

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE



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

Esercizio a cui si riferisce la Relazione: **2014**
Data di approvazione della Relazione: **25 febbraio 2015**

Prysmian
Group



INDICE

Lettera del Presidente	3
Premessa	4
SEZIONE I	4
1. Introduzione.....	4
2. Governance.....	5
3. I principi della politica di remunerazione	7
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. <i>Remunerazione fissa</i>	9
5.2. <i>Remunerazione variabile di breve e medio - lungo termine</i>	9
5.2.1. <i>Bonus annuale (MBO)</i>	9
5.2.2. <i>Differimento e Coinvestimento</i>	11
5.2.3. <i>Performance share</i>	11
5.3. <i>Benefit</i>	12
6. Pay-mix	13
7. Altri elementi.....	14
7.1. <i>Patti di non concorrenza</i>	14
7.2. <i>Retention bonus</i>	14
7.3. <i>Il Piano “YES”</i>	14
8. Trattamento previsto per cessazione della carica o risoluzione del rapporto di lavoro...	15
9. Struttura retributiva per le figure di controllo	15
SEZIONE II	16
I. Presidente del Consiglio di Amministrazione	16
II. Amministratore Delegato.....	16
III. Amministratori esecutivi.....	17
IV. Amministratori non esecutivi.....	19
V. Sindaci	19
VI. Dirigenti con responsabilità strategiche	19
Tabelle retributive	20

Lettera del Presidente

Signori Azionisti,

sono lieto di presentare la Relazione sulla Remunerazione per l'anno 2014 che verrà sottoposta all'Assemblea degli azionisti.

Nel corso del 2014 l'attenzione alle tematiche relative alla remunerazione all'interno del Gruppo Prysmian non è venuta meno. Abbiamo operato in un'ottica di consolidamento e rinnovamento degli strumenti retributivi introdotti negli anni precedenti 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. Il dialogo e la trasparenza nei confronti degli investitori restano un elemento chiave, che riteniamo sia simbolicamente rappresentato da questa relazione.

Tra le attività più significative compiute dal Comitato per la Remunerazione e per le Nomine durante il 2014 a supporto del Consiglio di Amministrazione non possiamo non menzionare il monitoraggio dell'attuazione della prima finestra del piano di acquisto di azioni a condizioni agevolate "YES" (Your Employee Shares): un piano che ha permesso a tutti i dipendenti del Gruppo interessati (Executive, white collar e blue collar) in 27 diversi paesi di acquistare azioni della società a condizioni agevolate e tramite il quale stiamo rafforzando il coinvolgimento dei dipendenti e il loro senso di appartenenza al nostro Gruppo.

Un'altra attività rilevante per la quale il Comitato ha prestato il proprio supporto al Consiglio è stata la valutazione della mancata esecuzione del Piano di Incentivazione a lungo termine (performance shares) e del piano di differimento e coinvestimento del bonus annuale per il triennio 2014-2016 già approvato dall'Assemblea degli Azionisti a causa di un problema intervenuto nell'esecuzione del progetto WesterLink. Il ritardo accumulato nel progetto, a causa di problemi di natura tecnica, ha infatti portato ad una revisione delle previsioni di budget relative all'anno in corso che hanno determinato la decisione di non lanciare il Piano.

Infine il Comitato è stato chiamato a fornire il proprio supporto in merito alla costruzione e revisione dei pacchetti retributivi degli Amministratori esecutivi, dei Dirigenti con responsabilità strategiche e del Responsabile dell'Internal Audit di Gruppo. Tali pacchetti sono stati definiti in linea con le politiche interne del Gruppo e con le migliori prassi di mercato.

Abbiamo raccolto le informazioni relative alla politica di remunerazione in questa relazione che ne descrive i principi, la governance, gli elementi che compongono la remunerazione degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, i meccanismi di incentivazione di breve, di medio e di lungo periodo e gli obiettivi a questi 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 2015 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

Premessa

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 e si articola in due diverse sezioni:

- Sezione I, che illustra la Politica retributiva che sarà adottata nell'esercizio 2015;
- Sezione II, che illustra il consuntivo in termini di Politica retributiva effettivamente adottata nell'esercizio 2014.

SEZIONE I

1. Introduzione

La Politica Retributiva adottata dal Gruppo Prysmian è volta ad attrarre e trattenere persone di talento, dotate delle capacità necessarie per raggiungere gli obiettivi aziendali, e motivare il Management a perseguire performance sempre migliori nel rispetto della cultura e dei valori aziendali.

La Politica Retributiva del Gruppo è definita in maniera tale da allineare gli interessi del Management con quelli degli azionisti perseguendo l'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo, attraverso la costruzione di un legame reale e verificabile tra retribuzione da un lato e performance, sia individuale sia di Gruppo, dall'altro.

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	-	-
Battaini Massimo***	Amministratore	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
Pier Francesco Facchini	Amministratore	Amministratore esecutivo	-	-

Nome e Cognome	Carica	Qualifica	Comitato Controllo e Rischi	Comitato per la Remunerazione e per le Nomine
Fritz Froehlich**	Amministratore	Amministratore non esecutivo-indipendente	Componente	-
Fabio Ignazio Romeo	Amministratore	Amministratore esecutivo	-	-
Giovanni Tamburi**	Amministratore	Amministratore non esecutivo-indipendente	-	-

[*] in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dall'art. 148, comma terzo, del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58.

[**] in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dall'art. 148, comma terzo, del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e dal "Codice di Autodisciplina per le Società Quotate" (ed. luglio 2014) emesso dal Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana S.p.A.

[***] il sig. Massimo Battaini è stato nominato amministratore esecutivo con delibera del Consiglio di Amministrazione del 25/02/2014 in sostituzione del sig. Frank Dorjee che è rimasto in carica fino al 25/02/2014.

