

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO SULLA PROPOSTA DI CUI AL QUARTO PUNTO DELL'ORDINE DEL GIORNO DELLA PARTE ORDINARIA DELL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI DI PRYSMIAN S.P.A. DEL 16 APRILE 2014, CHIAMATA A DELIBERARE IN MERITO AD UN PIANO DI INCENTIVAZIONE RISERVATO A DIPENDENTI DI PRYSMIAN S.P.A. E/O DI SUE CONTROLLATE, PREDISPOSTA AI SENSI DELL'ART. 125-TER DEL D. LGS. 58 DEL 24 FEBBRAIO 1998, COME SUCCESSIVAMENTE MODIFICATO ED INTEGRATO E AI SENSI DELL'ART. 84-BIS DEL REGOLAMENTO ADOTTATO DALLA CONSOB CON DELIBERA N. 11971 DEL 14 MAGGIO 1999, COME SUCCESSIVAMENTE MODIFICATO, SECONDO LO SCHEMA N. 7 DELL'ALLEGATO 3A AL REGOLAMENTO MEDESIMO

Piano di incentivazione: deliberazioni ai sensi dell'articolo 114 bis del D. Lgs. 58/98

Signori Azionisti,

Vi abbiamo convocato in Assemblea ordinaria per sottoporre alla Vostra approvazione, ai sensi dell'art. 114-bis, comma 1, del decreto legislativo n. 58/1998 (c.d. Testo Unico della Finanza), un piano di incentivazione riservato a dipendenti di Prysmian S.p.A. e/o di sue controllate, ivi inclusi alcuni degli Amministratori della Società (il "Piano di Incentivazione"), nonché per conferire al Consiglio di Amministrazione idonei poteri per darvi esecuzione.

Per una descrizione del contenuto del Piano di Incentivazione si rinvia al documento informativo predisposto ai sensi dell'art. 84-bis del regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato, che si riporta integralmente in allegato.

* * *

Tutto ciò premesso, sottoponiamo alla Vostra approvazione la seguente proposta di deliberazione:

"L'Assemblea degli Azionisti, esaminato il documento informativo predisposto ai sensi dell'art. 84-bis del regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato (il "Documento Informativo"),

delibera

- i. di approvare il piano di incentivazione riservato a dipendenti di Prysmian S.p.A. e/o di sue controllate, ivi inclusi alcuni degli Amministratori della Società, come descritto nel Documento Informativo;*
- ii. di conferire al Consiglio di Amministrazione ogni potere necessario ed opportuno per istituire e dare esecuzione al piano di incentivazione. In particolare, a titolo meramente esemplificativo, il Consiglio di Amministrazione potrà, con facoltà di subdelega: (i) individuare i partecipanti tra i dipendenti del Gruppo Prysmian e più precisamente tra i componenti del Consiglio di Amministrazione di Prysmian S.p.A. e i dipendenti di Prysmian S.p.A. e di sue controllate italiane ed estere, determinando altresì il quantitativo di diritti a ricevere azioni da attribuire a ciascuno di essi; (ii) modificare le condizioni di performance alle quali subordinare l'attribuzione di azioni nei casi di modifiche di perimetro; (iii) stabilire ogni altro termine e condizione per l'esecuzione del piano di incentivazione; (iv) approvare il regolamento che disciplinerà il piano di incentivazione. Al servizio del piano di incentivazione il Consiglio di Amministrazione potrà, a sua discrezione, avvalersi di azioni di nuova emissione rivenienti da un aumento gratuito del capitale sociale ai sensi dell'art. 2349 del codice civile, la cui approvazione sarà sottoposta all'odierna Assemblea Straordinaria, ovvero di azioni proprie detenute dalla Società;*
- iii. di conferire al Presidente del Consiglio di Amministrazione ed all'Amministratore Delegato in carica pro tempore, anche disgiuntamente tra loro, ogni potere, con facoltà di subdelega, per espletare gli adempimenti legislativi e regolamentari conseguenti alle adottate deliberazioni".*

* * *

**PIANO DI INCENTIVAZIONE A LUNGO TERMINE
PER IL MANAGEMENT 2014-2016**

*(ai sensi dell'articolo 114-bis del D. Lgs. 58/98 e dell'articolo 84-bis, comma 1,
del Regolamento adottato dalla Consob con Delibera n. 11971 del 14 maggio
1999, come successivamente modificato e integrato)*



Prysmian S.p.A.

