

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE



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

Esercizio a cui si riferisce la Relazione: **2012**
Data di approvazione della Relazione: **27 febbraio 2013**

Prysmian
Group



INDICE

.....	1
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	6
5. Remunerazione degli Amministratori esecutivi e Dirigenti con responsabilità strategiche - elementi della retribuzione	7
5.1. Remunerazione fissa	7
5.2. Remunerazione variabile di breve e medio - lungo termine	8
5.2.1. Bonus annuale (MBO)	8
5.2.2. Coinvestimento	9
5.2.3. Performance share	10
5.3. Benefit	11
6. Piani di incentivazione a lungo termine relativi agli esercizi precedenti	11
6.1. Piano di Stock Option 2006	11
6.2. Long-Term Incentive Cash 2010-2012	12
7. Pay-mix	12
8. Altri elementi	14
8.1. Patti di non concorrenza	14
8.2. Retention bonus	14
9. Trattamento previsto per cessazione della carica o risoluzione del rapporto di lavoro	14
10. Struttura retributiva per le figure di controllo	14
SEZIONE II	15
I. Presidente del Consiglio di Amministrazione	15
II. Amministratore Delegato	15
III. Amministratori esecutivi	16
IV. Amministratori non esecutivi	18
V. Sindaci	18
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 2012 che verrà sottoposta all'Assemblea degli azionisti.

Nel corso del 2012 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 sempre con l'obiettivo di perseguire una politica retributiva di Gruppo coerente con un approccio responsabile orientato a performance, sostenibilità e dialogo trasparente con gli investitori.

Nel 2012, in linea con il contesto macro-economico e con gli obiettivi di medio termine del Gruppo, non sono state apportate modifiche alle retribuzioni fisse di tutte le persone a diretto riporto dell'Amministrato Delegato, in considerazione anche della fase di integrazione Prysmian-Draka che ha previsto alcuni interventi di ristrutturazione e della recente introduzione del piano di remunerazione variabile di medio-lungo termine.

Il sistema di incentivazione annuale, nell'ottica di rafforzare l'orientamento ad un obiettivo comune, è stato per tutti - Top Management, Key Manager - subordinato al raggiungimento di risultati complessivi di Gruppo.

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 evidenziare la coerenza con le strategie di business.

La presente Relazione sulla Remunerazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione del 27 febbraio 2013 e la sua I sezione 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 individuali e 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.

- I Dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo sono:

Nome e Cognome	Titolo della posizione
Massimo Battaini	Chief Operating Officer

Nome e Cognome	Titolo della posizione
Phil Edwards	Senior Vice President Telecom Business

Le politiche di remunerazione 2012 non registrano particolari novità rispetto a quanto definito ed applicato nel corso del 2011. In particolare, l'architettura della remunerazione è rimasta invariata in termini di strumenti utilizzati e pay-mix. Nel corso del 2012 non sono stati erogati aumenti della retribuzione fissa al Top Management.

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 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 nella tabella, 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 l'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.

Per una descrizione dei compiti del Comitato in tema di Nomina di 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 2012, il Comitato si è riunito 3 volte; tutti i membri del Comitato hanno partecipato alle riunioni. L'attività svolta dal Comitato, con il supporto della Direzione Risorse Umane, 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 formulazione di una proposta al Consiglio relativamente alla ripartizione dell'emolumento annuale complessivo fissato dall'Assemblea;
- la valutazione positiva dei criteri adottati sia per quanto concerne la politica di incentivazione legata al conseguimento degli obiettivi prefissati, sia per quanto riguarda le politiche retributive adottate con riferimento alla remunerazione dell'alta direzione;
- l'esame delle informazioni relative alla politica di remunerazione del Gruppo Prysmian raccogliendole nella relazione sulla remunerazione approvata poi dal Consiglio e sottoposta anche all'esame dell'Assemblea.

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 le 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 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."

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:

REMUNERAZIONE FISSA	<p>RETRIBUZIONE ANNUA</p> <ul style="list-style-type: none"> - definita in coerenza con la complessità del ruolo - monitorata rispetto ai benchmark del mercato europeo di riferimento per garantirne competitività ed equità interna. 	<p>BENEFIT</p> <p>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.</p>
REMUNERAZIONE VARIABILE DI BREVE E MEDIO LUNGO TERMINE	<p>MBO</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. 	
	<p>COINVESTIMENTO</p> <p>il sistema di coinvestimento è stato lanciato nel 2011 ed è valido per il triennio 2011-2013:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. 	
	<p>PERFORMANCE SHARE</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. 	