Nel periodo 01/01/2014 – 24/02/2014 Massimo Battaini era già Dirigente con Responsabilità Strategica del Gruppo col medesimo ruolo Senior Vice President Business Energy Projects, tutt'oggi ricoperto.

I Dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo, in aggiunta ai manager che sono anche componenti del Consiglio di Amministrazione della Società, sono ad oggi:

Nome e Cognome	Titolo della posizione
Hendricus Christiaan Nieman	Senior Vice President Business Energy Products
Andrea Pirondini	Chief Operating Officer
Philippe Vanhille	Senior Vice President Business Telecom Business

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.

Ogni anno infatti il Comitato per la Remunerazione e per le Nomine sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione la politica retributiva e durante l'anno ne verifica l'applicazione.

Il Consiglio di Amministrazione ha istituito il Comitato per la Remunerazione e per le Nomine e ne ha nominato i componenti. Tale Comitato è investito di funzioni consultive e propositive nei confronti del Consiglio di Amministrazione con riferimento alla determinazione della remunerazione degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo, così come 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 Nino, 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 degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
- valutare e formulare eventuali proposte al 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 Consiglio 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 2014, il Comitato si è riunito 5 volte e tutti i membri hanno partecipato alle 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;
- il supporto nell'attuazione della prima finestra di acquisto in relazione al piano di acquisto azioni a condizioni agevolate per i dipendenti del Gruppo (denominato "YES");
- la definizione del nuovo Piano di incentivazione a lungo termine per il triennio 2014-2016 e del piano di differimento e coinvestimento strettamente correlato;
- la decisione di non eseguire il Piano di incentivazione a medio e lungo termine per il triennio 2014-2016.

Nel 2015, il Comitato ha iniziato ad occuparsi del design e della struttura del nuovo piano di

incentivazione di lungo periodo 2015-2017.

Il Comitato per la Remunerazione e per le Nomine nell'ambito della sue attività consultiva e propositiva 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, sia di breve che di medio termine, 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. 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

La struttura della remunerazione degli Amministratori esecutivi e investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche è definita da Prysmian con una duplice finalità; da un lato quella di attrarre e trattenere risorse con le appropriate qualità professionali che consentano il raggiungimento degli obiettivi aziendali, dall'altro quella di allineare gli interessi del management a quelli degli azionisti, garantendo quindi la sostenibilità del business e dei risultati nel medio e nel lungo periodo.

Questa sezione della relazione descrive gli elementi principali e le linee guida della Politica sulla Remunerazione che sarà seguita nell'esercizio 2015.

RETRIBUZIONE FISSA	RETRIBUZIONE ANNUA - definita in coerenza con la complessità del ruolo - monitorata rispetto ai benchmark del mercato europeo di riferimento per garantirne competitività ed equità interna, tenendo conto della performance individuale.	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.
RETRIBUZIONE VARIABILE DI BREVE E MEDIO LUNGO TERMINE	MBO - l'erogazione è collegata al raggiungimento di target economico finanziari annuali predefiniti a livello di Gruppo/Business Unit - posizione Finanziaria Netta e EBITDA di Gruppo 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 (cap).	
	COINVESTIMENTO il sistema di coinvestimento valido per il triennio 2015-2017 prevede che: - una parte del bonus annuale maturato venga differita per un periodo massimo di tre anni; - la restituzione di tale quota maggiorata in azioni Prysmian è subordinata al raggiungimento di due specifici obiettivi triennali di Gruppo (Adjusted Cumulative EBITDA e Cumulative ROCE 2015 – 2017) - in caso di mancato raggiungimento di una/entrambi gli obiettivi è prevista l'erogazione di una quota ridotta del bonus differito in azioni Prysmian.	
	PERFORMANCE SHARE - Si tratta di un piano azionario con un vesting triennale, collegato al raggiungimento di condizioni di performance triennali: gli amministratori riceveranno nel 2018 azioni Prysmian in un numero compreso tra un minimo e un massimo predeterminati a seconda del grado di raggiungimento degli obiettivi di Adjusted Cumulative EBITDA 2015 – 2017 e di Cumulative ROCE nello stesso periodo.	

5.1. Remunerazione fissa

I livelli di retribuzione fissa degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche vengono definiti in fase di assunzione tenendo in considerazione la complessità, le effettive responsabilità e l'esperienza richiesta al ruolo, nonché il mercato retributivo di riferimento.

Il confronto con il mercato retributivo viene effettuato con il supporto di una metodologia di valutazione delle posizioni che consente di effettuare confronti coerenti e assicurare un allineamento competitivo con il mercato esterno. Per le posizioni di Top Management, il mercato di riferimento utilizzato 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.

La componente fissa del pacchetto retributivo ha una rilevanza relativa sul totale del pacchetto retributivo dei singoli amministratori (paragrafo 6, pay mix). Tale peso contenuto, ma sufficiente e congruo anche in caso di mancata erogazione della parte variabile per il mancato raggiungimento degli obiettivi a questa connessi, 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. Tale politica può prevedere un aggiornamento della remunerazione fissa. Queste eventuali revisioni tengono in considerazione diversi fattori tra cui la competitività rispetto ai dati retributivi di mercato, la sostenibilità, l'equità interna e la performance individuale. Si tratta quindi di un approccio meritocratico, reso ancor più oggettivo dall'introduzione nel 2013 di un sistema globale di valutazione della performance (P3 – Prysmian People Performance) coerente ed omogeneo all'interno di tutto il Gruppo introdotto. Tale sistema formale di valutazione della performance annuale valuta annualmente tutti i dipendenti, inclusi i dirigenti di vertice, in termini di raggiungimento dei risultati e di allineamento al modello valoriale adottato dal Gruppo. Remunerazione variabile di breve e medio - lungo termine

La componente variabile all'interno dei pacchetti retributivi offerti in Prysmian si compone di tre elementi principali:

- bonus annuale (short term)
- coinvestimento del bonus annuale + moltiplicatore (medium term)
- performance share (long term)

5.2.1. Bonus annuale (MBO)

Il sistema di incentivazione variabile annuale (MBO – Management by objectives) pensato dal Gruppo a favore dei dipendenti che ricoprono posizioni di responsabilità ha lo scopo di allineare i comportamenti individuali agli obiettivi strategici annuali dell'organizzazione premiando il beneficiario per i risultati raggiunti nel breve periodo (1 anno).

