

# RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

Emittente: **PRYSMIAN S.p.A.**

Sito Web: **[www.prysmiangroup.com](http://www.prysmiangroup.com)**

Esercizio a cui si riferisce la Relazione: **2015**

Data di approvazione della Relazione: **24 febbraio 2016**

## INDICE

Lettera del Presidente .....	3
Executive Summary.....	4
Premessa .....	6
SEZIONE I.....	6
1. Introduzione.....	6
2. Governance .....	7
3. I principi della politica di remunerazione.....	9
4. Remunerazione del Presidente e degli Amministratori non esecutivi .....	10
5. Remunerazione degli Amministratori esecutivi e Dirigenti con responsabilità strategiche - elementi della retribuzione .....	10
5.1. <i>Remunerazione fissa</i> .....	10
5.2. <i>Remunerazione variabile di breve e medio - lungo termine</i> .....	11
5.2.1. <i>Bonus annuale (MBO)</i> .....	11
5.2.2. <i>Piano di Coinvestimento</i> .....	13
5.2.3. <i>Performance share</i> .....	14
5.3. <i>Benefit</i> .....	15
6. Altri elementi.....	15
6.1. <i>Patti di non concorrenza</i> .....	15
6.2. <i>Retention bonus</i> .....	15
6.3. <i>Il Piano "YES"</i> .....	15
7. Trattamento previsto per cessazione della carica o risoluzione del rapporto di lavoro ..	16
8. Struttura retributiva per le figure di controllo.....	16
SEZIONE II.....	17
I. Presidente del Consiglio di Amministrazione.....	17
II. Amministratore Delegato.....	17
III. Amministratori esecutivi.....	18
IV. Amministratori non esecutivi.....	20
V. Sindaci.....	21
VI. Dirigenti con responsabilità strategiche .....	21
Tabelle retributive .....	23

## Lettera del Presidente

Signori Azionisti,  
sono lieto di presentare la Relazione sulla Remunerazione per l'anno 2015 che verrà sottoposta all'Assemblea degli azionisti.

Nel corso del 2015 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 2015 a supporto del Consiglio di Amministrazione non possiamo non menzionare la definizione e il supporto al lancio del nuovo Piano di incentivazione a lungo termine (LTI 2015-17) per i manager e le key people del Gruppo, composto da un Piano di Performance Shares e da un Piano di differimento e coinvestimento del bonus annuale di competenza degli anni 2015 e 2016 approvato dall'assemblea degli Azionisti in data 16 Aprile 2015.

Durante l'esercizio 2015 inoltre il Comitato ha monitorato l'attuazione delle ultime due finestre 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 del disegno del nuovo piano YES sulla base degli input raccolti dalla società mediante benchmark con altre aziende impegnate in piani di azionariato diffuso e l'ascolto dei feedback dei dipendenti raccolti attraverso l'utilizzo di una pulse survey sul tema.

Il Comitato ha inoltre partecipato nel corso del 2015 al processo di analisi e pianificazione del piano di successione relativo alle posizioni di vertice del Gruppo.

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 grazie anche ai benchmark forniti da una Società esterna.

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 24 febbraio 2016 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

Giovanni Tamburi

## Executive Summary

La Politica di Remunerazione per gli Amministratori esecutivi e investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo Prysmian è definita con una duplice finalità: attrarre e trattenere risorse con le appropriate qualità professionali che consentano il raggiungimento degli obiettivi aziendali; allineare gli interessi del management a quelli degli azionisti.

A sostegno di questi due obiettivi, le novità più rilevanti introdotte nel corso del 2015 sono state:

- il lancio del nuovo piano equity di incentivazione di medio-lungo termine per il management del Gruppo, approvato dall'Assemblea degli azionisti lo scorso 16 aprile 2015, basato su azioni e ancorato a obiettivi di business triennali;
- l'adeguamento delle politiche relative alle indennità di fine rapporto alle best practice, con una modifica che ha riguardato l'Amministratore Delegato, per il quale, in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, è prevista un'indennità pari a 24 mensilità del salario di base;
- l'adeguamento dei livelli dei compensi per gli amministratori non esecutivi per allinearli alle prassi di mercato;
- l'avvio del rinnovo del piano di acquisto azioni a condizioni agevolate (denominato YES) per il periodo 2016-2018.

Nella tabella di seguito si descrivono gli elementi principali del pacchetto offerto agli Amministratori esecutivi e investiti di particolari cariche e ai Dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo che sarà poi analizzato nel dettaglio al paragrafo 5 della Sezione I della presente Relazione.

<b>RETRIBUZIONE FISSA</b>		<b>RETRIBUZIONE ANNUA LORDA</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- definita in coerenza con la complessità /responsabilità connesse al ruolo;</li> <li>- monitorata rispetto al mercato europeo di riferimento per garantirne competitività e rispetto al mercato interno per garantirne equità, sempre tenendo in considerazione la performance individuale.</li> </ul>
<b>RETRIBUZIONE VARIABILE</b>	<b>SHORT TERM</b>	<b>BONUS ANNUALE – MBO (Management by objectives)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le opportunità retributive sono definite in % della retribuzione annua; è previsto un livello massimo di erogazione (cap).</li> <li>- Il raggiungimento di determinati livelli di posizione Finanziaria Netta e EBITDA di Gruppo sono condizioni minime e condivise tra tutti per la maturazione del bonus;</li> <li>- Il livello del bonus erogato dipende dal raggiungimento di target economico finanziari annuali predefiniti a livello di Gruppo/Business Unit</li> </ul>
	<b>MEDIUM TERM</b>	<b>PIANO DI COINVESTIMENTO 2015-2017</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- una parte del bonus annuale di competenza degli anni 2015 e 2016 è coinvestito per un periodo massimo di tre anni e <b>condizionato</b> al raggiungimento di due specifici obiettivi triennali di Gruppo (Adjusted Cumulative EBITDA e Cumulative ROCE 2015 – 2017);</li> <li>- la restituzione della quota differita, incluso un moltiplicatore collegato alla percentuale di bonus coinvestito, avverrà in azioni Prysmian del raggiungimento dei due target di cui sopra;</li> <li>- in caso di mancato raggiungimento di uno/entrambi gli obiettivi è prevista l'erogazione di una quota limitata del bonus differito, sempre in azioni Prysmian.</li> </ul>
	<b>LONG TERM</b>	<b>PIANO DI PERFORMANCE SHARE 2015-2017</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- piano azionario con un vesting triennale, collegato al raggiungimento di condizioni di performance triennali.</li> <li>- i destinatari 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.</li> </ul>
<b>BENEFITS</b>		Benefici non monetari di natura previdenziale e sanitaria ad integrazione di quanto previsto dai piani di previdenza sociale e dai requisiti minimi contrattuali.

