directeur Général une obligation de non concurrence pour une période plus courte que deux ans. Dans une telle hypothèse, l'indemnité de non-concurrence serait réduite au *prorata temporis*.

Conformément aux dispositions de l'article 23.3 du Code AFEP-MEDEF dans sa version de juin 2018, le Conseil se prononcera en cas de départ de Christopher Guérin sur l'application ou non de l'accord de non-concurrence et pourra y renoncer (auquel cas l'indemnité ne sera pas due).

De plus, conformément aux dispositions de l'article 23.4 du Code AFEP-MEDEF, le versement de l'indemnité de non concurrence sera exclu dès lors que Christopher Guérin fera valoir ses droits à la retraite.

(3) Plafond commun

Conformément à l'article 23.6 du Code AFEP-MEDEF, l'ensemble des indemnités de départ et de non-concurrence ne pourra excéder 2 ans de rémunération effective (fixe et variable).

(4) Bénéfice d'un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies, d'un régime de prévoyance et d'une couverture contre le risque de perte d'emploi

Le Conseil d'administration a confirmé le bénéfice par Christopher Guérin, dans le cadre de son mandat de Directeur Général, du régime de retraite à cotisations définies en faveur de certains salariés et mandataires sociaux qui sera mis en place à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2018, ainsi que du régime collectif de prévoyance (décès, incapacité, invalidité) applicable aux salariés de Nexans. Christopher Guérin bénéficiera en outre d'une couverture contre le risque de perte d'emploi.