Assemblea degli Azionisti del 16 aprile 2014

Prysmian
Group

 **PRYSMIAN**

 **Draka**

Indice

DEFINIZIONI	3
PREMESSA	5
1. SOGGETTI DESTINATARI	6
2. RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO	7
3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DEGLI STRUMENTI	10
4. CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI.....	12

DEFINIZIONI

Si indicano di seguito i termini utilizzati nel presente documento e le relative definizioni.

Adjusted EBITDA	Si intende l'EBITDA prima di oneri e proventi considerati di natura non ricorrente. Per EBITDA si intende l'utile(/perdita) dell'esercizio al lordo dell'effetto economico della variazione del fair value derivati su prezzi materie prime, di altre poste valutate al fair value, degli ammortamenti e svalutazioni, degli oneri e proventi finanziari, dei dividendi da altre società e delle imposte.
ASSEMBLEA	Indica l'Assemblea degli Azionisti di Prysmian S.p.A.
AZIONI	Indica le azioni ordinarie di Prysmian S.p.A.
BONUS ANNUALE	Parte variabile della retribuzione di ciascun Partecipante collegata al raggiungimento di obiettivi predefiniti riferiti ad un arco temporale annuale.
COINVESTIMENTO	Indica una delle due componenti che costituiscono il Piano, in base alla quale il Partecipante sceglie di differire e investire una quota del proprio Bonus Annuale maturato negli anni 2014 e 2015, da erogare rispettivamente negli anni 2015 e 2016, e ottiene un numero di Diritti in modo proporzionale al proprio investimento e subordinatamente al raggiungimento delle Condizioni di Performance.
COMITATO PER LA REMUNERAZIONE E PER LE NOMINE	Indica il Comitato per la Remunerazione e per le Nomine di Prysmian S.p.A. costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 6 del Codice di Autodisciplina adottato da Borsa Italiana S.p.A.
CONDIZIONI DI PERFORMANCE	Indica gli obiettivi predeterminati di carattere economico-finanziario fissati per l'attribuzione degli Azioni previsti dal Piano.
CONSIGLIO	Indica il Consiglio di Amministrazione di Prysmian S.p.A.
DATA DI ASSEGNAZIONE INIZIALE	Indica la data in cui verranno individuati i Partecipanti e verranno definiti il numero minimo ed il numero massimo di Diritti ad essi assegnabili.
DIRITTI	Indica i diritti assegnati ai Partecipanti a ricevere Azioni al termine del Periodo di Performance del Piano, subordinatamente al raggiungimento delle Condizioni di Performance in ragione di un'Azione per ciascun diritto assegnato.
DOCUMENTO INFORMATIVO	Indica il presente Documento Informativo, redatto ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 114 bis del TUF e art 84-bis, comma 1, del Regolamento Emittenti.
GRUPPO PRYSMIAN	Indica Prysmian S.p.A. e le società da essa direttamente o indirettamente controllate.
PARTECIPANTI	Indica i soggetti destinatari del Piano individuati tra i dipendenti di società appartenenti al Gruppo Prysmian, considerati risorse chiave.
PERIODO DI LOCK-UP	Indica il periodo di tempo successivo all'attribuzione delle Azioni durante il quale i Partecipanti non potranno disporre di una parte delle Azioni stesse.
PERFORMANCE SHARE PLAN	Indica una delle due componenti che costituiscono il Piano, ove è prevista l'assegnazione ai Partecipanti di un numero minimo e massimo di Diritti.