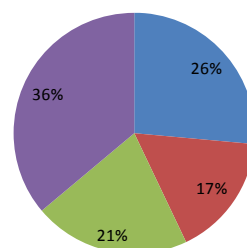
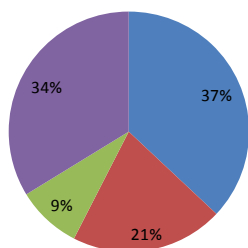
I seguenti grafici rappresentano il pay-mix teorico del CEO e degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche di Prysmian, al raggiungimento di un livello di performance annuale e triennale target e massima.

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.

**Amministratore Delegato e Direttore Generale, Valerio Battista**

Pay-mix – performance target

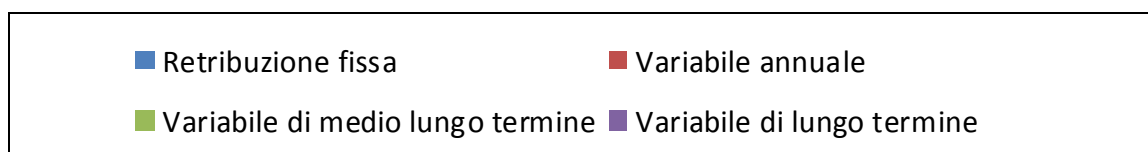
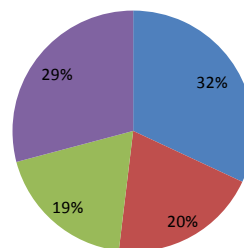
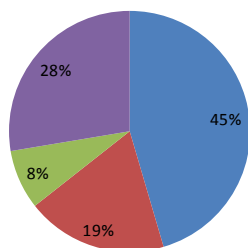
Pay-mix – performance massima



**Amministratori Esecutivi e Dirigenti con Responsabilità strategica**

Pay-mix – performance target

Pay-mix – performance massima



Il valore delle performance share e del coinvestimento, entrambi in azioni, 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.

## 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 2016;
- Sezione II, che illustra il consuntivo in termini di Politica retributiva effettivamente adottata nell'esercizio 2015.

## 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 del Gruppo.

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
<b>Tononi Massimo *</b>	Presidente	Amministratore non esecutivo-indipendente	-	Componente
<b>Battista Valerio</b>	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Amministratore esecutivo	-	-
<b>Battaini Massimo</b>	Amministratore	Amministratore esecutivo	-	-
<b>Cappello Maria Elena **</b>	Amministratore	Amministratore non esecutivo-indipendente	Componente	-
<b>Capponi Alberto **</b>	Amministratore	Amministratore non esecutivo-indipendente	-	-
<b>De Conto Claudio **</b>	Amministratore	Amministratore non esecutivo-indipendente	Presidente	Componente
<b>de Virgiliis Monica **</b>	Amministratore	Amministratore non esecutivo-indipendente	-	-
<b>Facchini Pier Francesco</b>	Amministratore	Amministratore esecutivo	-	-
<b>Mariani Maria Letizia **</b>	Amministratore	Amministratore non esecutivo-indipendente	Componente	-

Nome e Cognome	Carica	Qualifica	Comitato Controllo e Rischi	Comitato per la Remunerazione e per le Nomine
<b>Romeo Fabio Ignazio</b>	Amministratore	Amministratore esecutivo	-	-
<b>Tamburi Giovanni **</b>	Amministratore	Amministratore non esecutivo-indipendente	-	Presidente

[\*] 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 2015) approvato dal Comitato per la Corporate Governance e promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, ANIA, Assogestioni, Assonime e Confindustria.

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
<b>Hendricus Christiaan Nieman</b>	Senior Vice President Business Energy Products
<b>Andrea Pirondini</b>	Chief Operating Officer
<b>Philippe Vanhille</b>	Senior Vice President Business Telecom Business
<b>Cristiano Tortelli*</b>	Senior Vice President Oil & Gas + SURF

[\*] entrato a far parte del Gruppo dal 11/01/2016.

## 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 e indipendenti: Giovanni Tamburi, il Presidente, Claudio De Conto e Massimo Tononi.

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;
- esaminare e discutere le proposte di politica retributiva per quanto concerne l'Internal Control Director;
- 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 degli Amministratori esecutivi e investiti di particolari cariche, dei Dirigenti con responsabilità strategiche e dell'Internal Control Director;
- verificare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono collegati i sistemi di incentivazione degli Amministratori Esecutivi, dei Dirigenti con responsabilità strategiche e dell'Internal Control Director;
- 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;
- esprimere pareri sulle iniziative e sui programmi promossi dalla Società in tema di responsabilità sociale d'impresa (Corporate Social Responsibility – CSR);
- monitorare il posizionamento della società nei principali indici di sostenibilità

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 2015, il Comitato si è riunito 5 volte e tutti i componenti in carica al momento di ciascuna delle riunioni hanno partecipato alle stesse. 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, dei dirigenti della Società con responsabilità strategiche e dell'Internal Control Director, sia con riferimento alla parte fissa che a quella variabile della retribuzione;
- ha formulato proposte al Consiglio in merito ai compensi spettanti agli amministratori non esecutivi, inclusi quelli investiti di particolari cariche.
- 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;
- l'implementazione del nuovo Piano di incentivazione a lungo termine per il triennio 2015-2017 e



del piano di differimento e coinvestimento ad esso strettamente correlato;

- il supporto nell'attuazione della terza ed ultima finestra di acquisto in relazione al piano di acquisto azioni a condizioni agevolate per i dipendenti del Gruppo (denominato "YES Plan");
- la definizione e la struttura del nuovo piano di acquisto azioni a condizioni agevolate per i dipendenti del Gruppo ("YES Plan");
- la definizione del processo di analisi e pianificazione delle risorse funzionale a rivedere il piano di successione relativo alle posizioni di vertice del Gruppo;

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 ha partecipato 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 partecipa 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 ("pay mix"), 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 ai risultati 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 motivati a condividere il proprio successo"*

#### 4. Remunerazione del Presidente e degli Amministratori non esecutivi

L'Assemblea degli Azionisti del 16 aprile 2015 ha riconosciuto al Consiglio, oltre al rimborso delle spese sostenute nell'interesse della Società, un compenso complessivo lordo di Euro 530.000 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 50.000 ad ognuno dei 7 amministratori non esecutivi e indipendenti ai sensi del TUF,
- (ii) euro 60.000 per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, 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 2016.

