

RAPPORT SUR LA POLITIQUE DE REMUNERATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX 2017

Ce rapport établi en application des dispositions de l'article L.225-37-2 du Code de commerce est joint au rapport mentionné aux articles L225-100 and L225-102 destiné à rendre compte des résultats et de l'activité de la Société et du Groupe Nexans pendant l'exercice clos le 31 décembre 2016.

Le présent rapport expose les principes et les critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature des dirigeants mandataires sociaux de Nexans pour l'exercice 2017. Il a été établi par le Conseil d'administration du 8 février 2017, sur proposition du Comité des Nominations, des Rémunérations et du Gouvernement d'entreprise.

I Principes applicables à l'ensemble des dirigeants mandataires sociaux

Les travaux du Comité des Nominations, des Rémunérations et du Gouvernement d'entreprise sont structurés autour de trois à quatre séances de réflexion réparties dans l'année, et de travaux préparatoires intermédiaires menés par le Président du Comité. Les principes et les critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments composant la rémunération totale et les avantages de toute nature des dirigeants mandataires sociaux de Nexans pour l'exercice 2017 ont ainsi été examinés par le Comité des Nominations, des Rémunérations et du Gouvernement d'entreprise au cours de trois réunions entre novembre 2016 et février 2017, avant d'être proposés au Conseil d'administration et arrêtés par lui.

Tous les éléments constitutifs de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux, acquis ou potentiels, sont rendus publics après la décision du Conseil d'Administration les ayant arrêtés.

La politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux telle qu'elle figure dans le présent rapport est soumise à l'approbation de l'assemblée générale ordinaire annuelle des actionnaires. Le Conseil présente également à l'assemblée générale ordinaire annuelle les éléments composant la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice clos à chacun des dirigeants mandataires sociaux. Cette présentation est suivie d'un vote impératif des actionnaires. Lorsque l'assemblée générale ordinaire émet un avis négatif, le Conseil, sur avis du Comité des Nominations, des Rémunérations et du Gouvernement d'Entreprise, statue sur les modifications à apporter à la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice clos ou à la politique de rémunération future. Il publie immédiatement sur le site internet de la Société un communiqué mentionnant les suites qu'il entend donner au vote de l'assemblée générale ordinaire et en fait rapport lors de l'assemblée suivante.

II Rémunération des dirigeants mandataires sociaux non exécutifs

Le Comité des Nominations, des Rémunérations et du Gouvernement d'Entreprise s'appuie, pour proposer la structure de la rémunération du Président du Conseil d'Administration, sur les études de consultants extérieurs indiquant les pratiques du marché pour des sociétés comparables. Il tient compte également des missions spécifiques confiées au Président du Conseil telles qu'elles sont détaillées dans le Règlement Intérieur disponible sur le site internet www.nexans.com.

Le Président du Conseil perçoit une rémunération annuelle fixe. Il ne bénéficie pas d'une rémunération variable. Il ne perçoit pas de jetons de présence et ne bénéficie d'aucun autre avantage.

III Rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs

Le Comité des Nominations, des Rémunérations et du Gouvernement d'Entreprise propose au Conseil d'Administration les rémunérations des dirigeants mandataires sociaux exécutifs en veillant à la cohérence des règles de détermination de ces rémunérations avec l'évaluation annuelle des performances individuelles des dirigeants du Groupe qu'il compare aux performances de l'entreprise. Il tient compte également de l'alignement des objectifs avec la stratégie à moyen terme, de l'intérêt des actionnaires et des évolutions du Code Afep-Medef.

Le Comité s'appuie, pour établir la structure de cette rémunération, sur des études de consultants extérieurs indiquant les pratiques du marché pour des sociétés comparables. Ces études sont réalisées à partir d'un panel d'entreprises françaises présentant des caractéristiques communes, sélectionnées selon les critères suivants : capitalisation boursière, activité industrielle, chiffre d'affaires, effectif total.

Il veille à ce qu'aucun des éléments composant la rémunération ne soit disproportionné et analyse la rémunération dans sa globalité en prenant en compte l'ensemble de ses composants : rémunération fixe, rémunération variable, plan de rémunération long terme en titres, régime de retraite supplémentaire et avantages de toute nature.

Composantes de la rémunération totale des dirigeants mandataires sociaux exécutifs

Rémunération fixe

La rémunération fixe des dirigeants mandataires sociaux exécutifs est déterminée en prenant en compte le niveau et la difficulté des responsabilités, l'expérience dans la fonction, l'ancienneté dans le Groupe, et les pratiques relevées dans les groupes ou dans les entreprises de taille comparable. Elle est revue qu'à intervalle de temps relativement long.

La rémunération fixe du Directeur Général est ainsi restée inchangée depuis sa nomination en 2014 et a été reconduite à l'identique au titre de l'année 2017.

Rémunération variable

Les dirigeants mandataires sociaux exécutifs bénéficient d'une rémunération variable annuelle pour laquelle, le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des Nominations, des Rémunérations et du Gouvernement d'Entreprise, définit chaque année des critères de performance diversifiés et exigeants, précis et préétablis, permettant une analyse complète de la performance, alignée avec la stratégie à moyen terme de l'entreprise et les intérêts des actionnaires. L'évaluation de la performance des dirigeants repose sur un équilibre entre des critères collectifs prépondérants, et des critères individuels, à la fois opérationnels et managériaux.

Le Conseil d'Administration définit annuellement le taux cible et le taux maximum de rémunération variable annuelle en pourcentage de la rémunération fixe annuelle. Il détermine la proportion d'objectifs collectifs et d'objectifs individuels et l'ensemble des critères correspondants.

La rémunération variable d'Arnaud Poupart-Lafarge pour 2017 versée en 2018, pourra ainsi varier en fonction de la réalisation des objectifs fixés par le Conseil d'Administration, entre 0 % et 150 % de sa rémunération annuelle fixe. Elle sera déterminée à hauteur de 60% en fonction de l'atteinte d'objectifs collectifs et à hauteur de 40% en fonction de l'atteinte d'objectifs individuels précis et préétablis qui ne sont pas diffusés en raison de leur confidentialité. Le Conseil d'Administration a fixé les objectifs de la part collective ainsi que leur poids relatif comme suit : (1) marge opérationnelle : 40 %, (2) ROCE : 40 % et (3) *Free Cash Flow* : 20 %. En outre, si un niveau minimal de l'objectif de marge opérationnelle n'est pas atteint, aucune part collective de la rémunération variable ne sera versée au titre de 2017.

En outre, le versement des éléments de rémunération variable dus au titre de l'exercice 2017 aux dirigeants mandataires sociaux exécutifs sera conditionné à l'approbation par l'assemblée générale ordinaire annuelle de ces éléments.

Rémunération exceptionnelle

Des circonstances très particulières (par exemple en raison de leur importance pour la Société, de l'implication qu'elles exigent et des difficultés qu'elles présentent) pourraient donner lieu à une rémunération exceptionnelle attribuée aux dirigeants mandataires sociaux exécutifs. L'attribution d'une rémunération exceptionnelle serait exceptionnelle, motivée et explicitée par le Conseil. Son versement serait conditionné à l'approbation par l'assemblée générale ordinaire annuelle des actionnaires.

Avantages de toutes natures dont bénéficient les dirigeants mandataires sociaux exécutifs

Rémunération long terme en titres

Le Groupe a inscrit sa politique de rémunération long terme dans une stratégie globale de fidélisation et de motivation de ses dirigeants et employés compétitive au regard des pratiques de marché. Chaque plan de rémunération long terme est soumis au vote de l'assemblée générale ordinaire annuelle des actionnaires.

La politique de rémunération long terme du Groupe est adaptée en fonction de la population concernée. Pour le Directeur Général, elle est basée sur l'attribution d'actions de performance assorties de conditions de performance économique et d'une condition de performance boursière comparative. Depuis 2016, cette dernière consiste à mesurer sur trois ans le TSR (total shareholder return) de Nexans et à le comparer au TSR d'un panel de référence. Ces conditions s'appliquent de la même manière à tous les dirigeants bénéficiaires de telles attributions ainsi que les conditions d'acquisition définitive et de présence, les périodes d'acquisition et de détention.

L'acquisition définitive des actions gratuites attribuées aux dirigeants mandataires sociaux exécutifs est soumise à la constatation par le Comité des Nominations, des Rémunérations et du Gouvernement d'entreprise de la satisfaction de conditions de performance fixées par le Conseil au moment de l'attribution.

Les actions gratuites, valorisées en normes IFRS, ne doivent pas représenter un pourcentage disproportionné de l'ensemble des rémunérations et actions attribuées à chaque dirigeant mandataire social exécutif. Le Conseil a ainsi limité depuis trois ans l'attribution des actions de performance au Directeur Général à moins de 0,1% du capital social. De plus, le Conseil s'assure, lors de chaque attribution d'actions gratuites que les attributions destinées aux dirigeants mandataires sociaux exécutifs ne représentent pas une part excessive du

nombre total d'actions attribuées, sauf décision contraire motivée, et depuis trois ans, elles représentent moins de 12% de l'enveloppe d'attribution totale des actions de performance.

Le Conseil procède aux attributions chaque année, dans les mêmes périodes calendaires, sauf décision motivée et circonstances exceptionnelles.

Les dirigeants mandataires sociaux s'engagent formellement à ne pas recourir à des instruments de couverture pendant la durée de la période d'acquisition.

La cession des actions définitivement acquises par les dirigeants mandataires sociaux exécutifs n'est pas possible pendant les périodes d'abstention, conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables et à la procédure groupe « Délit d'initié ».

Obligation de détention d'actions

Les dirigeants mandataires sociaux exécutifs sont, conformément à la loi et selon les modalités adoptées périodiquement par le Conseil d'administration, soumis à une obligation de conservation d'un nombre important et croissant d'actions.

Les dirigeants mandataires sociaux exécutifs doivent ainsi conserver au nominatif jusqu'à la cessation de leurs fonctions 25 % des actions de performance acquises de manière définitive, sous réserve d'une décision contraire et motivée du Conseil au regard de leur situation et en particulier au vu de l'objectif de conservation d'un nombre croissant de titres ainsi acquis.

Indemnité de prise de fonctions

Une indemnité de prise de fonctions pourrait être accordée à un nouveau dirigeant mandataire social exécutif venant d'une société extérieure au Groupe. Le versement de cette indemnité serait destiné à compenser la perte des avantages dont bénéficiait le dirigeant avant de rejoindre le Groupe. Ce versement serait alors explicité et son montant serait rendu public au moment de sa fixation.

Engagements pris au bénéfice des dirigeants mandataires sociaux exécutifs

L'ensemble des engagements pris au bénéfice des dirigeants mandataires sociaux exécutifs sont autorisés par le Conseil d'Administration et soumis à l'approbation de l'assemblée générale ordinaire annuelle des actionnaires conformément aux dispositions de l'article L.225-42-1 du code de commerce.

Indemnité de départ et indemnité de non-concurrence

Conformément aux recommandations du Code Afep-Medef, l'ensemble des indemnités de départ et de non-concurrence ne pourrait pas excéder deux (2) ans de rémunération effective (fixe et variable).

Indemnité de départ

Le versement d'une indemnité de départ à un dirigeant mandataire social exécutif est soumis à la constatation par le Conseil de la satisfaction des conditions de performance fixées par le Conseil et ne peut intervenir qu'en cas de départ contraint.

L'indemnité de fin de mandat ne pourrait excéder deux ans de rémunération effective (fixe et variable).

Indemnité de non-concurrence

En contrepartie de l'engagement de ne pas exercer, pendant une période de deux ans à compter de la fin de son mandat, quelle que soit la cause de la cessation de ses fonctions, directement ou indirectement, une activité concurrente de celle de la Société, le Directeur Général percevra une indemnité égale à un an de rémunération totale (parts fixe et variable nominale), versée sous la forme de 24 mensualités égales et successives.

Conformément aux dispositions de l'article 23.3 du Code AFEP-MEDEF, le Conseil se prononcera en cas de départ du dirigeant mandataire social exécutif 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).

Régime de retraite supplémentaire à prestations définies

Les dirigeants mandataires sociaux exécutifs de la Société bénéficient du régime de retraite supplémentaire mis en place par le Groupe en faveur de certains salariés et mandataires sociaux. Ce régime de retraite à prestations définies, dont le règlement a été adopté en 2004 et modifié à plusieurs reprises par le Conseil d'Administration, conditionne le bénéfice du régime supplémentaire à l'achèvement par le bénéficiaire de sa carrière au sein de la Société. Le bénéficiaire doit également justifier d'au moins cinq années d'ancienneté dans le Groupe, être âgé de 62 ans au moins, et avoir obtenu la liquidation de ses droits de retraite de base et complémentaire.

Ce régime prévoit le versement d'un complément de retraite correspondant à 10 % du revenu de référence (moyenne de la somme de la rémunération fixe, variable et avantages versés sur les 3 années précédant le départ en retraite), majoré de 1,70 % de la tranche D par année d'ancienneté.

La rente, viagère et partiellement réversible (à hauteur de 60%), est basée sur la rémunération annuelle moyenne des trois dernières années. Ce complément de retraite vient en complément des régimes obligatoires et complémentaires de base et ne pourra donner lieu à une retraite inférieure à 30 % du revenu de référence, tous régimes de retraite à adhésion obligatoire confondus ; il viendra donc compléter les régimes obligatoires et complémentaires à concurrence au minimum de 30 % du revenu de référence, soit une limite inférieure à la limite de 45 % prévue par le Code AFEP-MEDEF ; le montant du complément seul ne pourra excéder 30 % du revenu de référence et sera plafonné à huit plafonds annuels de la sécurité sociale (soit 309 000 euros en 2016).

Les droits découlant du régime de retraite supplémentaire sont financés par le biais de cotisations trimestrielles versées par la société Nexans auprès d'un assureur, en vue d'alimenter un fonds dédié, sur lequel sont prélevés, au fur et à mesure des départs en retraite, les montants correspondant aux capitaux constitutifs nécessaires au service des rentes des bénéficiaires retraités.

Le régime a été fermé à tout nouvel entrant en 2014. Les bénéficiaires sont des membres de l'ancien Comité Exécutif du Groupe Nexans.

Régime de prévoyance et couverture contre le risque de perte d'emploi

Les dirigeants mandataires sociaux exécutifs bénéficient du régime collectif de prévoyance (décès, incapacité, invalidité et frais médicaux) mis en place en faveur des salariés de la Société. Ils bénéficient également d'une couverture contre le risque de perte d'emploi, souscrite à auprès d'un organisme d'assurance, leur garantissant en cas de perte involontaire d'activité professionnelle des indemnités journalières à hauteur de 55 % de la 365^e partie des tranches A, B et C de son revenu professionnel pour l'exercice précédent leur départ, et ce pendant une durée de douze mois après la perte d'emploi.

Véhicule de fonction

Les dirigeants mandataires sociaux exécutifs bénéficient de la mise à disposition d'un véhicule de fonction.

Non-cumul entre contrat de travail et mandat social

Lorsqu'un dirigeant du groupe devient Directeur Général, Directeur Général Délégué ou Président-Directeur Général de la Société, il est mis fin au contrat de travail qui le lie à la Société, soit par rupture conventionnelle, soit par démission, sauf décision contraire du Conseil d'Administration.