PERIODO DI PERFORMANCE	Indica il triennio 2014-2016 al termine del quale sarà valutato il raggiungimento, e in tal caso il grado di conseguimento, degli obiettivi predeterminati di carattere economico-finanziario fissati per l'attribuzione delle Azioni previsti dal Piano.
PIANO	Indica il presente Piano d'incentivazione costituito da due componenti: Coinvestimento e Performance Share Plan.
PREZZO DI RIFERIMENTO DELL'AZIONE	Indica la media dei prezzi di chiusura del titolo Prysmian nel periodo 25/11/2013 - 24/2/2014, corrispondente al periodo di tre mesi antecedente la riunione del Consiglio di Amministrazione che ha approvato di sottoporre all'Assemblea la proposta di adozione del Piano, e pari ad euro 18,53.
PRYSMIAN o LA SOCIETÀ	Indica Prysmian S.p.A.
REGOLAMENTO EMITTENTI	Regolamento adottato con delibera della CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato ed integrato.
ROCE	Si intende il rapporto tra Adjusted EBIT annuale e Capitale Investito Netto medio trimestrale. Per Adjusted EBIT si intende l'EBIT prima di oneri e proventi considerati di natura non ricorrente. Per EBIT si intende l'Utile (/perdita) dell'esercizio al lordo dell'effetto economico della variazione del fair value derivati su prezzi materie prime, di altre poste valutate al fair value, delle svalutazioni, degli oneri e proventi finanziari, dei dividendi da altre società e delle imposte. Per Capitale Investito Netto si intende la somma algebrica di Immobilizzazioni nette, Capitale circolante netto, Fondi (ad esclusione dei Fondi del personale e del Fondo Antitrust) e Imposte differite.
TARGET	Condizioni di Performance minime al di sotto delle quali non è prevista l'attribuzione delle Azioni previste dal Piano.
TUF	Indica il Decreto Legislativo n. 58/98, come successivamente modificato e integrato.

PREMESSA

Il presente Documento Informativo costituisce oggetto di relazione illustrativa per l'Assemblea convocata per deliberare in merito al piano di incentivazione a lungo termine per il periodo 2014-2016, previsto per il management del Gruppo Prysmian.

Il Documento Informativo è pubblicato al fine di fornire agli azionisti della Società e al mercato un'informazione sul Piano in ossequio a quanto previsto dall'art. 84-bis del Regolamento Emittenti ed, in particolare, in conformità allo schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti.

Si precisa che il Piano è da considerarsi "di particolare rilevanza" ai sensi all'articolo 114-bis, comma 3 del Testo Unico e dell'art. 84-bis, comma 2 del Regolamento Emittenti.

Il Piano prevede che nel caso di raggiungimento di predeterminate Condizioni di Performance relative al triennio 2014-2016 vengano attribuite ai Partecipanti Azioni della Società.

Il Piano è composto da:

1. Coinvestimento;
2. Performance Share Plan.

La parte di Coinvestimento prevede che ciascun Partecipante differisca e coinvesta una parte variabile del proprio Bonus Annuale relativo agli esercizi 2014 e 2015, ove conseguito, e che, in caso di raggiungimento del Target, tale quota venga restituita, in forma monetaria, e un numero di Azioni variabile in relazione a quanto coinvestito venga attribuito.

La parte di Performance Share Plan prevede invece la definizione ex ante di un numero minimo e massimo di Diritti per ciascun Partecipante determinato in funzione del ruolo ricoperto e del livello retributivo. Il numero di Diritti effettivamente attribuito dipenderà dal livello di raggiungimento delle Condizioni di Performance.

Entrambi gli elementi del Piano sono condizionati al conseguimento di due obiettivi di performance economico-finanziaria nel triennio 2014-2016 rappresentati dall'Adjusted EBITDA di Gruppo cumulato nei tre anni e dal ROCE (Return On Capital Employed) medio del triennio.

La proposta di adozione del Piano sarà sottoposta all'approvazione dell'Assemblea ordinaria della Società convocata per il giorno 16 aprile 2014, in unica convocazione.

Alla data del presente Documento Informativo, la proposta di adozione del Piano non è pertanto ancora stata approvata dall'Assemblea. Il presente Documento Informativo è redatto sulla base della proposta di adozione del Piano da parte del Comitato per la Remunerazione e per le Nomine approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 25 febbraio 2014.

Il presente Documento Informativo è messo a disposizione del pubblico presso la sede sociale di Prysmian S.p.A., Viale Sarca 222, Milano, presso Borsa Italiana S.p.A., nonché sul sito internet della Società www.prysmiangroup.com.