##### 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 circa **250 società europee** quotate fornite dalla società internazionale **Hay Group** esperta in temi di remunerazione. 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. 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.

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 valutata mediante un sistema globale di valutazione della performance (**P3 – Prysmian People Performance**). Tutti i dipendenti del Gruppo Prysmian sono interessati da tale sistema formale di valutazione della performance annuale, inclusi i dirigenti di vertice. Tale sistema prevede la valutazione della performance dei dipendenti su due assi: in termini di raggiungimento dei **risultati** e in termini di allineamento al modello valoriale e di **leadership** adottato dal Gruppo.

## **5.2. 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 rivisto 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 della propria retribuzione annua lorda nel caso di raggiungimento degli obiettivi di performance a livello **target** e a livello **massimo**. La consuntivazione e l'erogazione dell'incentivo 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 alla 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 consuntivato dell'MBO legato alla valutazione della performance individuale (P3) ma sempre nei limiti del **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, ma è richiesto un periodo lavorato **minimo di nove mesi** nell'anno per ricevere il pro quota del bonus. I neoassunti parteciperanno solo se entrati in azienda prima del luglio di ogni anno.

In continuità con gli anni passati il piano MBO 2016 prevede:

- **due condizioni ON/OFF**, di natura economica e finanziaria, il cui raggiungimento determina o meno l'accesso al sistema; in caso di mancato raggiungimento di anche solo una delle due condizioni di accesso, non si procederà ad alcuna erogazione dell'incentivo, così come accaduto negli esercizi 2013 e 2014;
- **quattro obiettivi** prevalentemente economico/finanziari con diverso peso e tra loro indipendenti; si matura il diritto alla corresponsione di una quota dell'incentivo al raggiungimento dell'entry level di almeno uno di questi quattro obiettivi.

Di seguito si riporta la scheda obiettivi 2016 del CEO e degli amministratori esecutivi e Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

CEO										
ON/OFF CONDITIONS	A	Posizione Finanziaria Netta Di Gruppo		EUR						
				min						
	B	Recurring EBITDA di Gruppo		EUR						
				min						
		Objectives	Weight		U of M	Targets Level				
			min	max		min	max			
OBJECTIVES	1	Recurring EBITDA di Gruppo	40	60	EUR Min					
	2	Posizione Finanziaria Netta Di Gruppo	20	30	EUR Min					
	3	Costi Fissi di Gruppo	20	30	EUR Min					
	4	Progetti di M&A (valutazione RemCo e Board)	20	30						
			100	150						

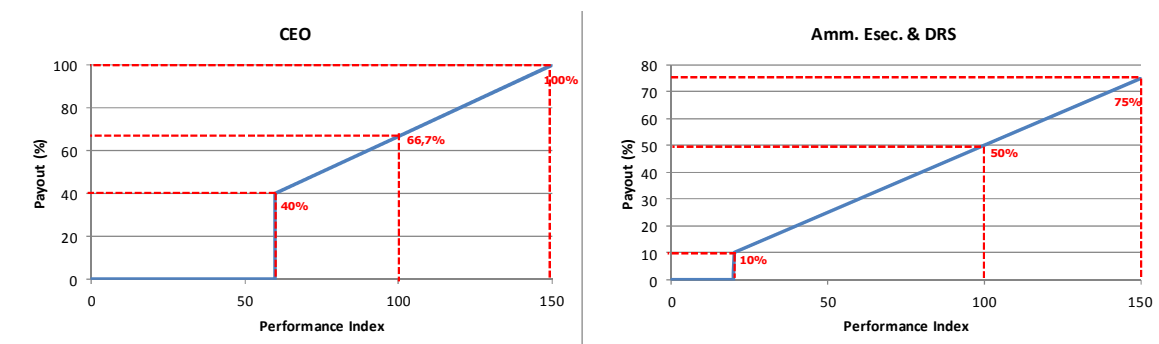
  

Amm. Esec & DRS										
ON/OFF CONDITIONS	A	Posizione Finanziaria Netta Di Gruppo		EUR						
				min						
	B	Recurring EBITDA di Gruppo		EUR						
				min						
		Objectives	Weight		U of M	Targets Level				
			min	max		min	max			
OBJECTIVES	1	Recurring EBITDA di Gruppo/ Recurring EBITDA Business (es. Recurring EBITDA Telecom)	40/50	60/75	EUR Min					
	2	Posizione Finanziaria Netta Di Gruppo	20	30	EUR Min					
	3	Costi Fissi di Gruppo	20/10	30/15	EUR Min					
	4	Obiettivo Individuale	20	30						
			100	150						

Tutti gli obiettivi prevedono un entry level (min) ed un limite massimo (max). Nel caso di non raggiungimento del valore di entry level l'indice di performance raggiunto relativamente a quel dato obiettivo sarà pari a zero, nel caso invece di raggiungimento dell'obiettivo per valori compresi tra il valore target ed il valore massimo, l'indice di performance sarà calcolato per interpolazione lineare. Infine nel caso di superamento del valore massimo l'indice di performance raggiunto sarà comunque uguale al valore massimo.

L'indice di performance totale della scheda a target è pari a 100, a cui corrisponde l'erogazione della percentuale minima dell'incentivo, e a 150 a massimo, a cui corrisponde l'erogazione della percentuale massima di incentivo.

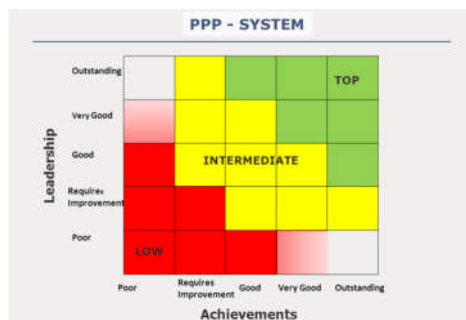
Nel caso in cui l'indice di performance finale ottenuto sia inferiore a 100 o compreso tra 100 e 150 il valore finale di incentivo sarà calcolato in maniera linearmente proporzionale (grafici di seguito). Esempio della curva di payout nel caso dell'Amministratore Delegato e nel caso degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.



Inoltre, in coerenza con quanto fatto nel 2015, anche nell'anno di performance 2016 sarà previsto il moltiplicatore/demoltiplicatore dell'MBO maturato, legato alla valutazione della performance (sempre utilizzando il sistema di performance management di Gruppo - P3).