Il sistema di incentivazione variabile annuale viene definito ogni anno dal Comitato per la Remunerazione e per le Nomine che propone al Consiglio di Amministrazione gli obiettivi per gli amministratori esecutivi e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e ne identifica le metriche.

A ciascun partecipante sono assegnate delle percentuali di incentivazione, a target e a massimo, sulla base della propria retribuzione annua lorda. La consuntivazione e erogazione all'interno di queste percentuali varierà a seconda del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati fino al massimale predefinito (cap). Le percentuali di incentivazione sono definite 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.

È poi previsto, un moltiplicatore/ demoltiplicatore del valore finale dell'MBO legato alla valutazione della performance individuale (P3) ma sempre fino al **massimale (cap)** identificato a priori per ciascuno. Nella determinazione del bonus erogato sono tenuti quindi in considerazione anche la performance qualitativa e i comportamenti del dipendente. Il piano MBO ha un regolamento rigoroso e il processo di comunicazione annuale è chiaro e trasparente a tutti i partecipanti.

L'erogazione del Bonus annuale avverrà pro-quota in base ai mesi di effettiva permanenza nel Gruppo durante il periodo di performance, con almeno un periodo lavorato **minimo di nove mesi** nell'anno. I neoassunti parteciperanno solo se entrati in azienda prima del luglio di ogni anno.

In continuità con gli anni passati il piano MBO 2015 prevedrà:

- due condizioni di accesso (on/off); una di tipo finanziario legata alla liquidità del Gruppo, la Posizione Finanziaria Netta di Gruppo, ed una di tipo economico legata alla profittabilità del Gruppo, l'EBITDA di Gruppo.
- due obiettivi di tipo economico/ finanziario riferiti all'unità organizzativa di appartenenza
- due obiettivi stabiliti in relazione al ruolo del singolo e di natura anche qualitativa e, per le funzioni ove applicabile, correlati a criteri di sostenibilità

Di seguito si riportano schematicamente gli obiettivi per le figure di management e il relativo peso a target per l'anno 2015.

Obiettivo	Peso a target
Posizione Finanziaria netta di Gruppo	ON OFF condition
EBITDA di Gruppo	ON OFF condition
EBITDA di Gruppo/ EBITDA relativo al Business gestito (es. EBITDA Business Telecom)	40% / 50%
Posizione Finanziaria Netta di Gruppo	20%
Costi fissi di Gruppo	20% / 10%
Obiettivo individuale	20%

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

Bonus annuale (MBO) – payout in % retribuzione fissa			
		Amministratore Delegato	Amm. esecutivi & DRS
ON OFF condition	< soglia	nessuna erogazione	
livello di raggiungimento dei 4 obiettivi	< 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 in maniera linearmente proporzionale.

5.2.2. Differimento e Coinvestimento

Il Piano di differimento e coinvestimento di parte dell'incentivo annuale (MBO) maturato, avrà validità per il biennio 2015-2016 ed è una delle componenti del Piano di incentivazione a lungo termine, insieme al Performance Share, proposto per il triennio 2015-2017 e descritto nel paragrafo seguente. Il piano LTI 2015-2017 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25 febbraio 2015 e sarà sottoposto all'approvazione da parte dell'Assemblea degli azionisti in data 16 aprile 2015,

I beneficiari di tale Piano saranno circa **300 key manager** del gruppo, inclusi gli Amministratori esecutivi e i Dirigenti con responsabilità strategiche. Si tratta di un piano non obbligatorio, ma che costituisce la condizione imprescindibile per i beneficiari per accedere al piano di performance share.

Il Piano di differimento e coinvestimento, similmente al Piano di differimento e coinvestimento approvato nel 2014 ma non implementato, prevedrà che una parte del pagamento del bonus annuale maturato di competenza degli esercizi 2015 e 2016 venga differita per un periodo rispettivamente di due anni e di un anno, e nel caso di raggiungimento di predeterminati obiettivi di performance di Gruppo triennali, restituita maggiorata sotto forma di azioni Prysmian.

Nel caso invece del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance definiti tale ammontare verrà restituito sempre in forma azionaria ma decurtato a seconda del profilo di coinvestimento prescelto come spiegato di seguito.

Il Piano di differimento e coinvestimento rende quindi anche buona parte dell'incentivo annuale (MBO) differito e condizionato al raggiungimento di obiettivi triennali.

I profili di coinvestimento del bonus annuale tra cui i beneficiari potranno scegliere e a cui sono associati diversi livelli di rischio sono:

- **Profilo Base:** il partecipante coinveste il 25% del suo bonus annuale eventualmente maturato nel 2015 e 2016 con la possibilità di ottenere, nel 2018 ed in caso di raggiungimento del livello target degli obiettivi predefiniti, un multiplo pari ad 1,5 volte di quanto coinvestito in azioni Prysmian (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 suo bonus annuale maturato nel 2015 e 2016 con la possibilità di ottenere, nel 2018 ed in caso di raggiungimento del livello target degli obiettivi predefiniti, un multiplo pari a 2 volte di quanto coinvestito in azioni Prysmian (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 suo bonus annuale maturato nel 2015 e 2016 con la possibilità di ottenere, nel 2018 ed in caso di raggiungimento del livello target degli obiettivi predefiniti, un multiplo pari a 2,5 volte di quanto coinvestito in azioni Prysmian (incluso lo stesso Coinvestimento), oppure di perdere il 75% di quanto coinvestito in caso di mancato raggiungimento del Target.

