RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

Emittente: **PRYSMIAN S.p.A.**
Sito Web: www.prysmiangroup.com

Esercizio a cui si riferisce la Relazione: **2013**
Data di approvazione della Relazione: **25 febbraio 2014**

Prysmian Group

PRYSMIAN

Draka

INDICE

Lettera del Presidente ... 3
SEZIONE I ... 4
1. Introduzione ... 4
2. Governance ... 5
3. I principi della politica di remunerazione ... 6
4. Remunerazione del Presidente e degli Amministratori non esecutivi ... 7
5. Remunerazione degli Amministratori esecutivi e Dirigenti con responsabilità strategiche - elementi della retribuzione ... 8
5.1. Remunerazione fissa ... 8
5.2. Remunerazione variabile di breve e medio - lungo termine ... 9
5.2.1. Bonus annuale (MBO) ... 9
5.2.2. *Coinvestimento* ... 10
5.2.3. Performance share ... 11
5.3. Benefit ... 12
6. Piani di incentivazione a lungo termine relativi agli esercizi precedenti ... 12
6.1. Piano di Stock Option 2006 ... 12
6.2. Long-Term Incentive Cash 2010-2012 ... 13
7. Pay-mix ... 14
8. Altri elementi ... 16
8.1. Patti di non concorrenza ... 16
8.2. Retention bonus ... 16
9. Trattamento previsto per cessazione della carica o risoluzione del rapporto di lavoro ... 16
10. Struttura retributiva per le figure di controllo ... 17
SEZIONE II ... 18
I. Presidente del Consiglio di Amministrazione ... 18
II. Amministratore Delegato ... 18
III. Amministratori esecutivi ... 19
IV. Amministratori non esecutivi ... 22
V. Sindaci ... 22
VI. Dirigenti con responsabilità strategiche ... 22
Tabelle retributive ... 24

Lettera del Presidente

Signori Azionisti,

sono lieto di presentare la Relazione sulla Remunerazione per l'anno 2013 che verrà sottoposta all'Assemblea degli azionisti.

Nel corso del 2013 l'attenzione alle tematiche relative alla remunerazione non è venuta meno. Abbiamo operato in un'ottica di consolidamento degli strumenti retributivi introdotti lo scorso anno con l'obiettivo di perseguire nuovamente una politica retributiva di Gruppo coerente con un approccio responsabile, orientato a performance, sostenibilità e dialogo trasparente con gli investitori. Nel 2013, non sono stati attuati mutamenti significativi alle politiche di remunerazione del Top Management di Prysmian. Il dialogo e la trasparenza nei confronti degli investitori restano un elemento chiave, che riteniamo sia simbolicamente rappresentato da questa relazione.

Tra gli eventi più significativi che hanno coinvolto il Comitato per la Remunerazione e per le Nomine durante il 2013 non possiamo non menzionare il lancio del piano di acquisto di azioni a condizioni agevolate che abbiamo chiamato "YES" (Your Employee Shares): un piano che offre ai dipendenti (Executive, white collar e blue collar) del Gruppo in 27 diversi paesi l'opportunità di acquistare azioni della società a condizioni agevolate e tramite il quale ci aspettiamo di rafforzare il coinvolgimento dei dipendenti e il loro senso di appartenenza al nostro Gruppo.

Un'altra attività rilevante per il Comitato è stata la definizione dei processi alla base dei piani di successione del Top Management della Società e l'impegno attivo nella valutazione dei potenziali candidati interni a ricoprire le posizioni chiave del Gruppo.

Infine il Comitato è stato chiamato a decidere in merito alla costruzione dei pacchetti retributivi dei Dirigenti con responsabilità strategiche entrati a far parte del Gruppo, definiti in linea con le nostre politiche e con le migliori prassi di mercato.

Abbiamo raccolto le informazioni relative alla nostra politica di remunerazione in questa relazione che ne descrive i principi, la governance, gli elementi che compongono la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, i meccanismi di incentivazione di breve e di lungo periodo e gli obiettivi correlati; lo scopo è di accrescere la consapevolezza dei nostri stakeholder in merito alle nostre politiche retributive ed evidenziarne la coerenza con le strategie di business.

La presente Relazione sulla Remunerazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione del 25 febbraio 2014 e la sua sezione I verrà sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Il Presidente del Comitato per la Remunerazione e per le Nomine

Giulio Del Ninno

SEZIONE I

1. Introduzione

Il presente documento è redatto in conformità con le disposizioni contenute nella delibera CONSOB n. 18049 del 23 dicembre 2011 in attuazione dell'articolo 123-TER del D-Lgs. 58/1998 in materia di trasparenza delle remunerazioni degli Amministratori nelle società quotate.

La Politica Retributiva del Gruppo Prysmian è definita con lo scopo di allineare gli interessi del Management con quelli degli azionisti nell'ottica di perseguire l'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo, attraverso la costruzione di un forte legame tra retribuzione e performance sia individuale sia di Gruppo.

La politica per la Remunerazione descritta nel presente documento si applica ai componenti del Consiglio di Amministrazione e ai Dirigenti con responsabilità strategiche:

- Prysmian S.p.A. ("Prysmian" o "la Società") è attualmente amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da undici Amministratori:

Nome e Cognome	Carica	Qualifica	Comitato Controllo e Rischi	Comitato per la Remunerazione e per le Nomine
Massimo Tononi	Presidente	Amministratore non esecutivo-indipendente*	-	Componente
Battista Valerio	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Amministratore esecutivo	-	-
Maria Elena Cappello	Amministratore	Amministratore non esecutivo-indipendente	Componente	-
Cesare d'Amico	Amministratore	Amministratore non esecutivo-indipendente	-	-
Claudio De Conto	Amministratore	Amministratore non esecutivo-indipendente	Presidente	Componente
Giulio Del Ninno	Amministratore	Amministratore non esecutivo-indipendente	-	Presidente
Frank Dorjee	Amministratore	Amministratore esecutivo**	-	-
Pier Francesco Facchini	Amministratore	Amministratore esecutivo	-	-
Fritz Froehlich	Amministratore	Amministratore non esecutivo-indipendente	Componente	-
Fabio Ignazio Romeo	Amministratore	Amministratore esecutivo	-	-
Giovanni Tamburi	Amministratore	Amministratore non esecutivo-indipendente	-	-

[*] il sig. Massimo Tononi è amministratore indipendente solo ai sensi del TUF e non anche del Codice di Autodisciplina per le Società quotate.

[**]Frank Dorjee è stato amministratore esecutivo fino al 31 dicembre 2013 data in cui ha cessato il suo rapporto di lavoro subordinato con il Gruppo Prysmian.

- i Dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo sono:

Nome e Cognome	*Titolo della posizione*
Massimo Battaini*	Chief Operating Officer
Phil Edwards	Senior Vice President Telecom Business (da 01.01.2013 a 30.06.2013)
Philippe Vanhille	Senior Vice President Telecom Business (da 01.07.2013)

[*] Massimo Battaini dal 01 gennaio 2014 ha assunto il ruolo di Senior Vice President Business Energy Projects

Le politiche di remunerazione 2013 non registrano particolari novità rispetto a quanto definito ed applicato nel corso del 2012. In particolare, l'architettura della remunerazione è rimasta invariata in termini di strumenti utilizzati e pay-mix. Nel corso del 2013 è stato lanciato il piano di acquisto di azioni a condizioni agevolate, YES, per i dipendenti del Gruppo.

2. Governance

La definizione della Politica è il risultato di un processo condiviso e trasparente nel quale rivestono un ruolo centrale il Comitato per la Remunerazione e per le Nomine ("il Comitato") e il Consiglio di Amministrazione della Società.

Il Consiglio di Amministrazione adotta, su proposta del Comitato, i principi, le linee guida e le decisioni in materia di remunerazione.

Ogni anno il Comitato per la Remunerazione e per le Nomine sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione la politica retributiva e sorveglia sulla sua relativa applicazione.

Il Consiglio di Amministrazione ha istituito e nominato i componenti del Comitato per la Remunerazione e per le Nomine. Tale Comitato è investito di funzioni consultive e propositive nei confronti del Consiglio di Amministrazione con riferimento alla determinazione della remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche di Prysmian S.p.A., indicati nelle tabelle precedenti, alla nomina/sostituzione di Amministratori indipendenti, nonché in merito alla dimensione e composizione del Consiglio stesso.

Il Comitato è costituito attualmente da tre Amministratori non esecutivi ed indipendenti: Giulio Del Ninno, il Presidente, Massimo Tononi e Claudio De Conto.

I membri del Comitato hanno una lunga e consolidata esperienza e specifiche competenze in materia economico-finanziaria.

Le principali responsabilità del Comitato per la Remunerazione e per le Nomine sono:

- valutare e formulare la politica per la remunerazione degli Amministratori esecutivi e investiti di particolari cariche;

- esaminare e discutere le proposte di politica retributiva per quanto concerne i Dirigenti con responsabilità strategiche;

- valutare e formulare eventuali proposte in merito alle politiche di remunerazione del management formulate dalla Società;

- vigilare periodicamente sull'effettiva applicazione delle proposte fatte e approvate dal Consiglio di Amministrazione per la remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche;

- verificare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono collegati i sistemi di incentivazione dell'Amministratore delegato e dei Dirigenti con responsabilità strategiche;

- valutare e formulare eventuali proposte del Consiglio di Amministrazione in merito ai piani di incentivazione azionaria, di stock option, di azionariato diffuso e simili piani di incentivazione e fidelizzazione del management e dei dipendenti delle società del Gruppo facenti capo alla Società;

- effettuare l'istruttoria sulla predisposizione dei piani per la successione degli amministratori esecutivi nel caso in cui il Coniglio di Amministrazione ne valuti l'adozione.

Per una descrizione dei compiti del Comitato in tema di Nomina degli Amministratori, si rimanda alla sezione "Comitato per la Remunerazione e per le Nomine" della Relazione sul Governo Societario e gli assetti proprietari.