In particolare l'incentivo conseguito sarà:

- incrementato del 15% (del valore dell'incentivo maturato) per la prima linea di Gruppo - diretti riporti del CEO in caso di valutazione della performance molto positiva (green evaluation) fino ad un massimo equivalente alla percentuale massima di incentivo (cap);
- diminuito del 15% (del valore dell'incentivo maturato) in caso di valutazione della performance negativa (red evaluation);
- confermato in caso di valutazione della performance positiva (yellow area).



### 5.2.2. Piano di coinvestimento

Il Piano di differimento e coinvestimento di parte dell'incentivo annuale (MBO) maturato, valido per il biennio 2015-2016 rappresenta una delle componenti del Piano di incentivazione a lungo termine, insieme alle Performance Share, proposto per il triennio 2015-2017 e descritto di seguito. Il piano LTI 2015-2017 è stato approvato dall'Assemblea degli azionisti in data 16 aprile 2015.

I beneficiari di tale Piano, circa **300 key manager** del gruppo, inclusi gli Amministratori esecutivi e i Dirigenti con responsabilità strategiche, hanno aderito nella loro totalità al Piano pur trattandosi 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 prevede che una parte del pagamento del bonus annuale maturato di competenza degli esercizi 2015 e 2016 sia 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 a seconda del profilo di coinvestimento prescelto sotto forma di azioni Prysmian.

Nel caso invece di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance definiti, tale ammontare verrà restituito sempre in forma azionaria ma decurtato di una diversa quota percentuale che varia a seconda del profilo di coinvestimento prescelto.

Il Piano di differimento e coinvestimento fa sì quindi che anche una parte rilevante dell'incentivo annuale (MBO) differito sia condizionato al raggiungimento di obiettivi triennali.

I profili di coinvestimento del bonus annuale tra cui i beneficiari hanno scelto 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 (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 (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 (incluso lo stesso

Coinvestimento), oppure di perdere il 75% di quanto coinvestito in caso di mancato raggiungimento del Target.

La scelta tra i diversi profili, avvenuta al momento di accettazione del piano (Aprile 2015) e non più modificabile, ha registrato una forte preferenza per il **profilo dinamico** – circa il **60%** dei managers ha infatti optato per questo profilo.

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 dall'Assemblea degli azionisti in data 16 aprile 2015, prevede 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%**.

		Indicatori di performance 2015-17		Curve di attribuzione
		Adj. EBITDA cumulato (peso 70%)	ROCE medio (peso 30%)	
Performance Minima (target)		€ 1.850 m	16%	100
Performance massima (cap)		€ 2.150 m	19,6%	150

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) è stata 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 attribuite verrà definito per interpolazione lineare.

In conformità con l'Art. 6 del *Codice di Autodisciplina per le Società Quotate*, è previsto inoltre un di **lock-up** per un periodo di tempo considerato di medio-lungo orizzonte (2 anni), durante il quale i beneficiari non potranno disporre di parte 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 per gli amministratori esecutivi e i dirigenti con responsabilità strategica il **10%** di tali azioni sono definite **career shares**: i beneficiari non potranno disporre fino alla fine della loro carriera in Prysmian.

Il piano prevede clausole di **claw back** per la durata di 4 anni e **di malus** per la durata di 2 anni, volte a recuperare parzialmente o totalmente il premio erogato, in determinate circostanze, per esempio la frode. La clausola riguarderà il group CEO e il senior management a suo riporto. Riguarderà anche gli altri partecipanti se coinvolti in frode o dolo.

Per maggiori dettagli sul Piano si può fare riferimento al relativo Documento Informativo, disponibile sul

sito [www.prysmiangroup.com](http://www.prysmiangroup.com), nella sezione Investor Relation – Corporate Governance – Remunerazione – Piani di Incentivazione).

### **5.3. Benefit**

L'offerta retributiva totale 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. Altri elementi**

### **6.1 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, gradualmente, 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.

Per esempio nel corso del 2015 il patto dell'Amministratore Delegato è stato rivisto e allineato alla nuova Politica.

### **6.2 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.

### **6.3 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;
- diffondere 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 viene 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 hanno subito delle variazioni locali applicabili solo in alcuni Paesi. Tali variazioni locali sono descritte nell'addendum del Regolamento, di cui fanno parte integrante.

Il Piano lanciato a livello globale nel 2013 con un numero di adesioni pari a circa il 32% dei dipendenti durante il suo primo anno, ha confermato tale successo con una percentuale pari al 30% durante la seconda finestra attuata nel corso del 2015 e i risultati della terza finestra di cui si è conclusa a fine 2015 la fase di sottoscrizione è pari al 23%. Complessivamente il numero dei dipendenti che ha aderito al Piano è pari al 44% dei dipendenti coinvolti.

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

#### **7. 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 che interessava l'Amministratore Delegato.

Infatti con decorrenza 01/03/2015 è stato definito con Valerio Battista un accordo per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro che 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.

#### **8. Struttura retributiva per le figure di controllo**

Per il responsabile della Direzione Internal Audit è stato previsto uno specifico programma di incentivazione a lungo termine con obiettivi coerenti con le sue responsabilità; è stato infatti escluso dal Piano di incentivazione a lungo termine (LTI 2015-17), 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 sono state 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 2015 e relativo all'esercizio 2014.

### I. Presidente del Consiglio di Amministrazione

La remunerazione del signor **Massimo Tononi, Presidente del Consiglio di Amministrazione**, è complessivamente pari a 130.000 euro di cui 60.000 euro per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, 50.000 euro in quanto Amministratore Indipendente e 20.000 euro in quanto membro del Comitato per la Remunerazione e per le Nomine.

I compensi fissi erogati nel corso del 2015 corrispondono ad un totale complessivo pari a 116.700 euro di cui 30.000 euro erogati ad aprile, quale seconda rata del compenso per il periodo aprile 2014 – aprile 2015 e 86.700 euro a dicembre quale prima rata del compenso 2015 – 2016.

### 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 1.080.000 euro. Si evidenzia che la retribuzione annua lorda del signor Valerio Battista è stata incrementata con decorrenza 01 marzo 2015 dai precedenti 970.000 euro a 1.100.000 euro.
- *Retribuzione variabile monetaria annuale*: il valore del bonus annuale 2015 (MBO) maturato è pari a euro 924.410, che corrisponde all'ammontare previsto al raggiungimento di livelli di performance superiori al livello target come evidenziato nella tabella di seguito.

