



Décision du Conseil d'administration du 24 juillet 2014

1) **Éléments de rémunération d'Arnaud Poupart-Lafarge en tant que Directeur Général (à compter du 1^{er} octobre 2014), publiés en application du Code de Gouvernement d'Entreprise AFEP-MEDEF et du Règlement Intérieur du Conseil d'administration**

A compter du 1^{er} octobre 2014, Arnaud Poupart-Lafarge 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 sera rompu avec effet au 1^{er} octobre 2014.

Ses éléments de rémunérations en tant que Directeur Général pour 2014 sont les suivants :

Rémunération annuelle fixe 700 000 euros par an, au *pro rata temporis* à compter du 1^{er} octobre pour l'année 2014.

Rémunération annuelle variable La rémunération variable en tant que Directeur Général, c'est-à-dire pour le dernier trimestre 2014, versée en 2015, pourra varier entre 0% et 112,5% de la rémunération de base 2014 reçue en tant que Directeur Général et sera déterminée à hauteur de 70% en fonction de l'atteinte des objectifs quantitatifs et à hauteur de 30% en fonction de l'atteinte d'objectifs individuels précis et préétablis. Le taux nominal cible de la rémunération variable au titre de 2014 est de 75%.

La rémunération variable en tant que Directeur Général au titre du dernier trimestre 2014 représentera donc, à la réalisation cible des objectifs individuels et Groupe, 75% de la rémunération de base 2014 reçue en tant que Directeur Général.

Il est rappelé que les objectifs Groupe 2014 sont liés à la marge opérationnelle (poids relatif 40%), au ROCE (poids relatif 40%) et au Free Cash Flow (poids relatif 20%).

Les objectifs individuels d'Arnaud Poupart-Lafarge en tant que Directeur Général, et dont la réalisation sera appréciée sur la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2014, sont liés à la transformation de l'organisation et à la mise en œuvre de différents chantiers du plan stratégique 2015.

Avantages en nature Voiture de fonction (valorisation : 4.200 €).

S'agissant de 2015, les éléments de rémunération suivants sont d'ores et déjà arrêtés par le Conseil:

| | |
|--------------------------------|--|
| Rémunération annuelle fixe | 700 000 euros par an |
| Rémunération annuelle variable | La rémunération variable en tant que Directeur Général pour 2015, versée en 2016, pourra varier entre 0% et 150% de la rémunération de base 2015 et sera déterminée à hauteur de 70% en fonction de l'atteinte des objectifs quantitatifs et à hauteur de 30% en fonction de l'atteinte d'objectifs individuels précis et préétablis. Le taux nominal cible de la rémunération variable au titre de 2015 sera de 100%. |
| Rémunération long terme | Afin d'aligner ses intérêts avec l'intérêt social et celui des actionnaires et conformément à la politique de rémunération long-terme du Groupe pour ses principaux dirigeants-managers, le Conseil décide que Arnaud Poupart-Lafarge continuera à bénéficier de l'attribution d'actions de performance. Le Conseil fixera, lors de l'attribution, les critères de performance et les conditions spécifiques encadrant l'acquisition définitive des actions pouvant être ainsi attribuées. |
| Avantages en nature | Voiture de fonction (valorisation : 4.200 €). |

2) Engagements pris au bénéfice d'Arnaud Poupart-Lafarge en tant que Directeur Général (à compter du 1^{er} octobre 2014), 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 serait soumis à trois conditions de performance, chacune appréciées sur une période de 3 ans:
 1. Une condition de performance boursière consistant à mesurer l'évolution du cours de l'action Nexans par rapport à l'indice SBF 120 (ou tout autre indice équivalent qui pourrait venir le remplacer) sur une période de 3 ans, la dernière date de relevé étant la date de départ contraint.

Cette condition sera réputée atteinte si, sur la période de 60 jours prenant fin à la date du départ contraint, la moyenne du ratio du cours Nexans sur l'indice SBF 120 (cours de clôture) est au moins égale à 50% de cette même moyenne, calculée sur la période de 60 jours prenant fin 3 ans avant la date de départ contraint.

2. Une condition de performance financière liée au niveau d'atteinte de l'objectif annuel fixé par le Groupe en matière de marge opérationnelle. Cette condition sera considérée atteinte si le taux d'atteinte moyen des objectifs annuels de marge opérationnelle groupe pendant les 3 années calendaires précédant la date de départ contraint est au moins égal à 50% ;
3. Une condition de performance financière liée au « *Free Cash Flow* », qui sera considérée comme remplie si le « *Free Cash Flow* » est positif pour chacune des trois années calendaires précédant la date de départ contraint. Le « *Free Cash Flow* » correspond à l'EBITDA – CAPEX – Variation des *working capital* moyens de l'année en cours et de l'année précédente.

Dans l'éventualité où le départ contraint interviendrait sans que 3 exercices complets n'aient pu s'achever depuis la prise de fonction, les conditions (2) et (3) (Marge Opérationnelle et *Free Cash Flow*) s'apprécieront sur les seuls exercices complets effectivement achevés (un ou deux ans). Dans l'éventualité où le départ contraint interviendrait sans qu'aucun exercice complet n'ait pu s'achever, les conditions (2) et (3) seront réputées remplies. Dans les deux cas précités, la condition (1) (Performance Boursière) sera appréciée sur la durée écoulée depuis la date de prise de fonction.

- Le montant de l'indemnité de départ sera fixé selon les modalités suivantes : (i) 100% de l'indemnité est due si au moins 2 des 3 conditions sont remplies, (ii) 50% de l'indemnité est due si une des trois conditions est remplie ; (iii) aucune indemnité n'est due si aucune condition n'est remplie.
- 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 conformément au paragraphe 3 de l'Annexe au Règlement Intérieur ; 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.
- La somme payable au titre de l'indemnité de départ sera versée en une seule fois dans le délai maximum d'un mois suivant l'évaluation 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

Arnaud Poupart-Lafarge s'engage à ne pas exercer, pendant une période de deux ans à compter de la fin de son mandat de Directeur Général, quelle que soit la cause de la cessation de ses fonctions, directement ou indirectement, une activité concurrente de celle de la Société ;

En contrepartie, Arnaud Poupart-Lafarge percevra une indemnité égale à un an de rémunération globale (parts fixe et variable), soit douze fois le montant de sa 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) sur la même période, versée sous la forme de 24 mensualités égales et successives.

Conformément aux dispositions de l'article 23.2.5 du Code AFEP-MEDEF, le Conseil se prononcera en cas de départ de Arnaud Poupart-Lafarge sur l'application ou non de l'accord de non-concurrence et pourra y renoncer (auquel cas l'indemnité de non-concurrence ne sera pas due).

(3) Plafond commun

Conformément au paragraphe 3 de l'Annexe au Règlement intérieur et à l'article 23.2.5 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, 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 Arnaud Poupart-Lafarge, dans le cadre de son mandat de Directeur Général, du régime de retraite à prestations définies en faveur de certains salariés et mandataires sociaux ainsi que du régime collectif de prévoyance (décès, incapacité, invalidité) applicable aux salariés de Nexans. Arnaud Poupart-Lafarge bénéficiera en outre d'une couverture contre le risque de perte d'emploi.