1. SOGGETTI DESTINATARI

1.1 Indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del consiglio di amministrazione di Prysmian

Il Piano include i seguenti destinatari che sono altresì componenti del Consiglio di Amministrazione di Prysmian S.p.A.:

- Valerio Battista, Amministratore Delegato e Direttore Generale;
- Massimo Battaini, Senior Vice President Business Energy Projects;
- Pier Francesco Facchini, Chief Financial Officer;
- Fabio Ignazio Romeo, Chief Strategy Officer.

1.2 Categorie di dipendenti o di collaboratori dell'emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o controllate di tale emittente

I destinatari del piano sono dipendenti di società del Gruppo in Italia e all'estero, considerati risorse chiave. Il numero massimo di dipendenti che saranno coinvolti nel Piano è di circa 300 suddivisi in tre categorie:

- *CEO*: Valerio Battista;
- *Senior Management*: categoria costituita da circa 30 partecipanti, non ancora individuati nominativamente, che ricoprono ruoli chiave all'interno del Gruppo (inclusi i Consiglieri di Prysmian S.p.A. che ricoprono i ruoli di *Chief Financial Officer*, *Chief Strategy Officer*, *Senior Vice President Business Energy Projects* ed i dirigenti con responsabilità strategiche);
- *Executive*: categoria costituita da circa 270 partecipanti, non ancora individuati nominativamente, appartenenti a diverse unità operative e di *business* a livello globale.

La partecipazione al Piano è su base volontaria.

1.3 Indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del piano che svolgono funzioni di direzione indicati nell'articolo 152-sexies, comma 1, lettera c)-c.2

Il Piano include tra i possibili Partecipanti anche tre soggetti che svolgono funzioni di direzione, con regolare accesso a informazioni privilegiate, ai sensi dell'articolo 152-sexies, comma 1, lettera c)-c.2 del Regolamento Emittenti.

1.4 Descrizione e indicazione numerica separata per categorie dei dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nel paragrafo 1.3 e delle altre eventuali categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del piano (ad esempio, dirigenti, quadri, impiegati etc.)

Ad eccezione dei destinatari già indicati ai paragrafi 1.1 e 1.3, il Piano non prevede la partecipazione di altri dipendenti che rivestano la qualifica di "soggetti rilevanti" secondo la definizione di cui all'art. 152-sexies, comma 1, lettera c) – c.2 e c.3, del Regolamento Emittenti.

Non vi sono categorie di dipendenti o collaboratori per le quali siano previste caratteristiche differenziate del Piano. Tuttavia è possibile che alcuni dipendenti vengano inclusi tra i Partecipanti al Piano successivamente alla Data di Assegnazione Iniziale, con modalità che verranno definite in fase di attuazione del Piano.

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

2. RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

2.1 e 2.1.1 Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione dei piani

Il Piano si pone i seguenti obiettivi:

- generare un forte commitment del management del Gruppo al raggiungimento di obiettivi di ulteriore crescita di redditività e di ritorno sul capitale impiegato nel corso del prossimo triennio;
- allineare gli interessi del management a quelli degli azionisti tramite l'utilizzo di strumenti di incentivazione basati su azioni, promuovendone una stabile partecipazione al capitale della Società;
- garantire la sostenibilità nel lungo termine della performance annuale di Gruppo attraverso il meccanismo di coinvestimento di parte del Bonus Annuale.

Il Piano è stato valutato positivamente dal Comitato per la Remunerazione e per le Nomine nella seduta del 14 febbraio 2014 ed esaminato in data 25 febbraio 2014 dal Consiglio di Amministrazione che ha approvato la proposta di sottoporlo all'esame dell'Assemblea degli Azionisti della Società.

A ciascun Partecipante sarà assegnato un numero di Diritti, definiti tenendo conto dei livelli di retribuzione fissa e di retribuzione variabile annuale percepiti da ciascun Partecipante, in modo da definire per ciascuno di essi un pacchetto retributivo complessivamente coerente e bilanciato nelle sue varie componenti e negli strumenti utilizzati (cash/equity), in linea con le migliori prassi di mercato, tenendo altresì in considerazione il ruolo ricoperto da ciascun Partecipante all'interno del Gruppo.