				2015	2014	2013
ON/OFF CONDITIONS	A	Group Net Financial Position		ON	ON	ON
	B	Group Recurring EBITDA		ON	OFF	OFF
Objectives						
		Weight				
		min	max	Perf. Achiev.		
OBJECTIVES	1	Group Recurring EBITDA		40	60	60
	2	Group Net Financial Position		20	30	30
	3	Group Fixed Cost*		20	30	22,9
	4	M&A projects (valutazione RemCo e Board)		20	30	30
		100	150	142,9	0	0

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 231.103 euro, mentre il valore del bonus differito sarà pari a euro 693.307.

- *Differimento e coinvestimento 2015-2017*: Valerio Battista è incluso tra i beneficiari del Piano di differimento e coinvestimento; nell'ambito di tale Piano, la quota del suo bonus annuale differita includendo il moltiplicatore gli darà diritto nel caso di raggiungimento delle condizioni di performance target definite a ricevere nel 2018 111.321 azioni. Nel caso in cui le condizioni di performance non saranno raggiunte riceverà invece 11.132 azioni.

- *Performance share 2015-2017*: 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 186.898 diritti a ricevere azioni nel 2018, al raggiungimento delle condizioni di performance target definite. Il numero massimo di diritti attribuibili nel caso di raggiungimento degli obiettivi a livello massimo (cap) è pari a 280.347<sup>1</sup>.
- *Benefici*: il valore del pacchetto di benefici non monetari assegnati all'Amministratore Delegato è pari a euro 11.394.

Con decorrenza 01/03/2015 è stato definito con Valerio Battista un accordo per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro che 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.

Inoltre Valerio Battista è titolare di un **Patto di Non Concorrenza** che 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 secondo ciclo di acquisto azioni (luglio 2015). A fronte di tale investimento, ha ricevuto 712 azioni di cui 7 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 2015, a euro 100.000. Tale Patto, effettivo per il quadriennio 2013-2016, prevede l'erogazione del corrispettivo in quattro tranche annuali di pari valore.
- *Retribuzione variabile monetaria annuale*: il valore del bonus annuale 2015 (MBO) maturato è pari a euro 451.282, che corrisponde all'ammontare previsto al raggiungimento di livelli di performance superiori al livello target sulla base prevalentemente di indicatori economico/finanziari già visti per quanto riguarda il CEO di Gruppo. 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 112.821 euro, mentre il valore del bonus differito sarà pari a euro 338.461.
- *Differimento e coinvestimento 2015-2017*: Fabio Ignazio Romeo è incluso tra i beneficiari del Piano di differimento e coinvestimento; nell'ambito di tale Piano, la quota del suo bonus annuale differita includendo il moltiplicatore nel caso di raggiungimento delle condizioni di performance target definite gli darà diritto a ricevere nel 2018 54.345 azioni. Nel caso in cui le condizioni di performance non saranno raggiunte riceverà invece 5.435 azioni.
- *Performance share 2015-2017*: 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 77.291 diritti a ricevere azioni nel 2018, al raggiungimento delle condizioni di performance target

<sup>1</sup> Nelle *Tabelle* nelle pagine successive, viene riportato il fair value del Piano considerando la quota di competenza 2015 pari a 8,5/32,5 dei diritti assegnati a target.

definite. Il numero massimo di diritti attribuibili nel caso di raggiungimento degli obiettivi a livello massimo (cap) è pari a 115.936<sup>2</sup>.

- *Benefici*: il valore del pacchetto di benefici non monetari assegnati a Fabio Ignazio Romeo è pari a euro 7.424.

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 secondo ciclo di acquisto azioni (luglio 2015). A fronte di tale investimento, ha ricevuto 712 azioni di cui 7 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 2015 (MBO) maturato è pari a euro 393.750, che corrisponde all'ammontare previsto al raggiungimento di livelli di performance superiori al livello target sulla base esclusivamente di indicatori economico/finanziari. Pier Francesco Facchini ha scelto di partecipare al Piano di Coinvestimento con un Profilo Dinamico. Per tanto, il valore del bonus annuale erogato è pari a 98.438 euro mentre il valore del bonus differito sarà pari a euro 295.312.
- *Differimento e coinvestimento 2015-2017*: Pier Francesco Facchini è incluso tra i beneficiari del Piano di differimento e coinvestimento; nell'ambito di tale Piano, la quota del suo bonus annuale differita includendo il moltiplicatore nel caso di raggiungimento delle condizioni di performance target definite gli darà diritto a ricevere nel 2018 47.417 azioni. Nel caso in cui le condizioni di performance non saranno raggiunte riceverà invece 4.742 azioni.
- *Performance share 2015-2017*: 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 67.437 diritti a ricevere azioni nel 2018, al raggiungimento delle condizioni di performance target definite. Il numero massimo di diritti attribuibili nel caso di raggiungimento degli obiettivi a livello massimo (cap) è pari a 101.156<sup>3</sup>.
- *Benefici*: il valore del pacchetto di benefici non monetari assegnati a Pier Francesco Facchini è pari a euro 7.067.

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 secondo ciclo di acquisto azioni (luglio 2015). A fronte di tale investimento, ha ricevuto 712 azioni di cui 7 a titolo gratuito.

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

---

<sup>2</sup> Nelle *Tabelle* nelle pagine successive, viene riportato il fair value del Piano considerando la quota di competenza 2015 pari a 8,5/32,5 dei diritti assegnati a target.

<sup>3</sup> Nelle *Tabelle* nelle pagine successive, viene riportato il fair value del Piano considerando la quota di competenza 2015 pari a 8,5/32,5 dei diritti assegnati a target.

- *Compensi fissi* pari a 660.769 euro, comprensivi di retribuzione annua lorda, pari a euro 590.769, e corrispettivo relativo al Patto di Non Concorrenza pari, per la tranche di competenza del 2015, a euro 70.000. Tale Patto, effettivo per il quadriennio 2015-2019, prevede l'erogazione del corrispettivo in quattro tranche annuali di pari valore. Si evidenzia che la retribuzione annua lorda del signor Massimo Battaini è stata incrementata con decorrenza 01 marzo 2015 dai precedenti 540.000 euro a 600.000 euro.
- *Retribuzione variabile monetaria annuale*: il valore del bonus annuale 2015 (MBO) maturato è pari a euro 405.000, che corrisponde all'ammontare previsto al raggiungimento di livelli di performance superiori al livello target sulla base prevalentemente di indicatori economico/finanziari relativi al Gruppo e all'area di business di competenza. Massimo Battaini ha scelto di partecipare al Piano di Coinvestimento con un Profilo Dinamico. Per tanto, il valore del bonus annuale erogato è pari a 101.250 euro, mentre il valore del bonus differito sarà pari a euro 303.750.
- *Differimento e coinvestimento 2015-2017*: Massimo Battaini è incluso tra i beneficiari del Piano di differimento e coinvestimento; nell'ambito di tale Piano, la quota del suo bonus annuale differita includendo il moltiplicatore nel caso di raggiungimento delle condizioni di performance target definite gli darà diritto a ricevere nel 2018 54.741 azioni. Nel caso in cui le condizioni di performance non saranno raggiunte riceverà invece 5.474 azioni.
- *Performance share 2015-2017*: Massimo Battaini è incluso tra i beneficiari del Piano di Performance Share; nell'ambito di tale Piano, ha ricevuto un'assegnazione di un totale di 69.364 diritti a ricevere azioni nel 2018, al raggiungimento delle condizioni di performance target definite. Il numero massimo di diritti attribuibili nel caso di raggiungimento degli obiettivi a livello massimo (cap) è pari a 104.046<sup>4</sup>.
- *Benefici*: il valore del pacchetto di benefici non monetari assegnati a Massimo Battaini è pari a euro 10.228.

