



Décision du Conseil d'administration du 24 juillet 2014

1) **Modalités d'exercice par Frédéric Vincent des fonctions de Président du Conseil d'administration (à compter du 1^{er} octobre 2014), publiées en application du Code de Gouvernement d'Entreprise AFEP-MEDEF et du Règlement Intérieur du Conseil d'administration**

Le Conseil d'administration a arrêté les modalités d'exercice suivantes des fonctions de Président du Conseil d'administration :

- Le Président représente le Conseil d'Administration et, sauf circonstance exceptionnelle, est seul habilité à agir et à s'exprimer au nom du Conseil d'administration.
- Le Président organise et dirige les travaux du Conseil d'Administration et veille à un fonctionnement efficace des organes sociaux dans le respect des principes de bonne gouvernance. Il coordonne les travaux du Conseil d'Administration avec ceux des Comités.
- Le Président s'assure que les administrateurs sont en mesure de remplir leur mission et veille notamment à ce qu'ils disposent de toutes les informations nécessaires à l'accomplissement de cette mission.
- Le Directeur Juridique, dans sa mission de Secrétaire du Conseil d'Administration, rend compte au Président. Il assiste le Président dans l'organisation des réunions du Conseil et des assemblées générales, et toutes autres tâches liées aux règles de gouvernement d'entreprise applicables à la Société en tant que société de droit français.
- Le Président rend compte chaque année, dans un rapport à l'assemblée générale des actionnaires, des conditions de préparation et d'organisation des travaux du Conseil d'Administration, des éventuelles limitations que le Conseil d'Administration apporte aux pouvoirs du Directeur Général, ainsi que des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place dans la Société. Il reçoit à cette fin du Directeur Général l'ensemble des informations nécessaires.
- Le Président est tenu régulièrement informé par le Directeur Général des événements et situations significatifs relatifs à la vie du Groupe, notamment en ce qui concerne la stratégie, l'organisation, les grands projets d'investissements et de désinvestissements et les grandes opérations financières. Il peut demander au Directeur Général toute information propre à éclairer le Conseil d'Administration et ses Comités dans l'accomplissement de leur mission.
- Le Président peut entendre les commissaires aux comptes en vue de la préparation des travaux du Conseil d'Administration. Il veille, en liaison avec le Comité d'Audit et des Comptes, à l'efficacité du système d'audit interne, à l'accès aux travaux de l'audit interne et peut, au nom du Conseil d'Administration et après en avoir informé la

Direction Générale et le Président du Comité d'Audit et des Comptes, solliciter de l'audit interne des études spécifiques, à charge d'en rendre compte au Comité.

- Le Président exerce notamment les missions particulières suivantes :
 - il préside le Comité Stratégique ;
 - il représente la Société dans les organisations professionnelles nationales et internationales en lien avec la Direction Générale ;
 - il représente la Société dans ses relations de haut niveau avec les pouvoirs publics et les grands partenaires du Groupe au plan national et international, en lien avec la Direction Générale ; et
 - en règle générale, il veille à protéger et à développer l'image de la Société ;
 - il assure la liaison entre le Conseil d'Administration et les actionnaires de la Société en concertation avec la Direction Générale.

- Le Président peut assister avec voix consultative à toutes les séances des comités du Conseil dont il n'est pas membre et peut les consulter sur toute question relevant de leur compétence, et notamment pour les sujets de gouvernance, le Comité des Nominations, des Rémunérations et du Gouvernement d'entreprise et pour les questions liées à l'audit interne et au contrôle interne, le Comité d'Audit et de Comptes.

Le Conseil a décidé des conditions de rémunération suivantes dans le cadre du mandat de Président du Conseil d'administration de Frédéric Vincent à compter du 1^{er} octobre 2014:

Rémunération annuelle fixe 520 000 euros par an, *pro rata temporis* à compter du 1^{er} octobre pour 2014.

Rémunération annuelle variable Conformément à la décision du Conseil du 10 février 2014 prise dans le contexte des fonctions de Président-Directeur Général, la part variable de la rémunération au titre de 2014 (en tant que Président-Directeur Général puis en tant que Président du Conseil d'administration à compter du 1^{er} octobre 2014), versée en 2015, pourra varier entre 0 % à 150 % de la rémunération de base 2014 et sera déterminée à hauteur de 70% en fonction de l'atteinte des objectifs quantitatifs Groupe et à hauteur de 30 % en fonction de l'atteinte d'objectifs individuels stratégiques précis et préétablis en lien avec les activités, le fonctionnement et l'organisation du Groupe.

Dans le cadre du changement de fonction effectif au 1^{er} octobre 2014, le taux nominal cible de la rémunération variable au titre de 2014 reste inchangé. La rémunération variable au titre de 2014 représentera donc, à la réalisation cible des objectifs individuels et quantitatifs Groupe, 100% de la rémunération de base 2014 (soit $800\,000 \times 9/12 + 520\,000 \times 3/12 = 730\,000$ euros).

Il est rappelé que les objectifs quantitatifs Groupe 2014 fixés par le Conseil dans sa réunion du 10 février 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 de Frédéric Vincent fixés par le Conseil pour 2014, restent identiques.

Jetons de présence Frédéric Vincent continuera à bénéficier, en tant que Président du Conseil d'administration, de jetons de présence dans les mêmes conditions que par le passé, c'est-à-dire (1) une allocation fixe de 13 000 euros par an et (2) une allocation de 3 000 euros par réunion plafonnée à 21 000 euros par an.

Avantages en nature Voiture de fonction (valorisation : 6 072€).

Par ailleurs, compte tenu du changement de gouvernance anticipé et du fait que Frédéric Vincent est à l'origine des initiatives du plan stratégique 2013-2015, dont la mission principale du nouveau Directeur Général sera l'exécution, et compte tenu du rôle d'accompagnement de la transition et de conseil auprès du nouveau Directeur Général sur le volet opérationnel de la Direction Générale (sans pour autant s'y substituer), le Conseil, sur la recommandation du Comité des Nominations, des Rémunérations et du Gouvernement d'entreprise, décide que Frédéric Vincent bénéficiera à compter de l'année calendaire 2015, pendant toute la durée de son mandat actuel de Président du Conseil d'Administration, d'une rémunération variable annuelle.

Le Conseil décide d'ores et déjà que le taux cible de rémunération variable annuelle à compter de l'année calendaire 2015 et pendant toute la durée de son mandat actuel de Président du Conseil d'administration représentera 50% de sa rémunération fixe annuelle (i.e. 520 000 euros/2 = 260 000 euros) et pourra varier, en fonction de la réalisation des objectifs fixés par le Conseil d'administration, entre 0% et 75% de sa rémunération annuelle fixe.

Enfin, pour aligner ses intérêts avec l'intérêt social et celui des actionnaires, le Conseil approuve le principe d'une attribution à Frédéric Vincent en 2015 d'actions de performance, sous réserve de la décision du Conseil de solliciter auprès des actionnaires en 2015 l'autorisation de procéder à une attribution d'actions de performance et, si tel est le cas, du vote favorable par l'Assemblée générale annuelle appelée à se tenir au premier semestre 2015 d'une délégation financière adéquate. 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.

2) Engagements pris au bénéfice de Frédéric Vincent en tant que Président du Conseil d'administration (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) 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 est soumis à trois conditions de performance, chacune appréciée 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 (diminué de) CAPEX (et diminué de) Variation des *working capital* moyens de l'année en cours et de l'année précédente.
- 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 sauf constat d'une 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 Président du Conseil d'administration, 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

Frédéric Vincent s'engage à ne pas exercer, pendant une période de deux ans à compter de la fin de son mandat de Président du Conseil d'administration, quelle que soit la cause de la cessation de ses fonctions, directement ou indirectement, une activité concurrente de celle de la Société.

En contrepartie, Frédéric Vincent 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 Frédéric Vincent 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 les derniers 24 mois de rémunération effective précédant le départ (fixe et variable).

(4) Bénéfice du régime de retraite supplémentaire et du régime de prévoyance

Le Conseil d'administration a confirmé le bénéfice par Frédéric Vincent, dans le cadre de son mandat de Président du Conseil d'administration, 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 la société Nexans.