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 nella definizione della retribuzione fissa, è infatti tenuto in considerazione anche il principio di equità interna e di sostenibilità. La rilevanza del suo peso all'interno del pacchetto 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.

Nel corso del 2012 non sono stati erogati aumenti della retribuzione fissa agli Amministratori esecutivi, Dirigenti con Responsabilità Strategiche e in generale al Top Management.

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
- performance share.

Le motivazioni alla base dell'introduzione del piano, esteso a 290 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.

5.2.1. Bonus annuale (MBO)

Il sistema di incentivazione variabile 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 a un indicatore di liquidità (Posizione Finanziaria Netta) e un indicatore di profittabilità (EBITDA di Gruppo).
- Obiettivo di Gruppo: i livelli dei bonus sono collegati a un indicatore di performance di redditività a livello di Gruppo (EBITDA Gruppo) che incide su una quota pari al 50% del bonus target.
- Obiettivi di Country/Business Unit/Funzione: sono ulteriori indicatori per lo più finanziari 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).

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 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 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 uno tra i tre seguenti profili di coinvestimento del proprio bonus annuale relativo agli anni 2011 e 2012 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 azioni¹ Prysmian nel 2014, al raggiungimento di un obiettivo economico finanziario triennale di Gruppo (Adjusted Cumulative EBITDA 2011 - 2013).

I beneficiari del Piano sono 290 key manager del gruppo, inclusi gli Amministratori esecutivi e i Dirigenti con responsabilità strategiche.

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% quindi pari 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 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;

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.

- 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 ancora in corso, le cui assegnazioni sono state effettuate in esercizi precedenti all'introduzione del nuovo Piano LTI sopra descritto:

- 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 con l'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 reinvestimento 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 sarà liquidato nel corso del 2013.

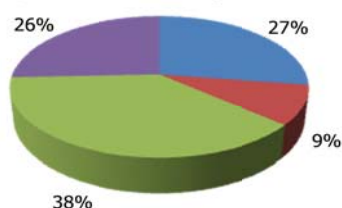
7. Pay-mix

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.

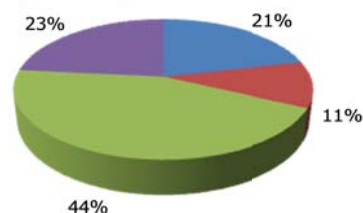
Il grafico evidenzia il peso relativo delle tre componenti della remunerazione: fissa, variabile annuale, variabile di medio/lungo termine, composta da remunerazione monetaria (coinvestimento, Long-Term Incentive Cash 2010-2012) e azionaria (performance share).

Amministratore Delegato e Direttore Generale, Valerio Battista

Pay-mix – performance target

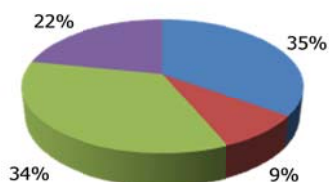


Pay-mix – performance massima

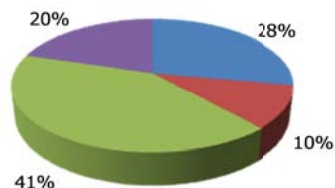


Fabio Romeo Amministratore Esecutivo

Pay-mix – performance target

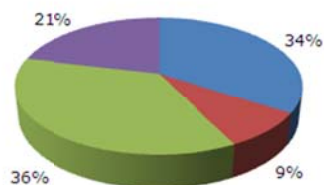


Pay-mix – performance massima

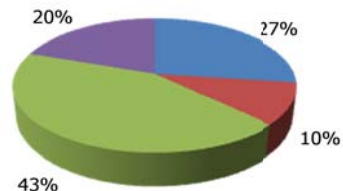


Pier Francesco Facchini Amministratore Esecutivo

Pay-mix – performance target

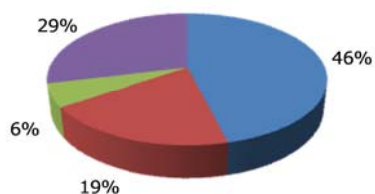


Pay-mix – performance massima

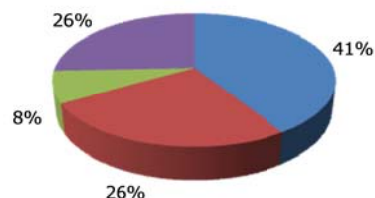


Frank Dorjee Amministratore Esecutivo

Pay-mix – performance target



Pay-mix – performance massima

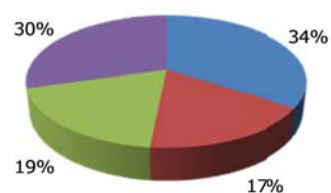


Dirigenti con responsabilità strategiche

Pay-mix – performance target



Pay-mix – performance massima



■ Retribuzione fissa	■ Variabile di medio/lungo termine - componente monetaria
■ Variabile annuale	■ Variabile di medio/lungo termine - componente azionaria

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. I retention bonus esistenti sono da collegarsi nello specifico alla fase di integrazione post-acquisizione di Draka.