Nel corso del 2013, il Comitato si è riunito 8 volte; Giulio Del Ninno e Massimo Tononi hanno partecipato a tutte le 8 riunioni; Claudio de Conto ha partecipato a 7 riunioni. L'attività svolta dal Comitato, con il supporto della Direzione Risorse Umane del Gruppo, ha riguardato in particolare:

- la formulazione di proposte al Consiglio in merito alla remunerazione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti della Società con responsabilità strategiche, sia con riferimento alla parte fissa che a quella variabile della retribuzione;

- la valutazione dei criteri adottati sia per quanto concerne i sistemi di incentivazione variabile (legati al conseguimento di obiettivi prefissati), sia per quanto riguarda le politiche retributive dell'alta direzione;

- l'esame delle informazioni relative alla politica di remunerazione del Gruppo Prysmian raccolte nella relazione sulla remunerazione approvata poi dal Consiglio e sottoposta anche all'esame dell'Assemblea;

- la risoluzione del contratto di lavoro dipendente di un dirigente con responsabilità strategica e di un amministratore esecutivo;

- la definizione dei piani di successione per le figure di vertice;

- il lancio del piano di acquisto azioni a condizioni agevolate per i dipendenti del Gruppo (Progetto"YES").

Il Comitato per la Remunerazione e per le Nomine nelle sue attività di fornire consigli, proporre e verificare, si avvale del supporto di un consulente esterno indipendente, Hay Group, che fornisce informazioni relative alle tendenze, le prassi e i livelli retributivi di mercato su scala globale al fine di monitorare l'adeguatezza delle remunerazioni del Top Management.

Nessun Amministratore partecipa a riunioni del Comitato per la remunerazione e per le nomine in cui vengano formulate proposte relative alla propria remunerazione.

Il Direttore Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo è stato invitato a partecipare alle riunioni del Comitato per la Remunerazione e per le Nomine in qualità di Segretario.

3. I principi della politica di remunerazione

I principi chiave cui si ispira la politica di remunerazione di Prysmian sono:

- **adottare un modello di governance chiaro e trasparente**:
  "perseguire il raggiungimento di un equilibrato sistema di governo societario funzionale al conseguimento degli obiettivi economico finanziari nella piena tutela degli azionisti e legato al raggiungimento di una performance migliore"

- **supportare la strategia aziendale e attrarre e trattenere le risorse chiave per l'organizzazione**:
  "le persone sono fondamentali per raggiungere gli obiettivi strategici"

- **assicurare coerenza tra la "total remuneration" del management e la performance del Gruppo, in linea con le aspettative degli azionisti**:
  "*il driver fondamentale dei sistemi di remunerazione di Prysmian è la performance di business, una parte significativa della remunerazione del management è infatti collegata al raggiungimento di obiettivi di performance coerenti con le aspettative degli investitori"*

- **attuare politiche coerenti con il profilo di rischio, tramite un corretto bilanciamento tra**

le diverse componenti retributive, finalizzate a supportare la creazione di valore:
"le logiche dei sistemi di remunerazione privilegiano un concetto di performance che si misura su un orizzonte temporale sufficiente a garantire la sostenibilità e la creazione di valore nel lungo periodo"

- **favorire la partecipazione dei dipendenti del Gruppo tramite l'acquisto e il possesso di azioni:**
"tramite il piano YES e le politiche di retention delle azioni, Prysmian punta ad accrescere il numero dei dipendenti azionisti con i quali condividere il proprio successo"

4. Remunerazione del Presidente e degli Amministratori non esecutivi

L'Assemblea degli Azionisti del 18 aprile 2012 ha riconosciuto al Consiglio, oltre al rimborso delle spese sostenute nell'interesse della Società, un compenso complessivo lordo di Euro 430.000 per ciascuno degli anni in cui rimarrà in carica, da dividersi pro rata in base alla porzione di esercizio nella quale il Consiglio di Amministrazione rimarrà in carica. L'Assemblea ha altresì previsto di riconoscere al Consiglio di Amministrazione l'autorità di determinare l'attribuzione dei predetti compensi a tutti o solo ad alcuni dei singoli amministratori, tenendo in considerazione gli incarichi specifici di ciascuno di essi.

Il Consiglio ha accolto la proposta formulata dal Comitato per la Remunerazione e per le Nomine che prevedeva la seguente ripartizione dell'emolumento annuale:

(i) euro 30.000 al Presidente del Consiglio di Amministrazione,
(ii) euro 40.000 ad ognuno dei 7 amministratori non esecutivi e indipendenti ai sensi del TUF ed
(iii) euro 20.000 ad ognuno dei 6 componenti dei comitati interni.

5. Remunerazione degli Amministratori esecutivi e Dirigenti con responsabilità strategiche - elementi della retribuzione

Questa sezione della relazione descrive gli elementi dell'attuale pacchetto retributivo degli Amministratori esecutivi e investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

<table>
<tr><td>REMUNERAZIONE FISSA</td><td>RETRIBUZIONE ANNUA
- definita in coerenza con la complessità del ruolo
- monitorata rispetto ai benchmark del mercato europeo di riferimento per garantirne competetitività ed equità interna.</td><td rowspan="4">BENEFIT
Benefici previdenziali, sanitari e di supporto all'equilibrio tra vita professionale e personale che integrano i piani di previdenza sociale e i requisiti minimi contrattuali.</td></tr>
<tr><td rowspan="3">REMUNERAZIONE VARIABILE DI BREVE E MEDIO LUNGO TERMINE</td><td>MBO
- l'erogazione è collegata al raggiungimento di target economico finanziari annuali predefiniti a livello di Gruppo/Business Unit
- posizione Finanziaria Netta e EBITDA sono gli indicatori comuni e condizione minima per la maturazione del bonus
- le opportunità retributive collegate al sistema di incentivazione annuale sono definite in % della retribuzione annua; è previsto un livello massimo di erogazione.</td></tr>
<tr><td>COINVESTIMENTO
il sistema di coinvestimento è stato lanciato nel 2011 ed è valido per il triennio 2011-2013:
- il meccanismo di funzionamento prevede che una parte del bonus annuale maturato venga differita per un periodo massimo di tre anni
- l'erogazione di tale quota è subordinata al raggiungimento di un obiettivo economico finanziario triennale di Gruppo (Adjusted Cumulative EBITDA 2011 – 2013)
- È prevista in caso di raggiungimento degli obiettivi di performance l'erogazione di un multiplo del bonus coinvestito. Nel caso di mancato raggiungimento è prevista l'erogazione di una quota ridotta del bonus differito.</td></tr>
<tr><td>PERFORMANCE SHARE
- Si tratta di un piano azionario con un vesting triennale, collegato al raggiungimento di condizioni di performance triennali: gli amministratori riceveranno nel 2014 un predeterminato numero di azioni Prysmian se verrà raggiunto l'obiettivo di Adjusted Cumulative EBITDA 2011 – 2013.</td></tr>
</table>

5.1. Remunerazione fissa

I livelli di retribuzione del Top Management vengono definiti in relazione alla complessità del ruolo, alle effettive responsabilità attribuite e all'esperienza richiesta, con il supporto di una metodologia di valutazione delle posizioni che consente di effettuare confronti con specifici peer group, per analizzare i dati esterni e assicurare un allineamento competitivo con il mercato di riferimento.

Per le posizioni del Top Management, il mercato di riferimento è composto da un panel di società europee quotate. Queste società sono incluse nel *FT Europe 500 listing* quali principali aziende per capitalizzazione in Europa.

Le prassi di mercato non sono l'unico riferimento utilizzato nella definizione della retribuzione fissa, sono infatti tenuti in considerazione anche l'equità interna, la performance e la sostenibilità. A tal proposito recentemente è stato introdotto nel Gruppo un sistema formale di valutazione della performance annuale (P3) che coinvolge anche i dirigenti di vertice e li valuta in termini di valori e competenze. Infine la rilevanza della componente fissa, dato anche il suo peso relativo all'interno del pacchetto retributivo complessivo, è tale da ridurre i comportamenti eccessivamente orientati al rischio, da scoraggiare iniziative focalizzate sui risultati di breve termine e da permettere un approccio flessibile alla componente variabile.

Una volta all'anno, viene elaborata dal Comitato per la Remunerazione e per le Nomine una proposta di politica retributiva per il Top management da sottoporre per approvazione al Consiglio di Amministrazione.

5.2. Remunerazione variabile di breve e medio - lungo termine

Nel 2011 Prysmian ha lanciato un piano chiuso di incentivazione triennale, che si affianca e si ricollega al sistema di incentivazione annuale, creando una relazione diretta tra i risultati conseguiti annualmente e la performance nel medio-lungo termine, attraverso tre componenti retributive:

- bonus annuale (MBO)
- coinvestimento + moltiplicatore
- performance share

Le motivazioni alla base dell'introduzione del piano, esteso a 291 key manager del Gruppo, sono:

- identificare un obiettivo comune per il management di Gruppo, finalizzato a rafforzare il processo di integrazione con Draka;

- rafforzare la sostenibilità dei risultati annuali nel lungo termine tramite un sistema di differimento e coinvestimento del bonus annuale;

- allineare la performance del management alle aspettative degli azionisti, anche tramite l'utilizzo di azioni per rafforzare il senso di appartenenza all'organizzazione e ai successi aziendali.

Il piano di incentivazione di medio-lungo termine 2011-2013, nelle sue componenti di coinvestimento e performance share, si concluderà con l'approvazione da parte dell'Assemblea del bilancio al 31 dicembre 2013; le erogazioni relative al piano, in forma monetaria e azionaria, come descritte di seguito nei paragrafi dedicati, verranno effettuate nel corso del 2014, previa verifica del raggiungimento dei predeterminati obiettivi di performance.
E' politica del Gruppo offrire ai key manager una forma di incentivazione di medio/lungo termine - pertanto Prysmian sottoporrà alla prossima Assemblea degli Azionisti la proposta per l'adozione di un nuovo piano di incentivazione di lungo termine.

5.2.1. Bonus annuale (MBO)

Il sistema di incentivazione variabile annuale (MBO) è costruito sulla base di target predeterminati con lo scopo di premiare i risultati raggiunti nel breve periodo (1 anno) e al fine di allineare i comportamenti individuali agli obiettivi strategici dell'organizzazione: la performance viene misurata sui risultati complessivi dell'azienda, dell'unità di business e della funzione di riferimento.

Il sistema di incentivazione annuale premia il Top Management in relazione al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Obiettivo on/off: il sistema non prevede l'erogazione di alcun bonus nel caso non vengano raggiunti i target predeterminati con riferimento ad un indicatore di liquidità (Posizione Finanziaria Netta) e ad un indicatore di profittabilità (EBITDA di Gruppo).