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 secondo ciclo di acquisto azioni (luglio 2015). A fronte di tale investimento, ha ricevuto 712 azioni di cui 7 a titolo gratuito.

#### **IV. Amministratori non esecutivi**

La remunerazione degli amministratori non esecutivi è costituita esclusivamente da un compenso fisso, pari a euro 50.000. 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.

I compensi fissi erogati nel corso del 2015 al signor De Conto corrispondono ad un totale complessivo pari a 86.700 euro di cui 26.700 euro erogati ad aprile, quale seconda rata del compenso per il periodo aprile 2014 – aprile 2015 e 60.000 euro a dicembre quale prima rata del compenso 2015 – 2016.

I compensi fissi erogati nel corso del 2015 alla signora Cappello corrispondono ad un totale complessivo pari a 66.700 euro di cui 20.000 euro erogati ad aprile, quale seconda rata del compenso per il periodo aprile 2014 – aprile 2015 e 46.700 euro a dicembre quale prima rata del compenso 2015 – 2016.

---

<sup>4</sup> Nelle *Tabelle* nelle pagine successive, viene riportato il fair value del Piano considerando la quota di competenza 2015 pari a 8,5/32,5 dei diritti assegnati a target.

I compensi fissi erogati nel corso del 2015 al signor Tamburi corrispondono ad un totale complessivo pari a 60.000 euro di cui 13.300 euro erogati ad aprile, quale seconda rata del compenso per il periodo aprile 2014 – aprile 2015 e 46.700 euro a dicembre quale prima rata del compenso 2015 – 2016.

La signora de Virgiliis, in carica dal 16.04.2015, ha percepito nel corso del 2015 un totale complessivo di 33.300 euro quale prima rata del compenso 2015 – 2016.

Il signor Capponi, in carica dal 16.04.2015, ha percepito nel corso del 2015 un totale complessivo di 33.300 euro quale prima rata del compenso 2015 – 2016.

La signora Mariani, in carica dal 16.04.2015, ha percepito nel corso del 2015 un totale complessivo di 46.700 euro quale prima rata del compenso 2015 – 2016.

Il signor d'Amico, cessato dalla carica il 16.04.2015, ha percepito nel 2015 un compenso fisso pari ad euro 13.300 quale seconda rata del compenso 2014 – 2015.

Il signor Del Ninno, cessato dalla carica il 16.04.2015, ha percepito nel 2015 un compenso fisso pari ad euro 20.000 quale seconda rata del compenso 2014 – 2015.

Il signor Froehlich, cessato dalla carica il 16.04.2015, ha percepito nel 2015 un compenso fisso pari ad euro 20.000 quale seconda rata del compenso 2014 – 2015.

## **V. Sindaci**

La remunerazione dei sindaci è costituita esclusivamente da un compenso fisso pari ad euro 75.000 per il Presidente e ad euro 50.000 per ciascun sindaco effettivo.

La signora Maria Luisa Mosconi, oltre al compenso di 50.000 per la carica di sindaco, dal 16 aprile 2015 percepisce anche un compenso di euro 10.000 annui per l'incarico di presidente dell'Organismo di Vigilanza di Prysmian SpA.

Il Signor Paolo Lazzati, oltre al compenso di 50.000 per la carica di sindaco, ha percepito nel corso del 2015 anche un compenso pari a euro 31.600 annui per l'incarico sindaco delle controllate Prysmian Cavi e Sistemi S.r.l. e Prysmian PowerLink S.r.l.

## **VI. Dirigenti con responsabilità strategiche**

I tre 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 1.490.000, comprensivi di retribuzione annua lorda, pari a euro 1.340.000, e corrispettivo relativo ai Patti di Non Concorrenza stipulati con tutti e tre i Dirigenti con responsabilità Strategica pari, per la tranche di competenza del 2015, a euro 150.000.
- *Retribuzione variabile monetaria annuale*: il valore del bonus annuale 2015 (MBO) maturato è pari a euro 944.280 che corrisponde all'ammontare previsto al raggiungimento di livelli di performance superiori al livello target sulla base prevalentemente di indicatori economico/finanziari relativi al Gruppo e all'area di business di competenza. Tutti e tre i Dirigenti con responsabilità strategiche hanno scelto di partecipare al Piano di Coinvestimento con un Profilo Dinamico. Per tanto, il valore del bonus annuale erogato è pari a 236.070 euro, mentre il valore del bonus differito sarà pari a euro 708.210.
- *Differimento e coinvestimento 2015-2017*: i Dirigenti con responsabilità strategiche sono inclusi tra i beneficiari del Piano di differimento e coinvestimento; nell'ambito di tale Piano, la quota del loro bonus annuale differita includendo il moltiplicatore nel caso di raggiungimento delle

condizioni di performance target definite gli darà diritto a ricevere nel 2018 118.096 azioni. Nel caso in cui le condizioni di performance non saranno raggiunte riceveranno invece 11.809 azioni.

- *Performance share 2015-2017*: 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 172.126 diritti a ricevere azioni nel 2018, al raggiungimento delle condizioni di performance target definite. Il numero massimo di diritti attribuibili nel caso di raggiungimento degli obiettivi a livello massimo (cap) è pari a 258.188<sup>5</sup>.
- *Benefici*: il valore del pacchetto di benefici non monetari assegnati ai Dirigenti con Responsabilità Strategica è pari a euro 107.607.

Due dirigenti con responsabilità strategica hanno inoltre aderito al piano di acquisto azioni a condizioni agevolate per i dipendenti del Gruppo (YES) con un investimento pari a 18.335 euro per il secondo ciclo di acquisto azioni (luglio 2015). A fronte di tale investimento, hanno ricevuto 1.016 azioni di cui 66 a titolo gratuito.