La scelta deve avvenire al momento di accettazione del piano e non può essere successivamente modificata.

Gli obiettivi a cui sarà legato il multiplo/ demoltiplicatore sono:

- l'Adjusted EBITDA di Gruppo cumulato nel triennio 2015-17
- il ROCE di Gruppo cumulato del triennio 2015-17.

5.2.3. Performance share

Il Piano di Performance Share 2015-2017, approvato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del

Comitato in data 25 febbraio 2015 e che sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli azionisti in data 16 aprile 2015, prevedrà l'assegnazione di un numero minimo e massimo di azioni Prysmian. Nel 2018, i beneficiari del piano riceveranno, all'interno del range sopramenzionato, il numero di azioni legato al grado di raggiungimento di due obiettivi economico finanziari triennali di Gruppo:

- l'Adjusted EBITDA di Gruppo cumulato nel triennio 2015-17 con peso 70%, e
- il ROCE di Gruppo cumulato nel triennio 2015-17 con peso 30%.

I beneficiari del Piano saranno circa 300 key manager del gruppo, inclusi gli Amministratori esecutivi e i Dirigenti con responsabilità strategiche.

Il valore dell'assegnazione a livello target (assegnata nel caso di raggiungimento del livello target di entrambi gli obiettivi sopracitati) e a livello massimo (nel caso di raggiungimento del livello massimo di entrambi gli obiettivi sopracitati) sarà definita per ciascun beneficiario in relazione al ruolo ricoperto, al contributo ai risultati ed ai livelli di retribuzione fissa individuale.

Nel caso di raggiungimento di un livello di performance intermedia tra target e massimo il numero di performance share assegnate avverrà per interpolazione lineare.

In conformità con l'Art. 6 del *Codice di Autodisciplina per le Società Quotate*, è previsto inoltre un periodo di **lock-up** per un periodo di tempo considerato di medio-lungo orizzonte (2 anni), durante il quale i beneficiari non potranno disporre delle azioni eventualmente attribuite. Per gli amministratori esecutivi e i dirigenti con responsabilità strategica tale lock up sarà applicato al 100% delle azioni al netto di quelle vendute al fine di coprire gli obblighi fiscali.

Inoltre un 10% di tali azioni saranno **career shares** e quindi i beneficiari non potranno disporre fino alla fine della loro carriera in Prysmian.

Inoltre il piano prevedrà clausole di **claw back** per la durata di 4 anni e **di malus** per la durata di 2 anni, volte a recuperare, in determinate circostanze, per esempio, ma non esclusivamente, la frode, l'award erogato, parzialmente o totalmente. La clausola riguarderà il group CEO e il senior management a suo riporto. Inoltre riguarderà anche gli partecipanti se coinvolti in frode o dolo.

Nella fase d'implementazione del Piano, in cui si provvederà a definirne in dettaglio le caratteristiche, alcune di queste potranno subire adattamenti finalizzati a garantire la conformità del Piano con la legislazione locale e/o le regole valutarie e/o l'efficacia fiscale e/o agevolarne l'implementazione a livello locale.

Per maggiori dettagli si può fare riferimento al relativo Documento Informativo, disponibile sul sito www.prysmiangroup.com, nella sezione Investor Relation – Corporate Governance – Remunerazione – Piani di Incentivazione).

5.3. Benefit

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

- previdenza integrativa;
- assicurazione medica integrativa;
- polizza infortuni extra-professionali;
- auto aziendale;
- ticket restaurant.

Tali benefit sono adattati ai contesti locali, tenendo conto delle caratteristiche del mercato e delle normative di riferimento.

6. 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 quattro componenti della remunerazione: (1) fissa, (2)variabile annuale monetaria - MBO, (3) variabile di medio - coinvestimento e (4) di lungo termine azionaria – performance share.

Il valore delle performance share è calcolato sulla base del *fair value* del piano.

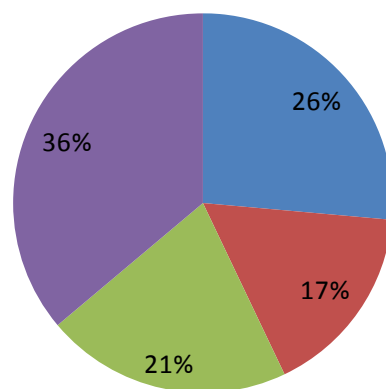
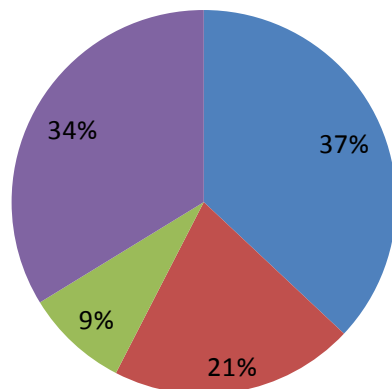
Il pay-mix è calcolato considerando l'effettiva potenziale erogazione complessiva (monetaria, azionaria) nel triennio 2015-2017, in cui il piano di incentivazione a lungo termine sarà efficace.

Eventuali altre forme retributive (patti di non concorrenza, retention bonus), descritte nella sezione II della Relazione, non sono considerate nell'analisi del pay-mix.

Amministratore Delegato e Direttore Generale, Valerio Battista

Pay-mix – performance target

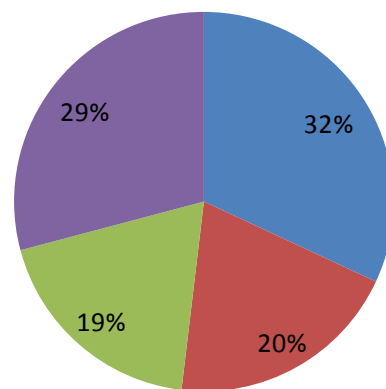
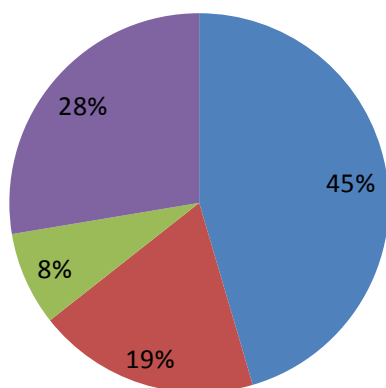
Pay-mix – performance massima



Amministratori Esecutivi e Dirigenti con Responsabilità strategica

Pay-mix – performance target

Pay-mix – performance massima



■ Retribuzione fissa

■ Variabile annuale

■ Variabile di medio lungo termine

■ Variabile di lungo termine

7. Altri elementi

7.1. Patti di non concorrenza

Prysmian prevede la possibilità di stipulare patti di non concorrenza per Amministratori esecutivi, Dirigenti con responsabilità strategiche e altri dipendenti che ricoprono ruoli chiave all'interno dell'organizzazione.

In conformità alla giurisprudenza e alle prassi, tali accordi prevedono il riconoscimento di un corrispettivo pari ad una percentuale della retribuzione annua fissa, in relazione alla durata e all'ampiezza del vincolo derivante dal patto stesso.

I patti di non concorrenza in essere prevedono il pagamento di tale corrispettivo in costanza di rapporto di lavoro. Per quanto riguarda gli Amministratori esecutivi e i Dirigenti con Responsabilità strategica la Società ha stabilito che nella stipula dei nuovi patti tale corrispettivo sarà riconosciuto solo al termine del rapporto di lavoro in allineamento alle prassi consolidate di mercato.

Il vincolo è riferito al settore in cui opera il Gruppo ed ha un'estensione territoriale variabile a seconda del ruolo ricoperto dal singolo beneficiario.

7.2. Retention bonus

Fatta salva la possibilità di offrire retention bonus, ad oggi nessun Amministratore esecutivo o Dirigente con responsabilità strategiche è interessato da un retention bonus.

7.3. 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, il piano YES (Your Employee Share).

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 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 il primo anno di partecipazione un *entry bonus* pari a 6 azioni.

Le regole di piano brevemente illustrate nel paragrafo precedente potranno subire delle variazioni locali applicabili solo in alcuni Paesi. Tali variazioni locali sono descritte nell'addendum del Regolamento, di cui fanno parte integrante.

Il Piano è stato lanciato a livello globale nel 2013, registrando un numero di adesioni pari a circa il 32% dei dipendenti che potevano potenzialmente partecipare. Nel corso del 2014 è stata data esecuzione alla prima finestra di acquisto (nonchè alla finestra aggiuntiva riservata ai Manager, come prevista dal Regolamento del Piano) e nel corso del 2015 verrà data esecuzione alla seconda finestra.

Per ulteriori dettagli in relazione al Piano, si può fare riferimento al relativo Documento Informativo, disponibile sul sito www.prysmiangroup.com, nella sezione Investor Relation – Corporate Governance – Remunerazione – Piani di Incentivazione.

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

Per quanto riguarda gli Amministratori Esecutivi e/o Dirigenti con responsabilità strategiche, l'Azienda non prevede 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 annualità di retribuzione.

Nel corso del 2015 è stato inoltre allineato l'unico accordo difforme rispetto a tale Policy.

9. Struttura retributiva per le figure di controllo

Per il responsabile della Direzione Internal Audit sarà previsto uno specifico programma di incentivazione a lungo termine con obiettivi coerenti con le loro responsabilità; saranno esclusi dal Piano di incentivazione a lungo termine, in conformità con le indicazioni dell'Articolo 6 del Codice di Autodisciplina per le Società Quotate (Edizione 2014). I responsabili della Redazione dei Documenti Contabili Societari partecipano invece al piano; le clausole di malus e claw back saranno infatti inserite anche a tutela e supporto del loro buon operato.

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 pubblicato nel 2014.

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 e Direttore Generale** 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 tranches di competenza del 2014, a 145.500 euro. Tale Patto, effettivo per il quadriennio 2011-2014, prevede l'erogazione del corrispettivo in quattro tranches annuali di pari valore.
- *Retribuzione variabile monetaria annuale*: il valore del bonus annuale di competenza 2014 (MBO) è pari a zero, dal momento che non è stato raggiunto il livello di performance previsto a target per quanto riguarda l'obiettivo di EBITDA di Gruppo, condizione on off all'interno del Piano.
- *Performance share 2011-2013*: Valerio Battista era incluso tra i beneficiari del Piano di Performance Share; nell'ambito di tale Piano e successivamente all'approvazione da parte dell'Assemblea del bilancio 2013, a fronte di un valore di Adjusted Cumulative EBITDA 2011 – 2013 raggiunto (intermedio tra il target e il massimo), il 31/12/2013 ha ottenuto 293.510 diritti a ricevere azioni nella finestra 02/09/2014 – 02/12/2014 dei quali una quota pari a 117.171 è stata esercitata a titolo gratuito e una quota pari a 176.339 azioni a fronte del pagamento di un prezzo di esercizio pari a 0,10 euro che corrisponde al valore nominale dell'azione. Il 25% dei diritti esercitati è soggetta ad un periodo di lock-up di due anni.
- *Benefici*: il valore del pacchetto di benefici non monetari assegnati all'Amministratore Delegato è pari a euro 11.078.

Con decorrenza 01/03/2015 è stato definito con Valerio Battista un nuovo accordo per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro che sostituisce il precedente, quello in vigore dal 01/06/2006 e che prevedeva un'indennità pari a 4,5 milioni di euro da erogare nei casi in cui la risoluzione contrattuale fosse avvenuta ad iniziativa della Società.

Il nuovo accordo prevede un'indennità pari a **24 mensilità del salario** di base da erogare nei casi in cui la risoluzione contrattuale avvenga ad iniziativa della Società, per risoluzione consensuale, per variazioni sostanziali di ruolo e carica o morte e invalidità permanente.

E' stato inoltre rivisto con la stessa decorrenza il **Patto di Non Concorrenza** in scadenza. Il nuovo Patto prevede un obbligo di non concorrenza per tre anni dalla cessazione del rapporto di lavoro, per qualunque causa dovesse avvenire. Il corrispettivo per l'assunzione di tale vincolo è pari al 40% della retribuzione di

base, moltiplicata per gli anni di vigenza del patto (tre) e sarà pagato solo alla cessazione dal rapporto di lavoro.

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 (maggio 2014). A fronte di tale investimento, ha ricevuto 827 azioni di cui 8 a titolo gratuito.

III. Amministratori esecutivi

Il signor **Fabio Ignazio Romeo, Chief Strategy Officer**, 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 2014, a euro 100.000. Tale Patto, effettivo per il quadriennio 2013-2016, prevede l'erogazione del corrispettivo in quattro tranches annuali di pari valore.
- *Retribuzione variabile monetaria annuale*: il valore del bonus annuale di competenza 2014 (MBO) è pari a zero, dal momento che non è stato raggiunto il livello di performance previsto a target per quanto riguarda l'obiettivo di EBITDA di Gruppo, condizione on off all'interno del Piano.
- *Performance share 2011-2013*: Fabio Ignazio Romeo era incluso tra i beneficiari del Piano di Performance Share; nell'ambito di tale Piano e successivamente all'approvazione da parte dell'Assemblea del bilancio 2013, a fronte di un valore di Adjusted Cumulative EBITDA 2011 – 2013 raggiunto (intermedio tra il target e il massimo), il 31/12/2013 ha ottenuto 121.380 diritti a ricevere azioni nella finestra 02/09/2014 – 02/12/2014 dei quali una quota pari a 48.456 è stata esercitata a titolo gratuito e una quota pari a 72.924 azioni a fronte del pagamento di un prezzo di esercizio pari a 0,10 euro che corrisponde al valore nominale dell'azione. Il 25% dei diritti esercitati è soggetta ad un periodo di lock-up di due anni.
- *Benefici*: il valore del pacchetto di benefici non monetari assegnati a Fabio Ignazio Romeo è pari a euro 7.542.

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 azioni (maggio 2014). A fronte di tale investimento, ha ricevuto 827 azioni di cui 8 a titolo gratuito.

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

- *Compensi fissi*: pari a euro 525.000.
- *Retribuzione variabile monetaria annuale*: il valore del bonus annuale di competenza 2014 (MBO) è pari a zero, dal momento che non è stato raggiunto il livello di performance previsto a target per quanto riguarda l'obiettivo di EBITDA di Gruppo, condizione on off all'interno del Piano.
- *Performance share 2011-2013*: Pier Francesco Facchini era incluso tra i beneficiari del Piano di Performance Share; nell'ambito di tale Piano e successivamente all'approvazione da parte dell'Assemblea del bilancio 2013, a fronte di un valore di Adjusted Cumulative EBITDA 2011 – 2013 raggiunto (intermedio tra il target e il massimo), il 31/12/2013 ha ottenuto 100.863 diritti a ricevere azioni nella finestra 02/09/2014 – 02/12/2014 dei quali una quota pari a 40.265 è stata esercitata a titolo gratuito e una quota pari a 60.598 azioni a fronte del pagamento di un prezzo di esercizio pari a 0,10 euro che corrisponde al valore nominale dell'azione.

Il 25% dei diritti esercitati è soggetta ad un periodo di lock-up di due anni.

- *Benefici*: il valore del pacchetto di benefici non monetari assegnati a Pier Francesco Facchini è pari a euro 7.198.

Con decorrenza dal 08/01/2007 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 azioni (maggio 2014). A fronte di tale investimento, ha ricevuto 827 azioni di cui 8 a titolo gratuito.

Il signor **Massimo Battaini, Senior Vice Presidente Energy Projects**, del Gruppo Prysmian ha percepito una retribuzione così composta:

- *Compensi fissi* pari a euro 602.308, comprensivi di retribuzione annua lorda, pari a euro 532.308, e corrispettivo relativo al Patto di Non Concorrenza pari, per la tranches di competenza del 2013, a euro 70.000. Tale Patto, effettivo per il quadriennio 2011-2015, prevede l'erogazione del corrispettivo in quattro tranches annuali di pari valore.
- *Retribuzione variabile monetaria annuale*: il valore del bonus annuale di competenza 2014 (MBO) è pari a zero, dal momento che non è stato raggiunto il livello di performance previsto a target per quanto riguarda l'obiettivo di EBITDA di Gruppo, condizione on off all'interno del Piano.
- *Performance share 2011-2013*: Massimo Battaini era incluso tra i beneficiari del Piano di Performance Share; nell'ambito di tale Piano e successivamente all'approvazione da parte dell'Assemblea del bilancio 2013, a fronte di un valore di Adjusted Cumulative EBITDA 2011 – 2013 raggiunto (intermedio tra il target e il massimo), il 31/12/2013 ha ottenuto 90.776 diritti a ricevere azioni nella finestra 02/09/2014 – 02/12/2014 dei quali una quota pari a 36.238 è stata esercitata a titolo gratuito e una quota pari a 54.538 azioni a fronte del pagamento di un prezzo di esercizio pari a 0,10 euro che corrisponde al valore nominale dell'azione.
Il 25% dei diritti esercitati è soggetta ad un periodo di lock-up di due anni.
- *Benefici*: il valore del pacchetto di benefici non monetari assegnati a Massimo Battaini è pari a euro 11.318.

Il signor Massimo Battaini 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 (maggio 2014). A fronte di tale investimento, ha ricevuto 827 azioni di cui 8 a titolo gratuito.

Il signor **Frank Dorjee**, che in data 31 dicembre 2013 ha terminato il proprio rapporto di lavoro dipendente del col Gruppo Prysmian e che in data 25/02/2014 ha lasciato anche la carica di amministratore del Gruppo, ha percepito una retribuzione così composta:

- *Compensi fissi* pari a euro 27.083 relativi ai 2/24 del contratto biennale di consulenza stipulato con la Prysmian S.p.A.
- *Performance share 2011-2013*: Frank Dorjee era incluso tra i beneficiari del Piano di Performance Share; nell'ambito di tale Piano e successivamente all'approvazione da parte dell'Assemblea del bilancio 2013, a fronte di un valore di Adjusted Cumulative EBITDA 2011 – 2013 raggiunto (intermedio tra il target e il massimo), il 31/12/2013 ha ottenuto diritti a ricevere azioni nella

finestra 02/09/2014 – 02/12/2014 dei quali una quota pari a 48.318 è stata esercitata a titolo gratuito e una quota pari 72.717 azioni a fronte del pagamento di un prezzo di esercizio pari a 0,10 euro che corrisponde al valore nominale dell'azione.

Il 25% dei diritti esercitati è soggetta ad un periodo di lock-up di due anni.

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 ciascun incarico ricoperto all'interno dei due comitati.

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, diversi dai manager che sono anche membri nel consiglio di amministrazione, hanno percepito, a livello aggregato, una retribuzione così composta:

- *Compensi fissi* pari a euro 1.400.000, comprensivi di retribuzione annua lorda, pari a euro 1.250.000, e corrispettivo relativo ai Patti di Non Concorrenza stipulati con due dei tre Dirigenti con responsabilità Strategica pari, per la tranches di competenza del 2014, a euro 150.000.
- *Retribuzione variabile monetaria annuale*: il valore del bonus annuale di competenza 2014 (MBO) è pari a zero, dal momento che non è stato raggiunto il livello di performance previsto a target per quanto riguarda l'obiettivo di EBITDA di Gruppo, condizione on off all'interno del Piano.
- *Performance share 2011-2013*: due dei tre dirigenti con Responsabilità Strategica erano inclusi tra i beneficiari del Piano di Performance Share; nell'ambito di tale Piano e successivamente all'approvazione da parte dell'Assemblea del bilancio 2013, a fronte di un valore di Adjusted Cumulative EBITDA 2011 – 2013 raggiunto (intermedio tra il target e il massimo), il 31/12/2013 hanno ottenuto 88.178 diritti a ricevere azioni nella finestra 02/09/2014 – 02/12/2014 dei quali una quota pari a 35.202 è stata esercitata a titolo gratuito e una quota pari a 52.976 azioni a fronte del pagamento di un prezzo di esercizio pari a 0,10 euro che corrisponde al valore nominale dell'azione.
Il 25% dei diritti esercitati è soggetta ad un periodo di lock-up di due anni.
- *Benefici*: il valore del pacchetto di benefici non monetari assegnati ai Dirigenti con Responsabilità Strategica è pari a euro 45.975.

I Dirigenti con responsabilità strategica hanno aderito al piano di acquisto azioni a condizioni agevolate per i dipendenti del Gruppo (YES) con un investimento pari a 29.670 euro per il primo ciclo di acquisto azioni (maggio 2014 + finestra straordinaria di luglio 2014). A fronte di tale investimento, hanno ricevuto 2.240 azioni di cui 423 a titolo gratuito.

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	1/1/2014 - 31/12/2014	2015									
	I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.115.500				11.078	4.250	1.130.828		
	(II) Compensi da controllate e collegate												
	(III) Totale				1.115.500				11.078	4.250	1.130.828		
	Note				di cui: 970.000 euro come Retribuzione Annua Lorda; 145.500 euro come corrispettivo del Patto di Non Concorrenza Indennità di trasferta								
2	Fabio Romeo	Chief Strategy Officer	1/1/2014 - 31/12/2014	2015									
	I) Compensi nella società che redige il bilancio				701.710				7.542	5.865	715.117		
	(II) Compensi da controllate e collegate												
	(III) Totale				701.710				7.542	5.865	715.117		
	Note				di cui: 601.710 euro come Retribuzione Annua Lorda; 100.000 euro come corrispettivo del Patto di Non Concorrenza Indennità di trasferta								
3	Pier Francesco Facchini	Chief Financial Officer	1/1/2014 - 31/12/2014	2015									
	I) Compensi nella società che redige il bilancio				525.000				7.198	2.635	534.833		
	(II) Compensi da controllate e collegate												
	(III) Totale				525.000				7.198	2.635	534.833		
	Note				Indennità di trasferta								
4	Massimo Battaini	SVP Business Energy Projects	25/02/2014 - 31/12/2014	2015									
	I) Compensi nella società che redige il bilancio				602.308				11.318	9.180			
	(II) Compensi da controllate e collegate												
	(III) Totale				602.308				11.318	9.180	622.806	0	0
	Note: i compensi indicati si riferiscono all'intero esercizio 2014.				di cui: 532.308 euro come Retribuzione Annua Lorda; 70.000 euro come corrispettivo del Patto di Non Concorrenza Indennità di trasferta								
5	Frank Dorjee	Amministratore non esecutivo	1/1/2014 - 25/02/2014	2015									
	I) Compensi nella società che redige il bilancio				27.083								
	(II) Compensi da controllate e collegate												
	(III) Totale				27.083				0	0	27.083	0	0
	Note:				2/24 del compenso per il contratto di consulenza stipulato								

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 6=1+2+3+4+5	Fair Value dei compensi equity 7	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro 8
	A	B	C	D			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
	A	B	C	D	1	2	3		4	5	6=1+2+3+4+5	7	8
6	Massimo Tononi	Presidente	1/1/2014 - 31/12/2014	2015									
	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												
7	Giulio Del Ninno	Amministratore non esecutivo indipendente	1/1/2014 - 31/12/2014	2015									
	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		
8	Claudio De Conto	Amministratore non esecutivo indipendente	1/1/2014 - 31/12/2014	2015									
	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		
9	Fritz Froehlich	Amministratore non esecutivo indipendente	1/1/2014 - 31/12/2014	2015									
	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		
10	Maria Elena Cappello	Amministratore non esecutivo indipendente	1/1/2014 - 31/12/2014	2015									
	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		
11	Cesare d'Amico	Amministratore non esecutivo indipendente	1/1/2014 - 31/12/2014	2015									
	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
	A	B	C	D	1	2	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
											6=1+2+3+4+5	7	8
12	Giovanni Tamburi	Amministratore non esecutivo indipendente	1/1/2014 - 31/12/2014	2015									
	I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000						40.000		
	(II) Compensi da controllate e collegate												
	(III) Totale				40.000						40.000		
13	Pellegrino Libroia	Presidente Collegio Sindacale	1/1/2014 - 31/12/2014	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		
14	Paolo Lazzati	Sindaco	1/1/2014 - 31/12/2014	2016									
	I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000						50.000		
	(II) Compensi da controllate e collegate				30.920						30.920		
	(III) Totale				80.920						80.920		
15	Maria Luisa Mosconi	Sindaco	1/1/2014 - 31/12/2014	2016									
	I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000						50.000		
	(II) Compensi da controllate e collegate												
	(III) Totale				50.000						50.000		
16	3	Dirigenti con Responsabilità Strategica	1/1/2014 - 31/12/2014										
	I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.063.000				12.817	107.158	1.182.975		
	(II) Compensi da controllate e collegate				337.000				33.158	76.150	446.308		
	(III) Totale				1.400.000				45.975	183.308	1.629.283		
	Note				di cui: 1.250.000 euro come Retribuzione Annuale Lorda; 150.000 euro come corrispettivo del Patto di Non Concorrenza								Indennità di trasferta e allowance di espletto

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	0,10	15,30		0	
Compensi da controllate e collegate																	
Totale			176.339									176.339				0	
Note																	
Fabio Romeo	Chief Strategy Officer																
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	0,10	14,61		0	
Compensi da controllate e collegate																	
Totale			72.924									72.924				0	
Note																	
Pier Francesco Facchini	Chief Financial Officer																
Compensi nella società che redige il bilancio		Performance Share 2011-2013 (delibera 14 aprile 2011)	60.598	0,10	dal 02/09/2014 al 02/12/2014							60.598	0,10	14,61		0	
Compensi da controllate e collegate																	
Totale			60.598									60.598				0	
Note																	
Massimo Battaini	Senior Vice President Business Energy Projects																
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	0,10	15,59		0	
Compensi da controllate e collegate																	
Totale			54.538									54.538				0	
Note																	

Tabella 2 – segue

A	B	1	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
			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
Frank Dorjee	Amministratore non esecutivo																
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	0,10	15,87		0	
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	0,10	15,87			
Totale			72.717									43.630				0	
Note																	
Dirigenti con Responsabilità Strategica	2 persone																
Compensi nella società che redige il bilancio		Performance Share 2011-2013 (delibera 14 aprile 2011)	42.418	0,10	dal 02/09/2014 al 02/12/2014							42.418	0,10	15,37		0	
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	0,10	14,77		0	
Totale			52.976									52.976				0	
Note																	

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

A	B	1	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
			2	3	4	5	6	7	8		10	11	
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	15,37	
Compensi da controllate e collegate													
Totale													
Note													
Fabio Romeo	Chief Strategy Officer												
Compensi nella società che redige il bilancio		Performance Share 2011-2013 (delibera 14 aprile 2011)									48.456	15,37	
Compensi da controllate e collegate													
Totale													
Note													
Pier Francesco Facchini	Chief Financial Officer												
Compensi nella società che redige il bilancio		Performance Share 2011-2013 (delibera 14 aprile 2011)									40.265	15,37	
Compensi da controllate e collegate													
Totale													
Note													
Massimo Battaini	Senior Vice President Business Energy Projects												
Compensi nella società che redige il bilancio		Performance Share 2011-2013 (delibera 14 aprile 2011)									36.238	15,37	
Compensi da controllate e collegate													
Totale													
Note													

Tabella 3A – segue

A		B	1	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
Frank Dorjee		Amministratore non esecutivo												
Compensi nella società che redige il bilancio			Performance Share 2011-2013 (delibera 14 aprile 2011)									28.991	15,37	
Compensi da controllate e collegate			Performance Share 2011-2013 (delibera 14 aprile 2011)									19.327	15,37	
Totale														
Note														
Dirigenti con Responsabilità Strategica		2 persone												
Compensi nella società che redige il bilancio			Performance Share 2011-2013 (delibera 14 aprile 2011)									28.186	15,37	
Compensi da controllate e collegate			Performance Share 2011-2013 (delibera 14 aprile 2011)									7.016	15,37	
Totale														
Note														

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	294.337	0	3.319.085
Pier Francesco Facchini	Consigliere	Prysmian S.p.A	90.000	101.690	43.313	148.377
Cesare d'Amico (1)	Consigliere	Prysmian S.p.A	216.000	73.000	0	289.000
Massimo Battaini	Consigliere	Prysmian S.p.A	8.800	91.603	0	100.403
Fabio Romeo	Consigliere	Prysmian S.p.A	0	127.207	0	127.207
Frank Dorjee (2)	Consigliere	Prysmian S.p.A	6.555	121.035	97.331	30.259

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
3	Prysmian S.p.A.	0	100.418	67.012	33.406

(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.

(2) Frank Dorjee è cessato dalla carica di Consigliere a seguito di dimissioni in data 25 febbraio 2014