- Obiettivo di Gruppo: i livelli dei bonus sono collegati a un indicatore di redditività a livello di

Gruppo (EBITDA Gruppo) che incide su una quota pari a mediamente al 40% del bonus target.

- Obiettivi di Country/Business Unit/Funzione: la restante quota di bonus è legata a ulteriori indicatori finanziari e operativi collegati alla performance della Funzione o della Business Unit di appartenenza.

Il sistema di incentivazione variabile viene definito annualmente dal Comitato per la Remunerazione e per le Nomine che propone al Consiglio di Amministrazione gli obiettivi identificandone le metriche.

Le opportunità legate al sistema incentivante sono definite in una percentuale target sulla retribuzione fissa e, in caso di superamento degli obiettivi a target, è previsto un livello di performance massimo. Tali range (target e massimo) sono comuni e omogenei a livello di Gruppo, in relazione al livello gerarchico e coerenti con la strategicità del ruolo, con l'obiettivo di bilanciare la retribuzione fissa e variabile in funzione della posizione e dell'impatto sui risultati.

Di seguito viene evidenziato il collegamento tra performance e bonus annuale:

		Bonus annuale (MBO) – *payout in % retribuzione fissa*	
		Amministratore Delegato	**Amministratori esecutivi-Dirigenti con Responsabilità Strategiche**
obiettivo on-off	< soglia	*nessuna erogazione*	
	>soglia	*payout proporzionale a livello raggiungimento obiettivi*	
livello di raggiungimento obiettivi (performance)	< Target (100)	0%	0%
	Target (100)	66,7%	50%
	Massimo (150)	100%	75%
	>Massimo (150)	100% (cap)	75% (cap)

Nel caso di livelli di raggiungimento obiettivi intermedi tra target e massimo, il payout viene calcolato proporzionalmente.

L'erogazione del Bonus annuale è subordinata all'effettiva permanenza nel Gruppo per tutta la durata del periodo di riferimento (gennaio – dicembre).
Relativamente al bonus annuale 2013, non è prevista alcuna erogazione, a fronte del mancato raggiungimento della soglia di performance prevista in termini di EBITDA di Gruppo.

5.2.2. *Coinvestimento*

Il sistema di coinvestimento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 3 marzo 2011 ed è valido per il triennio 2011-2013. Prevede che una parte del pagamento del bonus annuale maturato (di competenza del 2011 e del 2012) venga differita per un periodo massimo di due anni. Al termine del triennio è prevista l'erogazione di un multiplo del bonus coinvestito subordinatamente al raggiungimento di un obiettivo economico finanziario triennale di Gruppo (Adjusted Cumulative EBITDA 2011 – 2013). Nel caso di mancato raggiungimento di tale obiettivo è prevista la decurtazione di una quota del bonus coinvestito.
Nel caso di dimissioni durante il triennio il partecipante perderà il diritto alla restituzione del coinvestimento.

Il piano prevede la possibilità di scegliere tra i tre seguenti profili di coinvestimento del proprio bonus annuale a cui è associato un diverso livello di rischio:

- *Profilo Base:* il partecipante coinveste il 25% del valore del suo bonus annuale maturato con la possibilità di ottenere, nel 2014 ed in caso di raggiungimento del Target, un multiplo pari ad 1,5 volte di quanto coinvestito (incluso lo stesso Coinvestimento), oppure di perdere il 25% di quanto coinvestito in caso di mancato raggiungimento del Target;

- *Profilo Bilanciato*: il partecipante coinveste il 50% del valore del suo bonus annuale maturato con la possibilità di ottenere, nel 2014 ed in caso di raggiungimento del Target, un multiplo pari a 2 volte di quanto coinvestito (incluso lo stesso Coinvestimento), oppure di perdere il 50% di quanto coinvestito in caso di mancato raggiungimento del Target;

- *Profilo Dinamico*: il partecipante coinveste il 75% del valore del suo bonus annuale maturato con la possibilità di ottenere, nel 2014 ed in caso di raggiungimento del Target, un multiplo pari a 2,5 volte di quanto coinvestito (incluso lo stesso Coinvestimento), oppure di perdere il 75% di quanto coinvestito in caso di mancato raggiungimento del Target.

Si tratta di un piano non obbligatorio, ma che costituisce la condizione imprescindibile per accedere al piano di performance share di seguito descritto.

La totalità del Top Management ha aderito al piano di coinvestimento.

5.2.3. Performance share

L'Assemblea degli azionisti di Prysmian ha approvato in data 14 aprile 2011 il piano di incentivazione triennale "performance share" per il triennio 2011-2013: tale piano prevede l'assegnazione di un predeterminato numero di azioni[1] Prysmian nel 2014, al raggiungimento di un obiettivo economico finanziario triennale di Gruppo (Adjusted Cumulative EBITDA 2011 – 2013).

I beneficiari del Piano sono 291 key manager del gruppo, inclusi gli Amministratori esecutivi e i Dirigenti con responsabilità strategiche. Di questi 266 erano ancora in forza alla data del 31 dicembre 2013 (termine del periodo di performance del Piano).

Il valore dell'assegnazione è stato definito in relazione al ruolo ed ai livelli di retribuzione fissa; il numero dei diritti da attribuire è stato calcolato utilizzando la media del prezzo dell'azione durante le quattro settimane precedenti la data del Consiglio di Amministrazione che ha approvato le assegnazioni individuali per il Top Management (26 agosto 2011).

Il Piano prevede che l'esercizio dei diritti assegnati sia subordinato al raggiungimento di un obiettivo economico finanziario triennale di Gruppo Adjusted Cumulative EBITDA 2011 – 2013 pari ad almeno 1,75 mld di euro a parità di perimetro.
Il Piano prevede inoltre un livello massimo di Adjusted Cumulative EBITDA 2011 – 2013 equivalente al target incrementato del 20% (pari quindi a 2,1 mld di euro) che determinerà l'assegnazione del numero massimo di opzioni.

***Politica di retention delle azioni*:** in conformità con l'Art. 6 del *Codice di Autodisciplina per le Società Quotate (Edizione 2011)*, è previsto inoltre un periodo di lock-up di 2 anni, durante il quale i beneficiari dovranno detenere una quota delle azioni eventualmente attribuite, che per gli Amministratori esecutivi e i Dirigenti con responsabilità strategiche è pari al 25% delle azioni.

La maturazione dei diritti relativi al Piano è subordinata alla permanenza del partecipante all'interno del Gruppo alla data del 31 dicembre 2013.

Clausole relative alla cessazione del rapporto di lavoro, operazioni straordinarie, cambio del controllo, in relazione al Coinvestimento ed al piano di Performance Share:

- in caso di dimissioni, licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, il

[1] Il Piano prevede l'assegnazione di Opzioni valide per la sottoscrizione di Azioni nel rapporto di una Azione per ciascuna Opzione esercitata. Le Azioni potranno essere costituite da Azioni proprie o da Azioni di nuova emissione derivanti da aumento di capitale; le prime verranno attribuite a titolo gratuito, mentre le Azioni assegnate a seguito di aumento di capitale verranno attribuite ai Partecipanti a fronte del pagamento del Prezzo di Esercizio, pari al prezzo nominale di 0,10 Euro.

partecipante perderà definitivamente il diritto alla restituzione del Coinvestimento, sia per quanto riguarda le eventuali quote di bonus annuale coinvestite che il relativo multiplo, e ad esercitare i diritti assegnati; nel caso di risoluzione consensuale oppure di cessazione del rapporto di lavoro per giustificato motivo oggettivo, il partecipante avrà diritto alla sola restituzione dei valori coinvestiti;

- in caso di pensionamento, invalidità o morte del partecipante è lasciata al discrezionale ed insindacabile giudizio dell'Amministratore Delegato la facoltà di prevedere clausole migliorative rispetto a quanto normato;

- nel caso di operazioni di natura straordinaria la Società si impegna a fare tutto ciò che sarà in sua facoltà, inclusa l'eventuale modifica del Piano nonché le relative modalità ed i relativi termini, affinché sia mantenuto inalterato l'ammontare economico rappresentato dei diritti assegnati; il Consiglio potrà inoltre ridefinire coerentemente l'obiettivo Target e massimo;

- in caso di Cambio del Controllo, il Piano prevede la restituzione delle quote di Bonus Annuale coinvestite e la liquidazione del multiplo relativo al Coinvestimento calcolato su base pro rata temporis al verificarsi del Cambio di Controllo e in base al livello di raggiungimento dell'Obiettivo di Performance, purchè, pro rata temporis, corrisponda ad almeno l'85% dell'Obiettivo Target; inoltre, il Piano prevede l'esercitabilità di un numero di diritti calcolato su base pro rata temporis rispetto all'assegnazione target purchè il livello di raggiungimento dell'Obiettivo di Performance corrisponda ad almeno l'85% dell'Obiettivo Target.

5.3. Benefit

L'offerta retributiva monetaria-equity è integrata dai seguenti benefici addizionali:

- previdenza integrativa
- assicurazione medica integrativa
- polizza infortuni extra-professionali
- auto aziendale

6. Piani di incentivazione a lungo termine relativi agli esercizi precedenti

Di seguito vengono descritti due piani di incentivazione a lungo termine, le cui assegnazioni sono state effettuate in esercizi precedenti all'introduzione del nuovo Piano LTI sopra descritto, che si sono chiusi nel corso del 2013:

- il piano di stock option 2006, che prevede come ultimo periodo di esercizio dei diritti di opzione assegnati i 30 giorni successivi alla pubblicazione del comunicato stampa che annuncia l'approvazione del progetto di Bilancio 2012;

- il piano long-term cash 2010-2012, chiuso anticipatamente nel 2011.

6.1. Piano di Stock Option 2006

In data 30 novembre 2006, l'Assemblea Straordinaria della Società ha approvato un piano di incentivazione basato su stock option, subordinandone l'efficacia all'avvio delle negoziazioni delle azioni della Società sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. poi avvenuto in data 3 maggio 2007.

Il Piano, riservato ai dipendenti del Gruppo Prysmian, prevedeva l'assegnazione gratuita di diritti di opzione per la sottoscrizione di azioni ordinarie della Società, del valore nominale di Euro 0,10.
Tra gli Amministratori esecutivi, solo uno, il signor Pier Francesco Facchini, è beneficiario del piano.