---

<sup>5</sup> Nelle *Tabelle* nelle pagine successive, viene riportato il fair value del Piano considerando la quota di competenza 2015 pari a 8,5/32,5 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
<b>Valerio Battista</b>	Amministratore Delegato	1/1/2015 - 31/12/2015	2018									
1	I) Compensi nella società che redige il bilancio			1.080.000		231.103		11.394	3.655	1.326.152		
	(II) Compensi da controllate e collegate											
	<b>(III) Totale</b>			<b>1.080.000</b>		<b>231.103</b>		<b>11.394</b>	<b>3.655</b>	<b>1.326.152</b>		
	Note			Indennità di trasferta								
<b>Fabio Romeo</b>	Chief Strategy Officer	1/1/2015 - 31/12/2015	2018									
2	I) Compensi nella società che redige il bilancio			701.710		112.821		7.424	6.035	827.990		
	(II) Compensi da controllate e collegate											
	<b>(III) Totale</b>			<b>701.710</b>		<b>112.821</b>		<b>7.424</b>	<b>6.035</b>	<b>827.990</b>		
	Note			di cui: 601.719 euro come Retribuzione Annua Lorda; 100.000 euro come corrispettivo del Patto di Non Concorrenza Indennità di trasferta								
<b>Pier Francesco Facchini</b>	Chief Financial Officer	1/1/2015 - 31/12/2015	2018									
3	I) Compensi nella società che redige il bilancio			525.000		98.438		7.067	3.145	633.650		
	(II) Compensi da controllate e collegate											
	<b>(III) Totale</b>			<b>525.000</b>		<b>98.438</b>		<b>7.067</b>	<b>3.145</b>	<b>633.650</b>		
	Note			Indennità di trasferta								
<b>Massimo Battaini</b>	SVP Business Energy Projects	1/1/2015 - 31/12/2015	2018									
4	I) Compensi nella società che redige il bilancio											
	(II) Compensi da controllate e collegate			660.769		101.250		10.228	5.270	777.517		
	<b>(III) Totale</b>			<b>660.769</b>		<b>101.250</b>		<b>10.228</b>	<b>5.270</b>	<b>777.517</b>		
	Note: i compensi indicati si riferiscono all'intero esercizio 2015.			di cui: 590.769 euro come Retribuzione Annua Lorda; 70.000 euro come corrispettivo del Patto di Non Concorrenza Indennità di trasferta								
<b>Massimo Tononi</b>	Presidente	1/1/2015 - 31/12/2015	2018									
5	I) Compensi nella società che redige il bilancio			96.695	20.005					116.700		
	(II) Compensi da controllate e collegate											
	<b>(III) Totale</b>			<b>96.695</b>	<b>20.005</b>					<b>116.700</b>		
	Note											

**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
6	<b>Monica de Virgiliis</b>	Amministratore non esecutivo indipendente	16/4/2015 - 31/12/2015	2018									
	I) Compensi nella società che redige il bilancio					33.300					33.300		
	(II) Compensi da controllate e collegate												
	<b>(III) Totale</b>					<b>33.300</b>					<b>33.300</b>		
<i>Note</i>													
7	<b>Claudio De Conto</b>	Amministratore non esecutivo indipendente	1/1/2015 - 31/12/2015	2018									
	I) Compensi nella società che redige il bilancio					46.690	40.010				86.700		
	(II) Compensi da controllate e collegate												
	<b>(III) Totale</b>					<b>46.690</b>	<b>40.010</b>				<b>86.700</b>		
<i>Note</i>													
8	<b>Maria Letizia Mariani</b>	Amministratore non esecutivo indipendente	16/4/2015 - 31/12/2015	2018									
	I) Compensi nella società che redige il bilancio					33.357	13.343				46.700		
	(II) Compensi da controllate e collegate												
	<b>(III) Totale</b>					<b>33.357</b>	<b>13.343</b>				<b>46.700</b>		
<i>Note</i>													
9	<b>Maria Elena Cappello</b>	Amministratore non esecutivo indipendente	1/1/2015 - 31/12/2015	2018									
	I) Compensi nella società che redige il bilancio					33.300	13.343				46.643		
	(II) Compensi da controllate e collegate												
	<b>(III) Totale</b>					<b>33.300</b>	<b>13.343</b>				<b>46.643</b>		
<i>Note</i>													
10	<b>Alberto Capponi</b>	Amministratore non esecutivo indipendente	16/4/2015 - 31/12/2015	2018									
	I) Compensi nella società che redige il bilancio					33.300					33.300		
	(II) Compensi da controllate e collegate												
	<b>(III) Totale</b>					<b>33.300</b>					<b>33.300</b>		
<i>Note</i>													
11	<b>Giovanni Tamburi</b>	Amministratore non esecutivo indipendente	1/1/2015 - 31/12/2015	2018									
	I) Compensi nella società che redige il bilancio					46.657	13.343				60.000		
	(II) Compensi da controllate e collegate												
	<b>(III) Totale</b>					<b>46.657</b>	<b>13.343</b>				<b>60.000</b>		



**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
<b>12</b>	<b>Cesare d'Amico</b>	Amministratore non esecutivo indipendente	1/1/2015 - 16/04/2015	16/04/2015									
	I) Compensi nella società che redige il bilancio					13.300					13.300		
	(II) Compensi da controllate e collegate												
	<b>(III) Totale</b>					<b>13.300</b>					<b>13.300</b>		
<i>Note</i>													
<b>13</b>	<b>Giulio Del Ninno</b>	Amministratore non esecutivo indipendente	1/1/2015 - 16/04/2015	16/04/2015									
	I) Compensi nella società che redige il bilancio					13.333	6.667				20.000		
	(II) Compensi da controllate e collegate												
	<b>(III) Totale</b>					<b>13.333</b>	<b>6.667</b>				<b>20.000</b>		
<i>Note</i>													
<b>14</b>	<b>Fritz Froehlich</b>	Amministratore non esecutivo indipendente	1/1/2015 - 16/04/2015	16/04/2015									
	I) Compensi nella società che redige il bilancio					13.333	6.667				20.000		
	(II) Compensi da controllate e collegate												
	<b>(III) Totale</b>					<b>13.333</b>	<b>6.667</b>				<b>20.000</b>		
<i>Note</i>													
<b>15</b>	<b>Pellegrino Libroia</b>	Presidente Collegio Sindacale	1/1/2015 - 31/12/2015	16/04/2015									
	I) Compensi nella società che redige il bilancio					75.000					75.000		
	(II) Compensi da controllate e collegate												
	<b>(III) Totale</b>					<b>75.000</b>					<b>75.000</b>		
<i>Note</i>													
<b>16</b>	<b>Paolo Lazzati</b>	Sindaco	1/1/2015 - 31/12/2015	2016									
	I) Compensi nella società che redige il bilancio					50.000					50.000		
	(II) Compensi da controllate e collegate					31.600					31.600		
	<b>(III) Totale</b>					<b>81.600</b>					<b>81.600</b>		