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.

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 annualità 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 di 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, 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 da aprile 2012, è costituita da un compenso fisso pari a 70.000 euro. Inoltre, Massimo Tononi percepisce un ulteriore compenso di 20.000 euro in qualità di membro del Comitato per la Remunerazione e per le Nomine.

I compensi fissi erogati nel corso del 2012 corrispondono ad un totale complessivo di 83.300 euro di cui 23.300 euro erogati ad aprile, quale seconda rata del compenso in qualità di amministratore non esecutivo per il periodo aprile 2011-aprile 2012 e 60.000 euro a dicembre quale prima rata del compenso 2012-2013.

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 per il 2012, a 145.500 euro. Tale Patto, effettivo per il quadriennio 2011-2014, prevede infatti l'erogazione del corrispettivo in quattro tranches annuali di pari valore.
- *Retribuzione variabile monetaria annuale*: il valore del bonus annuale 2012 (MBO) maturato è pari a euro 772.592, che corrisponde all'ammontare previsto al raggiungimento di livelli di performance superiori al target. Valerio Battista ha scelto di partecipare al Piano di Coinvestimento con un Profilo Dinamico. Per tanto, il valore del bonus annuale erogato è pari a 193.148 euro; il valore del bonus differito, applicando il moltiplicatore previsto dal piano, sarà pari a euro 1.448.610 nel caso si raggiungano gli obiettivi di performance, sarà pari invece a euro 144.861 nel caso di mancato raggiungimento dei target.
- *Performance share 2011-2013*: Valerio Battista è incluso tra i beneficiari del Piano di Performance Share; nell'ambito di tale Piano, ha ricevuto un'assegnazione di un totale di 258.437 diritti a ricevere azioni nel 2014, al raggiungimento delle condizioni di performance target definite, dei quali si stima che 94.351 diritti saranno esercitabili a titolo gratuito e 164.086 a fronte del pagamento di un prezzo di esercizio di 0,10 euro che corrisponde al valore nominale dell'azione². 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 10,63³.
- *Coinvestimento*: nell'ambito del piano di investimento correlato al Piano LTI 2011-2013, Valerio Battista ha coinvestito una parte del bonus annuale di competenza 2011. Il valore del coinvestimento 2011, che sarà erogato nel corso del 2014, al superamento delle predefinite condizioni di performance con le modalità descritte nel paragrafo 5.2.2, è pari a euro 1.695.633. Qualora gli obiettivi di performance triennali non vengano raggiunti, tale valore sarà pari a euro 169.563.
- *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

² Fermo restando che il totale dei diritti esercitabili, al raggiungimento dei livelli target di performance è quello sopra indicato, la proporzione tra diritti che verranno assegnati a titolo gratuito e diritti che verranno assegnati a fronte del pagamento del prezzo di esercizio verrà definita al termine del Piano.

³ Nelle *Tabelle* nelle pagine successive, viene riportato il fair value del Piano considerando la quota di competenza 2012 pari a 12/28 dei diritti assegnati a target.

stata invece differita nell'ambito del nuovo Piano di Coinvestimento secondo un Profilo Dinamico. Tale quota verrà eventualmente erogata nel 2014. Il totale complessivo è pari a 2.151.843 euro.

- *Benefici*: il valore del pacchetto di benefici non monetari assegnati all'Amministratore Delegato è pari a euro 9.154.

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 e non è da ricollegarsi a criteri di performance ed è coerente con le indennità di risoluzione del rapporto di lavoro previste dal CCNL.

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 681.710, comprensivi di retribuzione annua lorda, pari a euro 601.710, e corrispettivo relativo al Patto di Non Concorrenza pari, per la tranches di competenza per il 2012, a euro 80.000. Tale Patto, effettivo per il quadriennio 2009-2013, prevede infatti l'erogazione del corrispettivo in quattro tranches annuali di pari valore.
- *Retribuzione variabile monetaria annuale*: il valore del bonus annuale 2012 (MBO) maturato è pari a euro 295.259, che corrisponde all'ammontare previsto al raggiungimento di livelli di performance sostanzialmente in linea con il target. Fabio Ignazio Romeo ha scelto di partecipare al Piano di Coinvestimento con un Profilo Dinamico. Per tanto, il valore del bonus annuale erogato è pari a euro 73.815; il valore del bonus differito, applicando il moltiplicatore previsto dal piano, sarà pari a euro 553.610 nel caso si raggiungano gli obiettivi di performance, sarà pari invece a euro 55.361 nel caso di mancato raggiungimento dei target.
- *Performance share 2011-2013*: Fabio Ignazio Romeo è incluso tra i beneficiari del Piano di Performance Share; nell'ambito di tale Piano, ha ricevuto un'assegnazione di un totale di 106.875 diritti a ricevere azioni nel 2014, al raggiungimento delle condizioni di performance target definite, dei quali si stima che 39.018 diritti saranno esercitabili a titolo gratuito e 67.857 a fronte del pagamento di un prezzo di esercizio di 0,10 euro che corrisponde al valore nominale dell'azione⁴. L'assegnazione massima è pari a 124.492 diritti. Il prezzo dell'azione al momento dell'assegnazione, avvenuta il 2 settembre 2011, era pari a euro 10,63⁵.
- *Coinvestimento*: nell'ambito del piano di investimento correlato al Piano LTI 2011-2013, Fabio Ignazio Romeo ha coinvestito una parte del bonus annuale di competenza 2011. Il valore del coinvestimento 2011, che sarà erogato nel corso del 2014, al superamento delle predefinite condizioni di performance con le modalità descritte nel paragrafo 5.2.2, è pari a euro 788.869. Qualora gli obiettivi di performance triennali non vengano raggiunti, tale valore sarà pari a euro 78.886.
- *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 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 verrà eventualmente erogata nel 2014. Il totale complessivo è pari a 874.157 euro.
- *Benefici*: il valore del pacchetto di benefici non monetari assegnati a Fabio Ignazio Romeo è pari a euro 8.061.

⁴ Fermo restando che il totale dei diritti esercitabili, al raggiungimento dei livelli target di performance è quello sopra indicato, la proporzione tra diritti che verranno assegnati a titolo gratuito e diritti che verranno assegnati a fronte del pagamento del prezzo di esercizio verrà definita al termine del Piano.

⁵ Nelle *Tabelle* nelle pagine successive, viene riportato il fair value del Piano considerando la quota di competenza 2012 pari a 12/28 dei diritti assegnati a target.

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

- *Compensi fissi* pari a euro 500.000, corrispondenti alla retribuzione annua lorda.
- *Retribuzione variabile monetaria annuale*: il valore del bonus annuale 2012 (MBO) maturato è pari a euro 298.675, che corrisponde all'ammontare previsto al raggiungimento di livelli di performance superiori al target. Pier Francesco Facchini ha scelto di partecipare al Piano di Coinvestimento con un Profilo Dinamico. Pertanto, il valore del bonus annuale erogato è pari a euro 74.669; il valore del bonus differito, applicando il moltiplicatore previsto dal piano, sarà pari a euro 560.016 nel caso si raggiungano gli obiettivi di performance, sarà pari invece a euro 56.001 nel caso di mancato raggiungimento dei target.
- *Performance share 2011-2013*: Pier Francesco Facchini è incluso tra i beneficiari del Piano di Performance Share; nell'ambito di tale Piano, ha ricevuto un'assegnazione di un totale di 88.810 diritti a ricevere azioni nel 2014, al raggiungimento delle condizioni di performance target definite, dei quali si stima che 32.423 diritti saranno esercitabili a titolo gratuito e 56.387 a fronte del pagamento di un prezzo di esercizio di 0,10 euro che corrisponde al valore nominale dell'azione⁶. L'assegnazione massima è pari a 103.448 diritti. Il prezzo dell'azione al momento dell'assegnazione, avvenuta il 2 settembre 2011, era pari a euro 10,63⁷.
- *Coinvestimento*: nell'ambito del piano di investimento correlato al Piano LTI 2011-2013, Pier Francesco Facchini ha investito una parte del bonus annuale di competenza 2011. Il valore del investimento 2011, che sarà erogato nel corso del 2014, al superamento delle predefinite condizioni di performance con le modalità descritte nel paragrafo 5.2.2 è pari a euro 655.523. Qualora gli obiettivi di performance triennali non vengano raggiunti, tale valore sarà pari a euro 65.552.
- *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 630.396, corrispondente al 75% del bonus maturato, è stata invece differita nell'ambito del nuovo Piano di Coinvestimento secondo un Profilo Dinamico. Tale quota verrà eventualmente erogata nel 2014. Il totale complessivo è pari a 714.448 euro.
- *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 non sono stati ancora esercitati.
- *Benefici*: il valore del pacchetto di benefici non monetari assegnati a Pier Francesco Facchini è pari a euro 4.484.

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 **Frank Dorjee, Chief Strategy Officer** del Gruppo Prysmian, Amministratore esecutivo della società dal 3/3/2011, ha percepito per il periodo di riferimento una retribuzione così composta:

- *Compensi fissi* pari a euro 600.000, corrispondenti alla retribuzione annua lorda di cui 360.000 euro erogati da Prysmian S.p.A e 240.000 euro dalla società controllata Draka Holding N.V.

⁶ Fermo restando che il totale dei diritti esercitabili, al raggiungimento dei livelli target di performance è quello sopra indicato, la proporzione tra diritti che verranno assegnati a titolo gratuito e diritti che verranno assegnati a fronte del pagamento del prezzo di esercizio verrà definita al termine del Piano.

⁷ Nelle *Tabelle* nelle pagine successive, viene riportato il fair value del Piano considerando la quota di competenza 2012 pari a 12/28 dei diritti assegnati a target.

- *Retribuzione variabile monetaria annuale*: il valore del bonus annuale 2012 (MBO) maturato è pari a euro 358.410, che corrisponde all'ammontare previsto al raggiungimento di livelli di performance superiori al target. Frank Dorjee ha scelto di partecipare al Piano di Coinvestimento con un Profilo Base. Per tanto, il valore del bonus annuale erogato è pari a euro 268.808; il valore del bonus differito, applicando il moltiplicatore previsto dal piano, sarà pari a euro 134.404 nel caso si raggiungano gli obiettivi di performance, sarà pari invece a euro 67.202 nel caso di mancato raggiungimento dei target.
- *Coinvestimento*: nell'ambito del piano di coinvestimento correlato al Piano LTI 2011-2013, Frank Dorjee ha investito una parte del bonus annuale di competenza 2011. Il valore del coinvestimento 2011, che sarà erogato nel corso del 2014, al superamento delle predefinite condizioni di performance con le modalità descritte nel paragrafo 5.2.2, è pari a euro 183.094. Qualora gli obiettivi di performance triennali non vengano raggiunti, tale valore sarà pari a euro 91.546.
- *Performance share 2011-2013*: Frank Dorjee è incluso tra i beneficiari del Piano di Performance Share; nell'ambito di tale Piano, ha ricevuto un'assegnazione di un totale di 106.572 diritti a ricevere azioni nel 2014, al raggiungimento delle condizioni di performance target definite, dei quali si stima che 38.907 diritti saranno esercitabili a titolo gratuito e 67.665 a fronte del pagamento di un prezzo di esercizio di 0,10 euro che corrisponde al valore nominale dell'azione⁸. L'assegnazione massima è pari a 124.138 diritti. Il prezzo dell'azione al momento dell'assegnazione, avvenuta il 2 settembre 2011, era pari a euro 10,63⁹.
- *Retention Bonus*: Frank Dorjee ha percepito un retention bonus di un valore pari a 600.000 euro.
- *Benefici*: il valore del pacchetto di benefici non monetari assegnati a Frank Dorjee è pari a euro 4.137.

In data 1/3/2011 è stata definita per Frank Dorjee un'indennità per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro pari a 2,5 milioni di euro. Tale indennità, che matura sia nei casi in cui la risoluzione contrattuale avvenga ad iniziativa della società sia ad iniziativa del manager e non è da ricollegarsi ai criteri di performance, è stata stabilita a seguito del buon esito dell'acquisizione di Draka, della quale Frank Dorjee era Chief Executive Officer.

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.

Il signor Wesley Clark, Amministratore non esecutivo indipendente cessato dalla carica il 18/4/2012, ha percepito per il periodo aprile 2011 aprile 2012 un compenso fisso pari a euro 70.000. Ad aprile 2012 ha percepito 23.300 euro quale 2^rata di tale compenso. Il signor Paolo Zannoni, Amministratore non esecutivo cessato dalla carica il 18/4/2012 non ha percepito compensi.

V. Sindaci

L'Assemblea del 15 aprile 2010 ha provveduto alla nomina del Collegio Sindacale, nelle persone dei signori Marcello Garzia, Presidente, Luigi Guerra e Paolo Burlando, Sindaci effettivi, determinando in euro 20.660 il compenso annuale per il Presidente e in euro 12.920 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 2012.

⁸ Fermo restando che il totale dei diritti esercitabili, al raggiungimento dei livelli target di performance è quello sopra indicato, la proporzione tra diritti che verranno assegnati a titolo gratuito e diritti che verranno assegnati a fronte del pagamento del prezzo di esercizio verrà definita al termine del Piano.

⁹ Nelle *Tablelle* nelle pagine successive, viene riportato il fair value del Piano considerando la quota di competenza 2012 pari a 12/28 dei diritti assegnati a target.

VI. Dirigenti con responsabilità strategiche

I Dirigenti con responsabilità strategiche hanno percepito, a livello aggregato, una retribuzione così composta¹⁰:

- *Compensi fissi* pari a euro 1.094.337, comprensivi di retribuzione annua lorda, pari a euro 951.848, e corrispettivo relativo al Patto di Non Concorrenza pari, per la tranche di competenza per il 2012, a 142.489 euro. Tali Patti, effettivi per il quadriennio 2011-2014, prevedono infatti l'erogazione dei corrispettivi in quattro tranches annuali.
- *Retribuzione variabile monetaria annuale*: il valore del bonus annuale 2012 (MBO) maturato è pari complessivamente a euro 640.085, che corrisponde all'ammontare previsto al raggiungimento di livelli di performance sensibilmente superiori rispetto al target. Entrambi i Dirigenti hanno scelto di partecipare al Piano di Coinvestimento. Per tanto, il valore del bonus annuale erogato è pari a 345.660 euro; il valore del bonus differito, applicando il moltiplicatore previsto dal piano, sarà pari a euro 643.243 nel caso si raggiungano gli obiettivi di performance, sarà pari invece a euro 120.016 nel caso di mancato raggiungimento dei target.
- *Performance share 2011-2013*: i Dirigenti con responsabilità strategiche sono inclusi tra i beneficiari del Piano di Performance Share; nell'ambito di tale Piano, hanno ricevuto un'assegnazione di un totale di 164.616 diritti a ricevere azioni nel 2014, al raggiungimento delle condizioni di performance target definite, dei quali si stima che 60.098 diritti saranno esercitabili a titolo gratuito e 104.518 a fronte del pagamento di un prezzo di esercizio di 0,10 euro che corrisponde al valore nominale dell'azione¹¹. L'assegnazione massima è pari a 246.923 diritti. Il prezzo dell'azione al momento dell'assegnazione, avvenuta il 2 settembre 2011, era pari a euro 10,63¹².
- *Coinvestimento*: nell'ambito del piano di investimento correlato al Piano LTI 2011-2013, Dirigenti con responsabilità strategiche hanno investito una parte del bonus annuale di competenza 2011. Il valore del investimento 2011, che sarà erogato nel corso del 2014, al superamento delle predefinite condizioni di performance con le modalità descritte nel paragrafo 5.2.2 è pari a 711.321 euro. Qualora gli obiettivi di performance triennali non vengano raggiunti, tale valore sarà pari a euro 119.672.
- *Retention Bonus*: uno dei Dirigenti con responsabilità strategiche è destinatario di un retention bonus di un valore pari a euro 501.848. La prima tranche, pari a 125.462 euro, è stata erogata nel marzo 2012. La seconda e ultima tranche, pari a 376.386 euro, sarà erogata nel corso del 2013.
- *Benefici*: il valore del pacchetto di benefici non monetari assegnati ai due Dirigenti con responsabilità strategiche è pari a euro 20.489.

I dati relativi ai Dirigenti con responsabilità strategiche fanno riferimento ai seguenti due titolari: Massimo Battaini (dal 1/1/2012 al 31/12/2012), Phil Edwards (dal 1/1/2012 -31/12/2012).

¹⁰ Tutti i valori sono espressi in euro; per la conversione è stato utilizzato il seguente tasso di cambio: 1euro = 0,79805 £

¹¹ Fermo restando che il totale dei diritti esercitabili, al raggiungimento dei livelli target di performance è quello sopra indicato, la proporzione tra diritti che verranno assegnati a titolo gratuito e diritti che verranno assegnati a fronte del pagamento del prezzo di esercizio verrà definita al termine del Piano.

¹² Nelle *Tabelle* nelle pagine successive, viene riportato il fair value del Piano considerando la quota di competenza 2012 pari a 12/28 dei diritti assegnati a target.

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
Valerio Battista	Amministratore Delegato	1/1/2012 - 31/12/2012	2015									
	I) Compensi nella società che redige il bilancio			1.115.500		446.306		9.154	3.230	1.574.190	1.170.333	
	(II) Compensi da controllate e collegate											
1	(III) Totale			1.115.500		446.306		9.154	3.230	1.574.190	1.170.333	
	Note			di cui: 970.000 euro come Retribuzione Annuale Lorda; 145.500 euro come corrispettivo del Patto di Non Concorrenza				Indennità di trasferta		corrisponde alla somma del fair value dei Piani riportati nella Tabella 2 e 3A		
Fabio Romeo	Senior Vice President Energy Business	1/1/2012 - 31/12/2012	2015									
	I) Compensi nella società che redige il bilancio											
	(II) Compensi da controllate e collegate			681.710		176.657		8.061	6.275	872.703	483.984	
2	(III) Totale			681.710		176.657		8.061	6.275	872.703	483.984	
	Note			di cui: 601.710 euro come Retribuzione Annuale Lorda; 80.000 euro come corrispettivo del Patto di Non Concorrenza				Indennità di trasferta				
Pier Francesco Facchini	Chief Financial Officer	1/1/2012 - 31/12/2012	2015									
	I) Compensi nella società che redige il bilancio			500.000		158.722		4.484	3.480	666.686	232.532	
	(II) Compensi da controllate e collegate											
3	(III) Totale			500.000		158.722		4.484	3.480	666.686	232.532	
	Note							Indennità di trasferta				
Frank Dorjee	Chief Strategy Officer	1/1/2012 - 31/12/2012	2015									
	I) Compensi nella società che redige il bilancio			360.000		521.285				881.285	453.070	
	(II) Compensi da controllate e collegate			240.000		347.523		4.137	2.750	594.411		
4	(III) Totale			600.000		868.808		4.137	2.750	1.475.695	453.070	
	Note							Allowances nette				

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	
5	Massimo Tononi	Presidente	1/1/2012 - 31/12/2012	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		
<i>Note</i>														
6	Wesley Clark	Amministratore non esecutivo indipendente	01/01/2012 - 18/04/2012	18/04/2012										
	I) Compensi nella società che redige il bilancio					70.000 **						70.000 **		
	(II) Compensi da controllate e collegate													
	(III) Totale					70.000						70.000		
<i>Note</i>														
(**) compenso relativo al periodo aprile 2011-aprile 2012 pagato per 46.700 euro a dicembre 2011 (1^rata) e 23.300 euro ad aprile 2012 (2^rata)														
7	Giulio Del Ninno	Amministratore non esecutivo indipendente	1/1/2012 - 31/12/2012	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		
7	Claudio De Conto	Amministratore non esecutivo indipendente	1/1/2012 - 31/12/2012	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		
8	Fritz Froehlich	Amministratore non esecutivo indipendente	1/1/2012 - 31/12/2012	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		

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	
9	Maria Elena Cappello	Amministratore non esecutivo indipendente	18/04/2012 - 31/12/2012	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	Cesare d'Amico	Amministratore non esecutivo indipendente	18/04/2012 - 31/12/2012	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		
11	Giovanni Tamburi	Amministratore non esecutivo indipendente	18/04/2012 - 31/12/2012	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		

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
12	Marcello Garzia	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2012 - 31/12/2012	2013									
	I) Compensi nella società che redige il bilancio					20.660					20.660		
	(II) Compensi da controllate e collegate					20.420					20.420		
	(III) Totale					41.080					41.080		
13	Paolo Burlando	Sindaco	01/01/2012 - 31/12/2012	2013									
	I) Compensi nella società che redige il bilancio					12.920					12.920		
	(II) Compensi da controllate e collegate												
	(III) Totale					12.920					12.920		
14	Luigi Guerra	Sindaco	01/01/2012 - 31/12/2012	2013									
	I) Compensi nella società che redige il bilancio					12.920					12.920		
	(II) Compensi da controllate e collegate					25.500					25.500		
	(III) Totale					38.420					38.420		
15	2	Dirigenti con Responsabilità Strategica	01/01/2012 - 31/12/2012										
	I) Compensi nella società che redige il bilancio					520.000		67.202		10.670	3.995	601.867	120.653
	(II) Compensi da controllate e collegate					574.337		403.920		9.819		988.077	127.835
	(III) Totale					1.094.337		471.122		20.489	3.995	1.589.944	248.488
	<i>Note</i>					di cui 142.489 euro come corrispettivo del Patto di Non Concorrenza		Retention Bonus (Draka) + MBO		Indennità di trasferta			

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

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			
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)	164.086	0,10	dal 02/09/2014 al 02/12/2014											164.086	740.499
Compensi da controllate e collegate																	
Totale			164.086	0,10													740.499
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																	
Compensi da controllate e collegate		Performance Share 2011-2013 (delibera 14 aprile 2011)	67.857	0,10	dal 02/09/2014 al 02/12/2014											67.857	306.229
Totale			67.857	0,10												67.857	306.229
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

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
Pier Francesco Facchini	Chief Financial Officer																
Compensi nella società che redige il bilancio		Stock Option Plan 2006	73.051	4,65	March 2011 - April 2013							54.000	4,65	10,51		19.051	
		Performance Share 2011-2013 (delibera 14 aprile 2011)				56.387	0,10	from 02/09/2014 to 02/12/2014	10,53	02/09/2011	10,63					56.387	84.822
Compensi da controllate e collegate																	
Totale						56.387	0,10				10,63					129.438	84.822
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)	67.665	0,10	dal 02/09/2014 al 02/12/2014											67.665	305.360
Compensi da controllate e collegate																	
Totale			67.665	0,10												67.665	305.360
Note																	Tale fair value (10,53 per singolo diritto) è calcolato considerando un n° di diritti pari a 12/28 di quelli assegnati.
Dirigenti con Responsabilità Strategica	2 persone																
Compensi nella società che redige il bilancio		Performance Share 2011-2013 (delibera 14 aprile 2011)	50.748	0,10	dal 02/09/2014 al 02/12/2014											50.748	76.340
Compensi da controllate e collegate		Performance Share 2011-2013 (delibera 14 aprile 2011)	53.769	0,10	dal 02/09/2014 al 02/12/2014											53.769	80.884
Totale			104.518	0,10												104.518	157.225
Note																	Tale fair value (10,53 per singolo diritto) è calcolato considerando un n° di diritti pari a 12/28 di quelli assegnati.

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		9	10	
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)	94.351	02/09/2014									429.834
Compensi da controllate e collegate													
Totale			94.351										429.834
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													
Compensi da controllate e collegate		Performance Share 2011-2013 (delibera 14 aprile 2011)	39.018	02/09/2014									177.755
Totale			39.018										177.755
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

A	B	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
		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)		32.423	02/09/2014									147.709
Compensi da controllate e collegate													
Totale			32.423										147.709
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)		32.423	02/09/2014									147.709
Compensi da controllate e collegate													
Totale			32.423										147.709
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
			2	3	4	5	6	7	8		9	10	
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)	29.181	02/09/2014									44.313
Compensi da controllate e collegate		Performance Share 2011-2013 (delibera 14 aprile 2011)	30.918	02/09/2014									46.951
Totale			60.098										91.263
Note													Tale fair value (10,63 per singolo diritto) è calcolato considerando un n° di diritti pari a 12/28 di quelli assegnati.

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

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	<i>Amministratore Delegato</i>		Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di Differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (MBO 2012 da pagare nel 2013)		193.148	1.448.611	12 mesi			1.695.633	
	Piano Long-Term Incentive Monetario						253.158	1.898.683	
Compensi da controllate e collegate									
Totale			193.148	1.448.611			253.158	3.594.316	
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
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di Differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
Fabio Romeo	<i>Senior Vice President energy Business</i>								
Compensi nella società che redige il bilancio									
Compensi da controllate e collegate	Piano A (MBO 2012 da pagare nel 2013)		73.815	553.610	12 mesi			788.869	
	Piano Long-Term Incentive Monetario						102.842	771.315	
Totale			73.815	553.610			102.842	1.560.184	
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	<i>Chief Financial Officer</i>		Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di Differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A (MBO 2012 da pagare nel 2013)	74.669	560.016	12 mesi			655.523	
		Piano Long-Term Incentive Monetario					84.053	630.396	
Compensi da controllate e collegate									
Totale			74.669	560.016			84.053	1.285.919	
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	<i>Chief Strategy Officer</i>		Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di Differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
Compensi nella società che redige il bilancio									
Compensi da controllate e collegate		Piano A (MBO 2012 da pagare nel 2013)	268.808	134.404	12 mesi			183.094	
		Retention Bonus					600.000		
Totale			268.808	134.404			600.000		
Note									

Tabella 3B – segue

Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di Differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
Altri dirigenti con responsabilità strategica									
Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A (MBO 2012 da pagare nel 2013)	67.202	504.014				589.973	
Compensi da controllate e collegate		Piano A (MBO 2012 da pagare nel 2013)	278.458	139.229				121.351	
		Retention Bonus					125.462	376.386	
Totale			345.660	643.243			125.462	1.087.710	
Note									

Schema N.7- ter

TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

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	2.899.748	125.000	0	3.024.748
Pier Francesco Facchini	Consigliere	Prysmian S.p.A	58.000	58.000	26.000	90.000
Cesare d'Amico (1)	Consigliere	Prysmian S.p.A	226.000	30.000	40.000	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.	6.800	2.000	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.