Ciascuna opzione attribuisce il diritto di sottoscrivere un'azione ad un prezzo pari ad Euro 4,65 per azione. Il prezzo unitario è stato determinato dal Consiglio di Amministrazione della Società sulla base del

valore di mercato del capitale della Società alla data di approvazione del Piano da parte del Consiglio di Amministrazione medesimo, a sua volta determinato sulla scorta dei risultati economico-finanziari della Società al 30 settembre 2006 e tenendo conto dell'effetto diluitivo prodotto dall'assegnazione delle Opzioni stesse, nonché dell'illiquidità del presunto valore di mercato del capitale della Società a tale data.

Le opzioni sono maturare in quattro rate annuali a partire dalla data di assegnazione che, nel caso dei Beneficiari Originari che abbiano accettato l'opzione entro il termine previsto dal Regolamento del Piano stesso, è il 4 dicembre 2006.

L'esercizio delle opzioni maturate avviene esclusivamente durante i così detti "Periodi di Esercizio" successivi alla rispettiva data di maturazione considerando, ai sensi del Regolamento del Piano, per "Periodo di Esercizio" ciascun periodo di trenta giorni a partire dal primo giorno successivo alla data in cui è messo a disposizione del pubblico il comunicato relativo alla deliberazione di approvazione del progetto di bilancio annuale di esercizio di Prysmian S.p.A. o la deliberazione di approvazione della relazione semestrale della medesima.

Il periodo di esercitabilità delle opzioni, inizialmente calcolato in relazione all'approvazione del progetto di bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2010, è stato prolungato con delibera dell'Assemblea del 15 aprile 2010 ai trenta giorni successivi alla data in cui sarà messo a disposizione del pubblico il comunicato relativo alla deliberazione di approvazione del progetto di bilancio annuale di esercizio di Prysmian S.p.A. 2012.

6.2. Long-Term Incentive Cash 2010-2012

In data 13 maggio 2010, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'avvio di un Piano Long-Term Incentive monetario 2010-2012 subordinato al conseguimento di obiettivi economico finanziari predeterminati. I destinatari del Piano erano l'Amministratore Delegato, e tre Amministratori Esecutivi e un dirigente con responsabilità strategiche. Il Piano è terminato anticipatamente, in concomitanza all'introduzione del Piano 2011-2013 (Coinvestimento e Performance share).

Il Piano prevedeva la maturazione di un bonus monetario al termine del triennio di riferimento, collegato al superamento dei seguenti specifici obiettivi, i cui target erano definiti su base annuale:

- EBITDA Adjusted cui era collegata la maturazione del 50% del bonus
- Free cash flow cui era collegata la maturazione del 25% del bonus
- Net Income cui era collegata la maturazione del 25% del bonus

Il meccanismo di funzionamento del Piano era il seguente:

- nel caso di mancato raggiungimento del livello target: nessuna erogazione
- al raggiungimento del livello target: erogazione di un bonus pari complessivamente al 233% della retribuzione fissa per l'Amministratore Delegato, al 167% della retribuzione fissa per gli altri beneficiari, Amministratori esecutivi, su base triennale
- al raggiungimento del livello massimo: erogazione di un bonus pari complessivamente al 350% della retribuzione fissa per l'Amministratore Delegato, al 250% della retribuzione fissa per gli Amministratori esecutivi.
- al raggiungimento di obiettivi intermedi: pagamento proporzionale del bonus rispetto ai livelli indicati

Il bonus veniva maturato annualmente in caso di raggiungimento di obiettivi annuali, mentre l'erogazione era prevista alla fine del periodo di riferimento, successivamente all'approvazione da parte dell'Assemblea del bilancio 2012 purchè il beneficiario fosse in forza alla fine del periodo di riferimento (dicembre 2012).

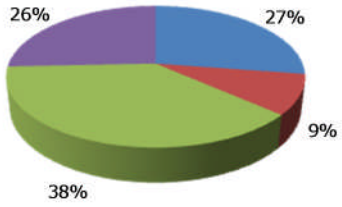
Con l'avvio del nuovo Piano 2011-2013 (Coinvestimento e Performance share) è stato chiuso il Piano Long-Term Incentive Cash con le seguenti modalità: è stato calcolato l'ammontare del premio maturato nel periodo precedente per ciascun partecipante e definito l'obbligo di differimento e coinvestimento del 75% del premio maturato nell'ambito del piano di Coinvestimento, secondo le modalità descritte nel relativo precedente paragrafo; il restante 25% del bonus maturato è stato liquidato nel corso del 2013.

7. Pay-mix

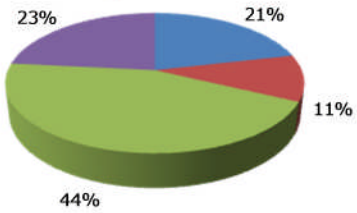
I seguenti grafici rappresentano il pay-mix teorico degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche di Prysmian, al raggiungimento di un livello di performance annuale e triennale target e massima.
Il grafico evidenzia il peso relativo delle tre componenti della remunerazione: fissa, variabile annuale, variabile di medio/lungo termine, composta da remunerazione monetaria (coinvestimento, Long-Term Incentive Cash 2010-2012) e azionaria (performance share).

Amministratore Delegato e Direttore Generale, Valerio Battista

Pay-mix – performance target



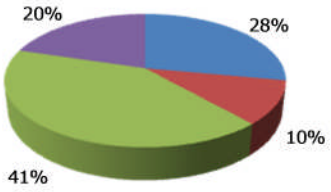
Pay-mix – performance massima



Fabio Romeo Amministratore Esecutivo

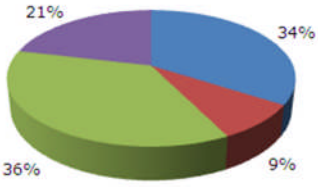
Pay-mix – performance target

Pay-mix – performance massima

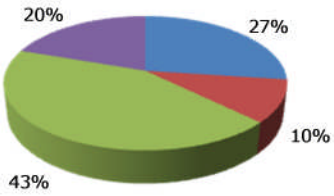


Pier Francesco Facchini Amministratore Esecutivo

Pay-mix – performance target

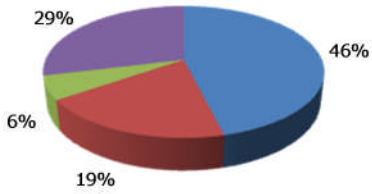


Pay-mix – performance massima

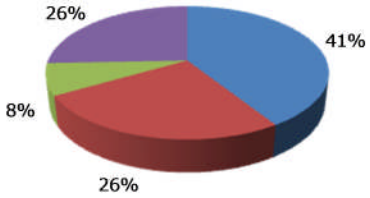


Frank Dorjee Amministratore Esecutivo

Pay-mix – performance target

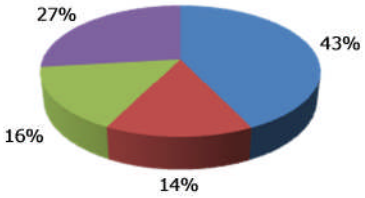


Pay-mix – performance massima

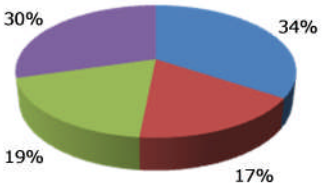


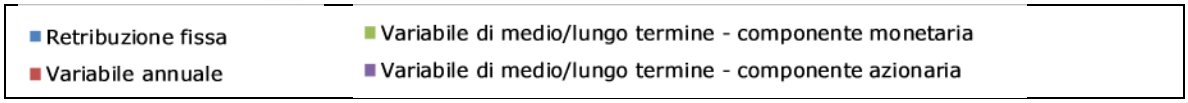
Dirigenti con responsabilità strategiche

Pay-mix – performance target



Pay-mix – performance massima





Il valore delle performance share è calcolato sulla base del *fair value* del piano.
Il pay-mix è calcolato considerando l'effettiva potenziale erogazione complessiva (monetaria, azionaria) nel triennio 2011-2013, in cui il piano di incentivazione a lungo termine è efficace.
Eventuali altre forme retributive (patti di non concorrenza, retention bonus), descritte nella sezione II della Relazione, non sono considerate nell'analisi del pay-mix.

8. Altri elementi

8.1. Patti di non concorrenza

Prysmian prevede la possibilità di stipulare patti di non concorrenza per Amministratori esecutivi e Dirigenti con responsabilità strategiche.
In conformità alla giurisprudenza e alla prassi, tali accordi possono prevedere il riconoscimento di un corrispettivo pari ad una percentuale della retribuzione fissa, in relazione alla durata e all'ampiezza del vincolo derivante dal patto stesso.

8.2. Retention bonus

È prevista la possibilità di offrire Retention Bonus ad Amministratori esecutivi e Dirigenti con responsabilità strategiche. Ad oggi nessun Amministratore esecutivo o Dirigente con responsabilità strategiche è interessato da un retention bonus.

8.3. Il Piano "YES"

L'Assemblea degli azionisti di Prysmian ha approvato in data 16 aprile 2013 il piano di acquisto azioni a condizioni agevolate per i dipendenti del Gruppo.

I principali obiettivi perseguiti attraverso il lancio di YES sono:
- rafforzare il senso di appartenenza e il coinvolgimento da parte dei dipendenti;
- far convergere nel lungo termine gli interessi di azionisti, clienti e dipendenti;
- rafforzare la percezione interna di Prysmian Group come una sola, unica azienda, una vera 'One Company'.

Il Piano, rivolto ai dipendenti del Gruppo, è stato introdotto in 27 Paesi e prevede la possibilità per i dipendenti di acquistare azioni Prysmian con uno sconto, corrisposto in forma di azioni proprie, in i tre finestre annuali (2014, 2015 e 2016), accettando alcuni vincoli temporali legati alla disponibilità della azioni. E' a disposizione del Piano un numero massimo complessivo di 500.000 azioni proprie.

I dipendenti che aderiscono al Piano possono acquistare le azioni Prysmian con uno sconto differenziato, che verrà erogato in forma di azioni proprie, pari all'1% per i Senior Executive (l'Amministratore Delegato, gli Amministratori Esecutivi e i Dirigenti con Responsabilità Strategica), al 15% per i "manager" e al 25% per la restante popolazione aziendale, in modo tale da favorire la partecipazione dei dipendenti a tutti i livelli. E' previsto per ciascuna categoria un investimento massimo annuale, pari a 13.335 euro per i Senior Executive e i Manager, a 8.000 euro per gli altri dipendenti, per ciascuna finestra di acquisto. Tutti i partecipanti, con l'eccezione dei Senior Executive, riceveranno un *entry bonus* pari a 6 azioni.

Il Piano è stato lanciato a livello globale nel 2013, registrando un numero di adesioni pari a circa il 35% dei dipendenti che potevano potenzialmente partecipare[2].

9. Trattamento previsto per cessazione della carica o risoluzione del rapporto di lavoro

È prevista la possibilità di attribuire agli Amministratori esecutivi la corresponsione di un'indennità per la risoluzione del rapporto di lavoro; essa è predefinita in termini di importo e comprensiva di quanto dovuto al dirigente ai sensi del contratto nazionale. Per alcuni Amministratori è attualmente prevista tale indennità.

[2] Per ulteriori dettagli in relazione al Piano, si può fare riferimento al relativo Documento Informativo, disponibile sul sito www.prysmiangroup.com.

Per i Dirigenti con responsabilità strategica non sono previsti accordi ex-ante. Pertanto, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, si applicano gli istituti previsti dal contratto nazionale di riferimento.

Per quanto riguarda future nomine di nuovi Amministratori Esecutivi e/o Dirigenti con responsabilità strategiche, l'Azienda si impegna a non prevedere accordi ex-ante di cessazione della carica o risoluzione del rapporto di lavoro che non siano in linea con quanto raccomandato dal Codice di Autodisciplina e dalle best practice di Corporate Governance, nel rispetto di leggi e contratti collettivi locali, e comunque con un corrispettivo non superiore a 2 annualita' complessive di retribuzione.

10. Struttura retributiva per le figure di controllo

Per il responsabile della Direzione Internal Audit è stato previsto uno specifico programma di incentivazione a lungo termine con obiettivi coerenti con le sue responsabilità; è stato escluso dal Piano di incentivazione a lungo termine, in conformità con le indicazioni dell'Articolo 6 del Codice di Autodisciplina per le Società Quotate (Edizione 2011).

SEZIONE II

La presente sezione della Relazione sulla Remunerazione fornisce una rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo, evidenziandone la coerenza con le politiche descritte nella prima sezione del documento.

I. Presidente del Consiglio di Amministrazione

La remunerazione del signor **Massimo Tononi**, **Presidente del Consiglio di Amministrazione**, è complessivamente pari a 90.000 euro di cui 40.000 euro in quanto Amministratore Indipendente, 30.000 euro per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione e 20.000 euro in quanto membro del Comitato per la Remunerazione e per le Nomine.

II. Amministratore Delegato

Il signor **Valerio Battista**, **Amministratore Delegato** del Gruppo Prysmian, ha percepito una retribuzione così composta:

- *Compensi fissi:* pari a 1.115.500 euro, comprensivi di retribuzione annua lorda, pari a 970.000 euro, e corrispettivo relativo al Patto di Non Concorrenza pari, per la tranche di competenza del 2013, a 145.500 euro. Tale Patto, effettivo per il quadriennio 2011-2014, prevede l'erogazione del corrispettivo in quattro tranche annuali di pari valore.

- *Retribuzione variabile monetaria annuale:* il valore del bonus annuale 2013 (MBO) maturato è pari a zero, dal momento che non è stato raggiunto il livello di performance previsto a target per quanto rigurda l'obiettivo di EBITDA di Gruppo.

- *Performance share 2011-2013:* Valerio Battista è incluso tra i beneficiari del Piano di Performance Share; nell'ambito di tale Piano, otterrà 258.437 diritti a ricevere azioni nel 2014 dei quali una quota sarà esercitabile a titolo gratuito e una quota a fronte del pagamento di un prezzo di esercizio pari a 0,10 euro che corrisponde al valore nominale dell'azione. Il numero massimo di diritti attribuibili (cap) è pari a 301.034. Il prezzo dell'azione al momento dell'assegnazione, avvenuta il 2 settembre 2011, era pari a euro 10,63[3].
  Successivamente all'approvazione da parte dell'Assemblea del bilancio 2013, a fronte del valore di Adjusted Cumulative EBITDA 2011 – 2013 raggiunto (intermedio tra il target e il massimo), diverranno esercitabili un numero complessivo di 293.510 diritti di cui 117.171 esercitabili a titolo gratuito e 176.339 a fronte del pagamento di un prezzo di esercizio di 0,10 euro che corrisponde al valore nominale dell'azione. Tali diritti potranno essere esercitati da settembre 2014 a dicembre 2014. Il 25% dei diritti esercitati sarà soggetto ad un periodo di lock-up di due anni.

- *Coinvestimento:* nell'ambito del piano di coinvestimento correlato al Piano LTI 2011-2013, Valerio Battista ha coinvestito una parte del bonus annuale di competenza 2011 e 2012 con un profilo dinamico. Successivamente all'approvazione da parte dell'Assemblea del bilancio 2013, a fronte del raggiungimento del valore di Adjusted Cumulative EBITDA 2011 – 2013 cui era subordinata l'erogazione del coinvestimento, le quote coinvestite e i relativi moltiplicatori, con le modalità descritte nel paragrafo 5.2.2, verranno erogati; in particolare:
  - *con riferimento al coinvestimento 2011 verranno erogati* euro 1.695.633
  - *con riferimento al coinvestimento 2012 verranno erogati euro* 1.448.611.

- *Piano Long-Term Cash 2010-2012*: Valerio Battista era incluso tra i beneficiari del piano long-term cash, terminato anticipatamente nel 2011. Il bonus maturato relativo a tale piano è complessivamente pari a euro 1.012.632: una quota pari a 253.158 euro è stata erogata nel corso del 2013; una quota pari a euro 759.474, corrispondente al 75% del bonus maturato, è stata invece differita nell'ambito del nuovo Piano di Coinvestimento secondo un profilo dinamico. Tale quota, successivamente all'approvazione da parte dell'Assemblea del bilancio 2013 a fronte

[3] Nelle *Tabelle* nelle pagine successive, viene riportato il fair value del Piano considerando la quota di competenza 2013 pari a 12/28 dei diritti effettivamente assegnati.

del raggiungimento del valore target di Adjusted Cumulative EBITDA 2011 – 2013, verrà restituita maggiorata per un valore totale pari a euro 1.898.685 nel corso del 2014.

- *Benefici*: il valore del pacchetto di benefici non monetari assegnati all'Amministratore Delegato è pari a euro 10.005.

Inoltre, in data 1/6/2006 è stata definita per Valerio Battista un'indennità per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro pari a 4,5 milioni di euro. Tale indennità matura nei casi in cui la risoluzione contrattuale avviene ad iniziativa della Società, non è da ricollegarsi a criteri di performance ed è coerente con le indennità di risoluzione del rapporto di lavoro previste dal CCNL.

Valerio Battista ha aderito al piano di acquisto azioni a condizioni agevolate per i dipendenti del Gruppo (YES) con un investimento pari a 13.335 euro per il primo ciclo di acquisto azioni che verrà effettuato nel mese di maggio 2014. A fronte di tale investimento, riceverà lo sconto previsto, pari all'1% dell'investimento, in forma di azioni proprie. Ad oggi non risulta possibile stimare il corrispettivo in numero di azioni che verrà effettivamente acquistato da Valerio Battista.

III. Amministratori esecutivi

Il signor **Fabio Ignazio Romeo, Senior Vice President Energy Business** del Gruppo Prysmian, ha percepito una retribuzione così composta:

- *Compensi fissi*: pari a euro 701.710, comprensivi di retribuzione annua lorda, pari a euro 601.710, e corrispettivo relativo al Patto di Non Concorrenza pari, per la tranche di competenza del 2013, a euro 100.000. Tale Patto, effettivo per il quadriennio 2013-2016, prevede l'erogazione del corrispettivo in quattro tranche annuali di pari valore.

- *Retribuzione variabile monetaria annuale*:il valore del bonus annuale 2013 (MBO) maturato è pari a zero, dal momento che non è stato raggiunto il livello di performance previsto a target per quanto rigurda l'obiettivo di EBITDA di Gruppo.

- *Performance share 2011-2013*: Fabio Ignazio Romeo è incluso tra i beneficiari del Piano di Performance Share; nell'ambito di tale Piano, al raggiungimento delle condizioni di performance target definite, otterrà 106.857 diritti a ricevere azioni nel 2014 dei quali una quota sarà esercitabile a titolo gratuito e una quota a fronte del pagamento di un prezzo di esercizio pari a 0,10 euro che corrisponde al valore nominale dell'azione. Il numero massimo di diritti attribuibili (cap) è pari a 124.492. Il prezzo dell'azione al momento dell'assegnazione, avvenuta il 2 settembre 2011, era pari a euro 10,63[4].
  Successivamente all'approvazione da parte dell'Assemblea del bilancio 2013, a fronte del valore di Adjusted Cumulative EBITDA 2011 – 2013 raggiunto (intermedio tra il target e il massimo), diverranno esercitabili un numero complessivo di 121.380 diritti di cui 48.456 esercitabili a titolo gratuito e 72.924 a fronte del pagamento di un prezzo di esercizio di 0,10 euro che corrisponde al valore nominale dell'azione. Tali diritti potranno essere esercitati da settembre 2014 a dicembre 2014. Il 25% dei diritti esercitati sarà soggetto ad un periodo di lock-up di due anni.

- *Coinvestimento:* nell'ambito del piano di coinvestimento correlato al Piano LTI 2011-2013, Fabio Ignazio Romeo ha coinvestito una parte del bonus annuale di competenza 2011 e del 2012 con un profilo dinamico. Successivamente all'approvazione da parte dell'Assemblea del bilancio 2013, a fronte del raggiungimento del valore di Adjusted Cumulative EBITDA 2011 – 2013 cui era subordinata l'erogazione del coinvestimento, le quote coinvestite e i relativi moltiplicatori, con le modalità descritte nel paragrafo 5.2.2, verranno erogati; in particolare:
  - *con riferimento al coinvestimento 2011 verranno erogati* euro 788.869
  - *con riferimento al coinvestimento 2012 verranno erogati euro* 553.610

- *Piano Long-Term Cash 2010-2012*: Fabio Ignazio Romeo era incluso tra i beneficiari del piano long-term cash, terminato anticipatamente nel 2011. Il bonus maturato relativo a tale piano è

[4] Nelle *Tabelle* nelle pagine successive, viene riportato il fair value del Piano considerando la quota di competenza 2013 pari a 12/28 dei diritti effettivamente assegnati.

complessivamente pari a euro 411.368: una quota pari a 102.842 euro è stata erogata nel 2013; una quota pari a 308.526, corrispondente al 75% del bonus maturato, è stata invece differita nell'ambito del nuovo Piano di Coinvestimento secondo un profilo dinamico. Tale quota, successivamente all'approvazione da parte dell'Assemblea del bilancio 2013, a fronte del raggiungimento del valore target di Adjusted Cumulative EBITDA 2011 – 2013, verrà restituita maggiorata per un totale pari a 771.315 euro nel corso del 2014.

- *Benefici*: il valore del pacchetto di benefici non monetari assegnati a Fabio Ignazio Romeo è pari a euro 6.078.

Il signor Fabio Romeo ha aderito al piano di acquisto azioni a condizioni agevolate per i dipendenti del Gruppo (YES) con un investimento pari a 13.335 euro per il primo ciclo di acquisto di azioni che verrà effettuato nel mese di maggio 2014. A fronte di tale investimento, riceverà lo sconto previsto, pari all'1% dell'investimento, in forma di azioni. Ad oggi non risulta possibile stimare il corrispettivo in numero di azioni che verrà effettivamente assegnato a Fabio Romeo.

Il signor **Pier Francesco Facchini**, **Chief Financial Officer** del Gruppo Prysmian, ha percepito una retribuzione così composta:

- *Compensi fissi:* pari a euro 519.231. Si evidenzia che la retribuzione annua lorda di Pier Francesco Facchini è stata incrementata con decorrenza 01 aprile 2013 dai precedenti 500.000 euro a 525.000 euro.

- *Retribuzione variabile monetaria annuale*: il valore del bonus annuale 2013 (MBO) maturato è pari a zero, dal momento che non è stato raggiunto il livello di performance previsto a target per quanto rigurda l'obiettivo di EBITDA di Gruppo.

- *Performance share 2011-2013*: Pier Francesco Facchini è incluso tra i beneficiari del Piano di Performance Share; nell'ambito di tale Piano, al raggiungimento delle condizioni di performance target definite, otterrà 88.810 diritti a ricevere azioni nel 2014 dei quali una quota sarà esercitabile a titolo gratuito e una quota a fronte del pagamento di un prezzo di esercizio pari a 0,10 euro che corrisponde al valore nominale dell'azione. Il numero massimo di diritti attribuibili (cap) è pari a 103.448. Il prezzo dell'azione al momento dell'assegnazione, avvenuta il 2 settembre 2011, era pari a euro 10,63[5].
  Successivamente all'approvazione da parte dell'Assemblea del bilancio 2013, a fronte del valore di Adjusted Cumulative EBITDA 2011 – 2013 raggiunto (intermedio tra il target e il massimo), diverranno esercitabili un numero complessivo di 100.863 diritti di cui 40.265 esercitabili a titolo gratuito e 60.598 a fronte del pagamento di un prezzo di esercizio di 0,10 euro che corrisponde al valore nominale dell'azione. Tali diritti potranno essere esercitati da settembre 2014 a dicembre 2014. Il 25% dei diritti esercitati sarà soggetto ad un periodo di lock-up di due anni.

- *Coinvestimento:* nell'ambito del piano di coinvestimento correlato al Piano LTI 2011-2013, Pier Francesco Facchini ha coinvestito una parte del bonus annuale di competenza 2011 e del 2012 con un profilo dinamico. Successivamente all'approvazione da parte dell'Assemblea del bilancio 2013, a fronte del raggiungimento del valore di Adjusted Cumulative EBITDA 2011 – 2013 cui era subordinata l'erogazione del coinvestimento, le quote coinvestite e i relativi moltiplicatori, con le modalità descritte nel paragrafo 5.2.2, verranno erogati; in particolare:
  - *con riferimento al coinvestimento 2011 verranno erogati* euro 655.523
  - *con riferimento al coinvestimento 2012 verranno erogati euro* 560.016

- *Piano Long-Term Cash 2010-2012:* Pier Francesco Facchini era incluso tra i beneficiari del piano long-term cash, terminato anticipatamente nel 2011. Il bonus maturato relativo a tale piano è complessivamente pari a euro 336.211: una quota pari a 84.053 euro è stata erogata nel 2013; una quota pari a 252.158, corrispondente al 75% del bonus maturato, è stata invece differita nell'ambito del nuovo Piano di Coinvestimento secondo un profilo dinamico. Tale quota, successivamente all'approvazione da parte dell'Assemblea del bilancio 2013 a fronte del raggiungimento del valore target di Adjusted Cumulative EBITDA 2011 – 2013, verrà quindi restituita maggiorata per un totale pari a 630.396 euro nel corso del 2014.

[5] Nelle *Tabelle* nelle pagine successive, viene riportato il fair value del Piano considerando la quota di competenza 2013 pari a 12/28 dei diritti effettivamente assegnati.

- *Stock option*: Pier Francesco Facchini è tra i beneficiari del Piano di Stock Option 2006; nell'ambito di tale piano, gli sono stati assegnati 392.203 diritti di opzione. Di questi, un numero di diritti pari a 19.051 sono stati esercitati nel corso del 2013, ad un prezzo di esercizio pari a euro 4,65.

- *Benefici*: il valore del pacchetto di benefici non monetari assegnati a Pier Francesco Facchini è pari a euro 5.941.

Inoltre, in data 8/1/2007 è stata definita per Pier Francesco Facchini un'indennità per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro pari a 24 mensilità della retribuzione annua lorda. Tale indennità matura nei casi in cui la risoluzione contrattuale avviene ad iniziativa della società e non è da ricollegarsi a criteri di performance.

Il signor Pier Francesco Facchini ha aderito al piano di acquisto azioni a condizioni agevolate per i dipendenti del Gruppo (YES) con un investimento pari a 13.335 euro per il primo ciclo di acquisto di azioni che verrà effettuato nel mese di maggio 2014. A fronte di tale investimento, riceverà lo sconto previsto, pari all'1% dell'investimento, in forma di azioni. Ad oggi non risulta possibile stimare il corrispettivo in numero di azioni che verrà effettivamente assegnato a Pier Francesco Facchini.

Il signor **Frank Dorjee, Chief Strategy Officer** del Gruppo Prysmian ha percepito una retribuzione così composta:

- *Compensi fissi* pari a euro 900.000, comprensivi di retribuzione annua lorda, pari a euro 600.000, di cui 360.000 euro erogati da Prysmian S.p.A. e 240.000 euro dalla società controllata Draka Holding N.V., e corrispettivo relativo al Patto di Non Concorrenza pari a euro 300.000 effettivo per il triennio 2014-2016.

- *Retribuzione variabile monetaria annuale*: il valore del bonus annuale 2013 (MBO) maturato è pari a zero, dal momento che non è stato raggiunto il livello di performance previsto a target per quanto rigurda l'obiettivo di EBITDA di Gruppo.

- *Performance share 2011-2013*: Frank Dorjee è incluso tra i beneficiari del Piano di Performance Share; nell'ambito di tale Piano, al raggiungimento delle condizioni di performance target definite, otterrà 106.572 diritti a ricevere azioni nel 2014 dei quali una quota sarà esercitabile a titolo gratuito e una quota a fronte del pagamento di un prezzo di esercizio pari a 0,10 euro che corrisponde al valore nominale dell'azione. Il numero massimo di diritti attribuibili (cap) è pari a 124.138. Il prezzo dell'azione al momento dell'assegnazione, avvenuta il 2 settembre 2011, era pari a euro 10,63[6]. Successivamente all'approvazione da parte dell'Assemblea del bilancio 2013, a fronte del valore di Adjusted Cumulative EBITDA 2011 – 2013 raggiunto (intermedio tra il target e il massimo), diverranno esercitabili un numero complessivo di 121.035 diritti di cui 48.318 esercitabili a titolo gratuito e 72.717 a fronte del pagamento di un prezzo di esercizio di 0,10 euro che corrisponde al valore nominale dell'azione. Tali diritti potranno essere esercitati da settembre 2014 a dicembre 2014. Il 25% dei diritti esercitati sarà soggetto ad un periodo di lock-up di due anni.

- *Coinvestimento:* nell'ambito del piano di coinvestimento correlato al Piano LTI 2011-2013, Frank Dorjee ha coinvestito una parte del bonus annuale di competenza 2011 e del 2012 con un profilo dinamico. Successivamente all'approvazione da parte dell'Assemblea del bilancio 2013, a fronte del raggiungimento del valore di Adjusted Cumulative EBITDA 2011 – 2013 cui era subordinata l'erogazione del coinvestimento, le quote coinvestite e i relativi moltiplicatori, con le modalità descritte nel paragrafo 5.2.2, verranno erogati; in particolare:
  - *con riferimento al coinvestimento 2011 verranno erogati* euro 183.094
  - *con riferimento al coinvestimento 2012 verranno erogati euro* 134.404

- *Benefici*: il valore del pacchetto di benefici non monetari assegnati a Frank Dorjee è pari a euro 2.666

[6] Nelle *Tabelle* nelle pagine successive, viene riportato il fair value del Piano considerando la quota di competenza 2013 pari a 12/28 dei diritti effettivamente assegnati.

In data 31 dicembre 2013 è terminato il rapporto di lavoro dipendente del sig. Frank Dorjee e il Gruppo Prysmian; per tanto, come già definito ex-ante, ha percepito un'indennità per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro pari a 2,5 milioni di euro. Era previsto che tale indennità maturasse sia nei casi di risoluzione contrattuale ad iniziativa della società sia ad iniziativa del manager, senza legame specifico a criteri di performance. Tale indennità era stata stabilita a seguito del buon esito dell'acquisizione di Draka della quale Frank Dorjee era Chief Executive Officer.
E' stato stipulato un contratto biennale di consulenza tra Frank Dorjee e Prysmian S.p.A. per il periodo successivo alla risoluzione del rapporto di lavoro dipendente per un valore di 325.000 euro.

IV. Amministratori non esecutivi

La remunerazione degli amministratori non esecutivi è costituita esclusivamente da un compenso fisso, pari a euro 40.000. Gli amministratori non esecutivi membri di comitati percepiscono un ulteriore compenso fisso pari a 20.000 euro per comitato.

V. Sindaci

L'Assemblea del 16 aprile 2013 ha provveduto alla nomina del Collegio Sindacale, nelle persone di Pellegrino Libroia, Presidente, Paolo Lazzati e Maria Luisa Mosconi, Sindaci effettivi, determinando in euro 75.000 il compenso annuale del Presidente e in euro 50.000 il compenso annuale per ciascuno dei sindaci effettivi. Il Collegio Sindacale così nominato rimarrà in carica sino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31 dicembre 2015.

VI. Dirigenti con responsabilità strategiche

I Dirigenti con responsabilità strategiche hanno percepito, a livello aggregato, una retribuzione così composta[7]:

- *Compensi fissi* pari a euro 911.635, comprensivi di retribuzione annua lorda, pari a euro 841.635, e corrispettivi relativi al Patto di Non Concorrenza pari, per la tranche di competenza del 2013, a 70.000 euro. Tali Patti, effettivi per il quadriennio 2011-2014, prevedono infatti l'erogazione dei corrispettivi in quattro tranche annuali.

- *Retribuzione variabile monetaria annuale*: il valore del bonus annuale 2013 (MBO) maturato è pari a zero, dal momento che non è stato raggiunto il livello di performance previsto a target per quanto rigurda l'obiettivo di EBITDA di Gruppo.

  Performance share 2011-2013: i Dirigenti con responsabilità strategiche sono inclusi tra i beneficiari del Piano di Performance Share; nell'ambito di tale Piano, al raggiungimento delle condizioni di performance target definite, otterranno 95.403 diritti a ricevere azioni nel 2014 dei quali una quota sarà esercitabile a titolo gratuito e una quota a fronte del pagamento di un prezzo di esercizio pari a 0,10 euro che corrisponde al valore nominale dell'azione. Il numero massimo di diritti attribuibili (cap) è pari a 143.104. Il prezzo dell'azione al momento dell'assegnazione, avvenuta il 2 settembre 2011, era pari a euro 10,63[8].
  Successivamente all'approvazione da parte dell'Assemblea del bilancio 2013, a fronte del valore di Adjusted Cumulative EBITDA 2011 – 2013 raggiunto (intermedio tra il target e il massimo), diverranno esercitabili un numero complessivo di 108.350 diritti di cui 43.254 esercitabili a titolo gratuito e 65.096 a fronte del pagamento di un prezzo di esercizio di 0,10 euro che corrisponde al valore nominale dell'azione. Tali diritti potranno essere esercitati da settembre 2014 a dicembre 2014. Il 25% dei diritti esercitati sarà soggetto ad un periodo di lock-up di due anni.

- *Coinvestimento:* nell'ambito del piano di coinvestimento correlato al Piano LTI 2011-2013, i Dirigenti con responsabilità strategiche hanno coinvestito una parte del bonus annuale di

[7] Tutti i valori sono espressi in euro; per la conversione è stato utilizzato il seguente tasso di cambio: 1euro = 0,849 £ (media 2013)
[8] Nelle *Tabelle* nelle pagine successive, viene riportato il fair value del Piano considerando la quota di competenza 2013 pari a 12/28 dei diritti effettivamente assegnati.

competenza 2011 e 2012. Successivamente all'approvazione da parte dell'Assemblea del bilancio 2013, a fronte del raggiungimento del valore di Adjusted Cumulative EBITDA 2011 – 2013 cui era subordinata l'erogazione del coinvestimento, le quote coinvestite e i relativi moltiplicatori con le modalità descritte nel paragrafo 5.2.2, verranno erogati; in particolare:

- *con riferimento al coinvestimento 2011 verranno erogati* euro 617.578
- *con riferimento al coinvestimento 2012 verranno erogati euro* 530.622

- *Benefici*: il valore del pacchetto di benefici non monetari assegnati ai Dirigenti con responsabilità strategiche è pari a euro 16.090.

I Dirigenti con responsabilità strategiche hanno aderito al piano di acquisto azioni a condizioni agevolate per i dipendenti del Gruppo (YES) con un investimento complessivo pari a 16.335 euro per il primo ciclo di acquisto di azioni che verrà effettuato nel mese di maggio 2014. A fronte di tale investimento, riceveranno lo sconto previsto, pari all'1% dell'investimento, in forma di azioni. Ad oggi non risulta possibile stimare il corrispettivo in numero di azioni che verrà effettivamente loro assegnato.

In data 30 giugno 2013 è terminato il rapporto di uno dei Dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo Prysmian; il Dirigente ha percepito un'indennità per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro pari a euro 1.215.790 calcolata sulla base delle clausole presenti nel contratto individuale, del Regolamento del Piano di incentivazione a lungo termine 2011 – 2013 con riferimento alla conclusione anticipata del rapporto di lavoro e inclusiva di un corrispettivo a fronte di impegni di non concorrenza, "non sollecitazione" e riservatezza.

I dati relativi ai Dirigenti con responsabilità strategiche fanno riferimento ai seguenti titolari:

- Massimo Battaini (dal 1/1/2013 al 31/12/2013),
- Phil Edwards (dal 1/1/2013 -30/06/2013),
- Philippe Vanhille (da 01/07/2013 al 31/12/2013).

Tabelle retributive

Tabella 1- Compensi corrisposti ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

	Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
	A	B	C	D	1	2	3		4	5	6=1+2+3+4+5	7	8
1	**Valerio Battista**	Amministratore Delegato	1/1/2013 - 31/12/2013	2015									
	I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.115.500		5.042.929		10.005	2.720	6.171.154	1.329.590	
	(II) Compensi da controllate e collegate												
	(III) Totale				**1.115.500**		**5.042.929**		**10.005**	**2.720**	**6.171.154**	**1.329.590**	
	Note				di cui: 970.000 euro come Retribuzione Annua Lorda; 145.500 euro come corrispettivo del Patto di Non Concorrenza					Indennità di trasferta		corrisponde alla somma del fair value dei Piani riportato nella Tabella 2 e 3A	
2	**Fabio Romeo**	Senior Vice President Energy Business	1/1/2013 - 31/12/2013	2015									
	I) Compensi nella società che redige il bilancio				701.710		2.113.794		6.078	6.800	2.828.382	549.847	
	(II) Compensi da controllate e collegate												
	(III) Totale				**701.710**		**2.113.794**		**6.078**	**6.800**	**2.828.382**	**549.847**	
	Note				di cui: 601.710 euro come Retribuzione Annua Lorda; 100.000 euro come corrispettivo del Patto di Non Concorrenza					Indennità di trasferta		corrisponde alla somma del fair value dei Piani riportato nella Tabella 2 e 3A	
3	**Pier Francesco Facchini**	Chief Financial Officer	1/1/2013 - 31/12/2013	2015									
	I) Compensi nella società che redige il bilancio				519.231		1.845.935		5.941	2.465	2.373.572	456.906	
	(II) Compensi da controllate e collegate												
	(III) Totale				**519.231**		**1.845.935**		**5.941**	**2.465**	**2.373.572**	**456.906**	
	Note									Indennità di trasferta		corrisponde alla somma del fair value dei Piani riportato nella Tabella 2 e 3A	
4	**Frank Dorjee**	Chief Strategy Officer	1/1/2013 - 31/12/2013	2015									
	I) Compensi nella società che redige il bilancio				660.000		190.499		64	425	850.988	328.971	1.500.000
	(II) Compensi da controllate e collegate				240.000		126.999		2.602	2.750	372.351	219.314	1.000.000
	(III) Totale				**900.000**		**317.498**		**2.666**	**3.175**	**1.223.339**	**548.284**	**2.500.000**
	Note				di cui: 600.000 euro come Retribuzione Annua Lorda; 300.000 euro come corrispettivo del Patto di Non Concorrenza					Allowances nette		corrisponde alla somma del fair value dei Piani riportato nella Tabella 2 e 3A	

Tabella 1 – segue

	Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
	A	B	C	D	1	2	3		4	5	6=1+2+3+4+5	7	8
	Massimo Tononi	**Presidente**	1/1/2013 - 31/12/2013	2015									
5	I) Compensi nella società che redige il bilancio				70.000	20.000					90.000		
	(II) Compensi da controllate e collegate												
	(III) Totale				**70.000**	**20.000**					**90.000**		
	Note												
	Giulio Del Ninno	**Amministratore non esecutivo indipendente**	1/1/2013 - 31/12/2013	2015									
6	I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000	20.000					60.000		
	(II) Compensi da controllate e collegate												
	(III) Totale				**40.000**	**20.000**					**60.000**		
	Claudio De Conto	**Amministratore non esecutivo indipendente**	1/1/2013 - 31/12/2013	2015									
7	I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000	40.000					80.000		
	(II) Compensi da controllate e collegate												
	(III) Totale				**40.000**	**40.000**					**80.000**		
	Fritz Froehlich	**Amministratore non esecutivo indipendente**	1/1/2013 - 31/12/2013	2015									
8	I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000	20.000					60.000		
	(II) Compensi da controllate e collegate												
	(III) Totale				**40.000**	**20.000**					**60.000**		
	Maria Elena Cappello	**Amministratore non esecutivo indipendente**	1/1/2013 - 31/12/2013	2015									
9	I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000	20.000					60.000		
	(II) Compensi da controllate e collegate												
	(III) Totale				**40.000**	**20.000**					**60.000**		
	Cesare d'Amico	**Amministratore non esecutivo indipendente**	1/1/2013 - 31/12/2013	2015									
10	I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000						40.000		
	(II) Compensi da controllate e collegate												
	(III) Totale				**40.000**						**40.000**		

Tabella 1 – segue

	Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
	A	B	C	D	1	2	3		4	5	6=1+2+3+4+5	7	8
11	**Giovanni Tamburi**	**Amministratore non esecutivo indipendente**	1/1/2013 - 31/12/2013	2015									
	I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000						40.000		
	(II) Compensi da controllate e collegate										0		
	(III) Totale				**40.000**						**40.000**		
12	**Pellegrino Libroia**	**Presidente Collegio Sindacale**	16/04/2013 - 31/12/2013	2016									
	I) Compensi nella società che redige il bilancio				75.000						75.000		
	(II) Compensi da controllate e collegate												
	(III) Totale				**75.000**						**75.000**		
13	**Paolo Lazzati**	**Sindaco**	16/04/2013 - 31/12/2013	2016									
	I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000						50.000		
	(II) Compensi da controllate e collegate				40.920						40.920		
	(III) Totale				**90.920**						**90.920**		
14	**Maria Luisa Mosconi**	**Sindaco**	16/04/2013 - 31/12/2013	2016									
	I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000						50.000		
	(II) Compensi da controllate e collegate										0		
	(III) Totale				**50.000**						**50.000**		
15	**3**	Dirigenti con Responsabilità Strategica	1/1/2013 - 31/12/2013										
	I) Compensi nella società che redige il bilancio				550.769		1.093.985		11.475	2.890	1.659.119	411.212	
	(II) Compensi da controllate e collegate				360.866		54.215		4.615	22.088	441.783	39.805	1.215.790
	(III) Totale				**911.635**		**1.148.200**		**16.090**	**24.978**	**2.100.902**	**451.017**	**1.215.790**
	Note				di cui: 841.635 euro come Retribuzione Annua Lorda; 70.000 euro come corrispettivo del Patto di Non Concorrenza					Indennità di trasferta e Allowance		corrisponde alla somma del fair value dei Piani riportato nella Tabella 2 e 3A	

Tabella 2 – Stock Option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

			Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
A	B	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15=2+5-11-14	16
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal-al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal-al)	Fair Value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle azioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair Value
Valerio Battista	***Amministratore Delegato***																
Compensi nella società che redige il bilancio		Performance Share 2011-2013 (delibera 14 aprile 2011)	176.339	0,10	dal 02/09/2014 al 02/12/2014											176.339	795.793
Compensi da controllate e collegate																	
Totale			**176.339**	**0,10**								**0**					**795.793**
Note																	Tale fair value (10,53 per singolo diritto) è calcolato considerando un n° di diritti pari a 12/28 di quelli assegnati.
Fabio Romeo	***Senior Vice President Energy Business***																
Compensi nella società che redige il bilancio		Performance Share 2011-2013 (delibera 14 aprile 2011)	72.924	0,10	dal 02/09/2014 al 02/12/2014											72.924	329.096
Compensi da controllate e collegate																	
Totale			**72.924**	**0,1**												**72.924**	**329.096**
Note																	Tale fair value (10,53 per singolo diritto) è calcolato considerando un n° di diritti pari a 12/28 di quelli assegnati.

Tabella 2 – segue

			Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
A	B	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15=2+5-11-14	16
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal-al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal-al)	Fair Value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle azioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair Value
Pier Francesco Facchini	***Chief Financial Officer***																
Compensi nella società che redige il bilancio		Stock Option Plan 2006	19.051	4,65	March 2011 - April 2013							19.051	4,65	16,91			
		Performance Share 2011-2013 (delibera 14 aprile 2011)	60.598	0,10	dal 02/09/2014 al 02/12/2014											60.598	273.470
Compensi da controllate e collegate																	
Totale			**79.649**													**60.598**	**273.470**
Note																	Tale fair value (10,53 per singolo diritto) è calcolato considerando un n° di diritti pari a 12/28 di quelli assegnati.
Frank Dorjee	***Chief Strategy Officer***																
Compensi nella società che redige il bilancio		Performance Share 2011-2013 (delibera 14 aprile 2011)	43.630	0,10	dal 02/09/2014 al 02/12/2014											43.630	196.896
Compensi da controllate e collegate		Performance Share 2011-2013 (delibera 14 aprile 2011)	29.087	0,10	dal 02/09/2014 al 02/12/2014											29.087	131.265
Totale			**72.717**	**0,10**												**72.717**	**328.161**
Note																	Tale fair value (10,53 per singolo diritto) è calcolato considerando un n° di diritti pari a 12/28 di quelli assegnati.

Tabella 2 – segue

			Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
A	B	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15=2+5-11-14	16
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal-al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal-al)	Fair Value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle azioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair Value
Dirigenti con Responsabilità Strategica	***2 persone***																
Compensi nella società che redige il bilancio		Performance Share 2011-2013 (delibera 14 aprile 2011)	54.538	0,10	dal 02/09/2014 al 02/12/2014											54.538	246.122
Compensi da controllate e collegate		Performance Share 2011-2013 (delibera 14 aprile 2011)	10.558	0,10	dal 02/09/2014 al 02/12/2014											10.558	23.823
Totale			**65.096**	**0,10**												**65.096**	**269.946**
Note																	Tale fair value (10,53 per singolo diritto) è calcolato considerando un n° di diritti pari a 12/28 di quelli assegnati e 6/28 per il Dirigente in carica da 01/06/2013.

Tabella 3A - Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari diversi dalle stock-option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio ed attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
A	B	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair Value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value
Valerio Battista	***Amministratore Delegato***												
Compensi nella società che redige il bilancio		Performance Share 2011-2013 (delibera 14 aprile 2011)	117.171	02/09/2014									533.798
Compensi da controllate e collegate													
Totale			117.171									0	533.798
Note													Tale fair value (10,63 per singolo diritto) è calcolato considerando un n° di diritti pari a 12/28 di quelli assegnati.
Fabio Romeo	***Senior Vice President Energy Business***												
Compensi nella società che redige il bilancio		Performance Share 2011-2013 (delibera 14 aprile 2011)	48.456	02/09/2014									220.752
Compensi da controllate e collegate													
Totale			48.456										220.752
Note													Tale fair value (10,63 per singolo diritto) è calcolato considerando un n° di diritti pari a 12/28 di quelli assegnati.

Tabella 3A – segue

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio ed attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
A	B	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair Value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value
Pier Francesco Facchini	***Chief Financial Officer***												
Compensi nella società che redige il bilancio		Performance Share 2011-2013 (delibera 14 aprile 2011)	40.265	02/09/2014									183.436
Compensi da controllate e collegate													
Totale			40.265										183.436
Note													Tale fair value (10,63 per singolo diritto) è calcolato considerando un n° di diritti pari a 12/28 di quelli assegnati.
Frank Dorjee	***Chief Strategy Officer***												
Compensi nella società che redige il bilancio		Performance Share 2011-2013 (delibera 14 aprile 2011)	28.991	02/09/2014									132.075
Compensi da controllate e collegate		Performance Share 2011-2013 (delibera 14 aprile 2011)	19.327	02/09/2014									88.048
Totale			48.318										220.123
Note													Tale fair value (10,63 per singolo diritto) è calcolato considerando un n° di diritti pari a 12/28 di quelli assegnati.

Tabella 3A – segue

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio ed attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
A	B	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair Value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value
Dirigenti con Responsabilità Strategica	***2 persone***												
Compensi nella società che redige il bilancio		Performance Share 2011-2013 (delibera 14 aprile 2011)	36.238	02/09/2014									165.090
Compensi da controllate e collegate		Performance Share 2011-2013 (delibera 14 aprile 2011)	7.016	02/09/2014									15.981
Totale			43.254										181.071
Note													Tale fair value (10,63 per singolo diritto) è calcolato considerando un n° di diritti pari a 12/28 di quelli assegnati e 6/28 per il Dirigente in carica da 01/06/2013.

Tabella 3B – Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità startegiche

A	B	1	2			3			4
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
Valerio Battista	*Amministratore Delegato*		Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di Differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A (MBO 2013 da pagare nel 2014)	0	0			3.144.244		
		Piano Long-Term Incentive Monetario					1.898.685		
Compensi da controllate e collegate									
Totale			**0**	**0**			**5.042.929**		
Note							include coinvestimento Piano LTI Monetario 2010-2012 e LTI 2011-2013		
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
Fabio Romeo	*Senior Vice President energy Business*		Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di Differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A (MBO 2013 da pagare nel 2014)	0	0			1.342.479		
		Piano Long-Term Incentive Monetario					771.315		
Compensi da controllate e collegate									
Totale			**0**	**0**			**2.113.794**		
Note							include coinvestimento Piano LTI Monetario 2010-2012 e LTI 2011-2013		

Tabella 3B – segue

A	B	1	2			3			4
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
Pier Francesco Facchini	*Chief Financial Officer*		Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di Differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A (MBO 2013 da pagare nel 2014)	0	0			1.215.539		
		Piano Long-Term Incentive Monetario					630.396		
Compensi da controllate e collegate									
Totale			**0**	**0**			**1.845.935**		
Note							include coinvestimento Piano LTI Monetario 2010-2012 e LTI 2011-2013		
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
Frank Dorjee	*Chief Strategy Officer*		Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di Differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A (MBO 2013 da pagare nel 2014)					190.499		
Compensi da controllate e collegate		Piano A (MBO 2013 da pagare nel 2014)	0	0			126.999		
Totale			**0**	**0**			**317.498**		
Note							include coinvestimento LTI 2011-2013		

Tabella 3B – segue

A	B	1	2			3			4
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
Altri dirigenti con responsabilità strategica			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di Differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A (MBO 2013 da pagare nel 2014)	0	0			1.093.985		
Compensi da controllate e collegate		Piano A (MBO 2013 da pagare nel 2014)	0	0			54.215		
Totale			**0**	**0**			**1.148.200**		
Note							include coinvestimento LTI 2011-2013		

Schema N.7- ter

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
Valerio Battista	Amministratore Delegato	Prysmian S.p.A	3.024.748	0	0	3.024.748
Pier Francesco Facchini	Consigliere	Prysmian S.p.A	90.000	19.051	19.051	90.000
Cesare d'Amico (1)	Consigliere	Prysmian S.p.A	216.000	0	0	216.000
Frank Dorjee	Consigliere	Prysmian S.p.A	6.555	0	0	6.555

TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA	SOCIETA' PARTECIPATA		NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
1	Prysmian S.p.A.		8.800	0	0	8.800

(1) Cesare d'Amico detiene la sua partecipazione al capitale sociale di Prysmian SpA in parte direttamente ed in parte indirettamente tramite Fi.Pa. Finanziaria di Partecipazione S.p.A., società nella quale detiene una quota del 54% del capitale e tramite il coniuge non legalmente separato.