**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
<b>17</b>	<b>Maria Luisa Mosconi</b>	Sindaco	1/1/2015 - 31/12/2015	2016									
	I) Compensi nella società che redige il bilancio					50.000	10.000**				50.000		
	(II) Compensi da controllate e collegate												
	<b>(III) Totale</b>					<b>50.000</b>	<b>10.000</b>				<b>60.000</b>		
Note					(**) il compenso decorre dal 16 aprile 2015 a seguito dell'incarico a presidente dell'Organismo di Vigilanza di Prysmian SpA								
<b>18</b>	<b>3</b>	Dirigenti con Responsabilità Strategica	1/1/2015 - 31/12/2015										
	I) Compensi nella società che redige il bilancio					1.103.000		179.820		92.852	124.434	1.500.106	
	(II) Compensi da controllate e collegate					387.000		56.250		14.756	44.175	502.181	
	<b>(III) Totale</b>					<b>1.490.000</b>		<b>236.070</b>		<b>107.608</b>	<b>168.609</b>	<b>2.002.287</b>	
Note					di cui: 1.340.000 euro come Retribuzione Annuale Lorda; 150.000 euro come corrispettivo del Patto di Non Concorrenza Indennità di trasferta e di espatrio								

**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
<b>Valerio Battista</b>	<b>Amministratore Delegato</b>												
Compensi nella società che redige il bilancio		Performance Share 2015-2017			186.898	17,99	31.12.2017	16.04.2015	19,10				879.369
		Coinvestimento bonus 2015			111.321	17,99	31.12.2017	16.04.2015	19,10				523.774
Compensi da controllate e collegate													
<b>Totale</b>					<b>298.219</b>								<b>1.403.143</b>
Note													
<b>Fabio Romeo</b>	<b>Chief Strategy Officer</b>												
Compensi nella società che redige il bilancio		Performance Share 2015-2017			77.291	17,99	31.12.2017	16.04.2015	19,10				363.660
		Coinvestimento bonus 2015			54.345	17,99	31.12.2017	16.04.2015	19,10				255.698
Compensi da controllate e collegate													
<b>Totale</b>					<b>131.636</b>								<b>619.358</b>
Note													
<b>Pier Francesco Facchini</b>	<b>Chief Financial Officer</b>												
Compensi nella società che redige il bilancio		Performance Share 2015-2017			67.437	17,99	31.12.2017	16.04.2015	19,10				317.296
		Coinvestimento bonus 2015			47.417	17,99	31.12.2017	16.04.2015	19,10				223.100
Compensi da controllate e collegate													
<b>Totale</b>					<b>114.854</b>								<b>540.396</b>
Note													
<b>Massimo Battaini</b>	<b>SVP Business Energy Projects</b>												
Compensi nella società che redige il bilancio													
Compensi da controllate e collegate		Performance Share 2015-2017			69.364	17,99	31.12.2017	16.04.2015	19,10				326.363
		Coinvestimento bonus 2015			48.772	17,99	31.12.2017	16.04.2015	19,10				229.474
<b>Totale</b>					<b>118.136</b>								<b>555.837</b>
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
<b>Dirigenti con Responsabilità Strategica</b>	<b>3 persone</b>												
Compensi nella società che redige il bilancio		Performance Share 2015-2017			133.590	17,99	31.12.2017	16.04.2015	19,10				628.551
		Coinvestimento bonus 2015			86.618	17,99	31.12.2017	16.04.2015	19,10				407.547
Compensi da controllate e collegate		Performance Share 2015-2017			38.536	17,99	31.12.2017	16.04.2015	19,10				181.315
		Coinvestimento bonus 2015			27.095	17,99	31.12.2017	16.04.2015	19,10				127.486
<b>Totale</b>					<b>285.840</b>								<b>1.344.899</b>
Note													

**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 )	
<b>Valerio Battista</b>	<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 MBO 2015 da pagare nel 2016	231.103						
Compensi da controllate e collegate									
<b>Totale</b>			<b>231.103</b>						
Note									
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 )	
<b>Fabio Romeo</b>	<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		Piano MBO 2015 da pagare nel 2016	112.821						
Compensi da controllate e collegate									
<b>Totale</b>			<b>112.821</b>						
Note									
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 )	
<b>Pier Francesco Facchini</b>	<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 MBO 2015 da pagare nel 2016	98.438						
Compensi da controllate e collegate									
<b>Totale</b>			<b>98.438</b>						
Note									

**Tabella 3B- segue**

Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
<b>Massimo Battaini</b>	<i>Senior Vice President Business Energy Projects</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 MBO 2015 da pagare nel 2016	101.250						
<b>Totale</b>			<b>101.250</b>						
Note									
A	B	1	2			3			4
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
<b>Altri dirigenti con responsabilità strategica</b>			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di Differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
Compensi nella società che redige il bilancio		Piano MBO 2015 da pagare nel 2016	179.820						
Compensi da controllate e collegate		Piano MBO 2015 da pagare nel 2016	56.250						
<b>Totale</b>			<b>236.070</b>						
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.	3.319.085	712	0	3.319.797
Pier Francesco Facchini	Consigliere	Prysmian S.p.A.	148.377	712	0	149.089
Massimo Battaini (1)	Consigliere	Prysmian S.p.A.	100.403	712	0	101.115
Fabio Romeo	Consigliere	Prysmian S.p.A.	127.207	712	0	127.919
Cesare d'Amico (2)	Consigliere	Prysmian S.p.A.	289.000	11.000	93.000	207.000

(1) Le azioni di Prysmian S.p.A. risultano detenute in parte direttamente ed in parte indirettamente tramite il coniuge.

(2) Il Consigliere è cessato dalla carica per scadenza del mandato in data 16 aprile 2015. Le azioni di Prysmian S.p.A. risultano detenute in parte direttamente ed in parte indirettamente, tramite Fi.Pa. Finanziaria di Partecipazione S.p.A. e tramite il coniuge. Le azioni acquistate o vendute riportate in tabella si riferiscono a operazioni effettuate nel corso dell'intero esercizio 2015.

**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.	33.406	1.143	0	34.549

# RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE