



Eléments publiés en application du Code de Gouvernement d'Entreprise AFEP-MEDEF et du Règlement Intérieur du Conseil d'administration

1) Attribution d'actions de performance au Directeur Général

Conformément à la politique de rémunération long-terme du Groupe et aux autorisations données par les 20^{ème} et 21^{ème} résolutions de l'Assemblée Générale annuelle du 17 mai 2018, le Conseil d'administration réuni le 19 mars 2019 a adopté un plan de rémunération long-terme n°19 sous la forme d'un plan d'attribution d'actions de performance et d'actions gratuites destinées aux principaux cadres managers du Groupe.

Les principales caractéristiques de ce plan ont été présentées aux actionnaires dans l'avis de convocation à l'Assemblée Générale du 17 mai 2018, dans les limites de 300 000 actions de performance destinées aux dirigeants mandataires sociaux et principaux managers du Groupe, et 50 000 actions gratuites destinées aux managers à haut potentiel, et seront détaillées dans l'avis de convocation à l'Assemblée Générale du 15 mai 2019, en particulier s'agissant du périmètre, des règles d'attribution et des conditions de performance à satisfaire en vue de l'acquisition définitive des actions de performance.

Sur le fondement de la décision de l'Assemblée du 17 mai 2018, le Conseil a en particulier décidé d'attribuer au Directeur Général 28 000 actions de performance (représentant 9,33% de l'enveloppe d'attribution totale maximum autorisée par l'Assemblée) dont l'acquisition définitive est conditionnée par l'atteinte de deux conditions de performance d'égale importance.

Les conditions de performance pour tous les bénéficiaires d'actions de performance, dont le Directeur Général, sont les suivantes :

(1) une condition de performance boursière appliquée à 50% des actions attribuées et consistant à mesurer le TSR (total shareholder return) de Nexans et à le comparer au TSR d'un panel de référence intégrant les 10 sociétés suivantes : Belden, Legrand, Prysmian, Rexel, ABB, Schneider Electric, Saint Gobain, Leoni, NKT Cables et ZTT. Le Conseil d'administration pourra revoir ce panel en cours de période, dans le cas exceptionnel de disparition de certaines de ces sociétés ou de consolidation entre sociétés.

Pour la période considérée, le TSR correspond à la croissance du cours de l'action augmentée du dividende par action. La croissance du cours de l'action est appréciée en considérant la moyenne des cours d'ouverture des 3 mois précédant l'attribution et la moyenne des 3 mois précédant la fin de la période d'appréciation de la performance. De plus, le dividende par action

est la somme des dividendes versés sur une action (Nexans ou du panel) pendant la période de 3 ans d'appréciation de la performance.

Le TSR ainsi obtenu sera comparé à celui calculé sur la même période sur le panel de comparaison, et résultera en un classement entre Nexans et les sociétés au sein du panel.

(2) une condition de performance économique appliquée à 50% des actions attribuées et consistant à mesurer la création de valeur de l'entreprise, le *Simplified Economic Value Added* (EVA) - correspondant à l'excédent de valeur créé par rapport au coût moyen du capital - à fin 2021. Le Simplified EVA sera calculé de la façon suivante : marge opérationnelle – 10% des capitaux employés¹. En cas d'acquisition significative, le Conseil pourrait décider de retraiter la marge opérationnelle et les capitaux employés afin de tenir compte de l'impact de cette acquisition.

En fonction des niveaux de performance qui seront constatés à l'issue de la période d'acquisition expirant le 19 mars 2023, le nombre d'actions qui seront définitivement acquises par le Directeur Général pourra varier entre 0 et au plus 28 000 actions, en application des échelles suivantes :

Pallier atteint par Nexans par rapport au TSR du panel	% d'actions attribuées définitivement acquises au titre de cette condition
> 90 ^{ème} percentile	100%
> 80 ^{ème} percentile	80%
> 70 ^{ème} percentile	70%
> 60 ^{ème} percentile	60%
≥ Médiane	50%
< Médiane	0

Niveau d'EVA du Groupe à fin 2021	% d'actions attribuées définitivement acquises au titre de cette condition
≥120 M€	100%
≥ 108 M€ and < 120 M€	90%
≥ 96 M€ and < 108 M€	80%
≥ 84 M€ and < 96 M€	70%
≥ 72 M€ and < 84 M€	60%
≥ 60 M€ and < 72 M€	50%
< 60M€	0%

L'attribution au dirigeant mandataire social est conforme au Code AFEP-MEDEF et aux caractéristiques décrites dans la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs (publiée sur le site www.nexans.com), en particulier :

*

¹ Les capitaux employés de Nexans en fin d'année sont la somme du goodwill, des immobilisations corporelles et incorporelles et du besoin en fonds de roulement opérationnel et non opérationnel présentés dans les états financiers de fin d'exercice.

Conditions de performance	L'acquisition définitive des actions de performance est soumise à la constatation par le Comité des Nominations, des Rémunérations et du Gouvernement d'Entreprise de la satisfaction des conditions de performance.
Obligation de conservation	Le Directeur Général devra conserver au nominatif jusqu'à la cessation de ses fonctions 25% des actions de performance acquises de manière définitive, sous réserve d'une décision contraire du Conseil au regard de sa situation et en particulier au vu de l'objectif de conservation d'un nombre croissant de titres ainsi acquis.
Prohibition des instruments de couverture	Les actions de performance attribuées au Directeur Général ne peuvent pas faire l'objet de couverture jusqu'à la fin de la période d'acquisition fixée par le Conseil d'Administration.
Périodes recommandées d'abstention	Procédure Groupe « Délit d'initié ».

2) Constat de l'absence de réalisation des conditions de performance économique relatives au plan de rémunération long terme n°16 en date du 12 mai 2016 dont Christopher Guérin a bénéficié en tant que salarié et de l'absence de versement de la rémunération variable pluriannuelle au titre de ce plan à Christopher Guérin

Plan de rémunération à long terme n°16 du 12 mai 2016 : constat de l'absence de réalisation des conditions de performance économique pour le bonus stratégique en numéraire de Christopher Guérin	<p>Le Conseil d'administration a pris acte du constat fait par le Comité des Nominations, des Rémunérations et du Gouvernement d'entreprise de l'absence de réalisation des conditions de performance économique du bonus stratégique en numéraire du plan de rémunération à long terme attribué à certains salariés (dont Christopher Guérin en sa qualité de Senior Executive Vice President Europe au moment de l'attribution).</p> <p>En conséquence, le montant versé à Christopher Guérin au titre du bonus stratégique long-terme en numéraire du plan 2016 est nul.</p>
---	---