Il Piano si sviluppa su un orizzonte temporale di 3 anni, periodo ritenuto coerente con l'obiettivo del Piano di misurare la crescita di valore del Gruppo nel medio termine.

2.2 e 2.2.1 Variabili chiave anche nella forma di indicatori di performance considerati ai fini dell'attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari

Il numero di Azioni che verrà effettivamente attribuito a ciascun Partecipante sarà determinato sulla base del raggiungimento di Condizioni di Performance di carattere economico-finanziario comuni per tutti i Partecipanti al Piano.

Il Piano per entrambe le sue componenti (il Coinvestimento e il Performance Share Plan) prevede che l'effettiva attribuzione delle Azioni alla fine del Periodo di Performance sia subordinata al raggiungimento del Target, condizione di performance minima, costituito dal contestuale raggiungimento di due obiettivi:

- Adjusted EBITDA di Gruppo cumulato per il periodo 2014-2016 pari a 1.950 milioni di euro, a parità di perimetro;
- ROCE medio nel periodo 2014-2016 pari al 17,0%.

Il range di performance sia per l'Adjusted EBITDA cumulato che per il ROCE medio nel periodo di riferimento è stato determinato con l'obiettivo di raggiungere un incremento dell'Adjusted EBITDA e del ROCE medio nei tre anni del piano rispetto ai risultati conseguiti nell'esercizio 2013, pari rispettivamente a € 613m di Adjusted EBITDA¹ e 16,7% di ROCE².

¹ Tale ammontare è stato rideterminato a seguito dell'applicazione dei nuovi principi IFRS 10 e 11, la cui adozione è divenuta obbligatoria per il Gruppo a partire dal 1° gennaio 2014, e della riclassifica delle quote di risultato di società collegate e joint venture. Tale ammontare nasce da un esercizio di valutazione preliminare e potrebbe essere diverso da quello definitivo.

² Tale indicatore è stato calcolato dai dati consolidati rideterminati a seguito dell'applicazione dei nuovi principi IFRS 10 e 11, la cui adozione è divenuta obbligatoria per il Gruppo a partire dal 1° gennaio 2014, e della riclassifica delle quote di risultato di società collegate e joint venture ad incremento dell'Adjusted EBITDA. I dati utilizzati per determinare tale indicatore nascono da un esercizio di valutazione preliminare e potrebbero essere diversi da quelli definitivi.

Indicatori di performance 2014-16			
	Adj.EBITDA cumulato (peso 70%)	ROCE medio (peso 30%)	Curve di attribuzione
Performance minima (Target)	€ 1.950 m	17,0%	100
Performance massima (Cap)	€ 2.300 m	21,0%	150

Con riferimento alla componente Performance Share Plan, alla Data di Assegnazione Iniziale a ciascun partecipante verrà assegnato un numero minimo e un numero massimo di Diritti. Il numero effettivo di Azioni che verranno attribuite ai Partecipanti, alla fine del Periodo di Performance e nei limiti del range di Diritti assegnati, verrà definito sulla base del livello di performance raggiunto sia in termini di Adjusted EBITDA, che incide per il 70% dei Diritti assegnati, sia in termini di ROCE, che incide per il 30% dei Diritti assegnati. L'attribuzione delle Azioni avverrà quindi sulla base di una curva lineare tra i livelli minimi e massimi di performance; il numero effettivo di Azioni che verranno attribuite risulterà dalla media ponderata dei risultati di Adjusted EBITDA cumulato (70%) e ROCE medio (30%) all'interno del range di performance sopra definito. Il numero massimo di Azioni comunque non potrà essere superiore al numero massimo di Diritti inizialmente attribuiti a ciascun Partecipante.

Con riferimento alla componente di Coinvestimento del Piano, verrà assegnato a ciascun Partecipante un numero di Diritti determinato sulla base del valore del Bonus Annuale maturato, del profilo di coinvestimento scelto dal partecipante e del Prezzo di Riferimento dell'Azione. Alla fine del Periodo di Performance e subordinatamente al conseguimento del Target, al Partecipante verrà attribuito un numero di Azioni definito sulla base dei suddetti criteri.

Si precisa che il sistema di Bonus Annuale di Prysmian è collegato ad indicatori di liquidità (Posizione Finanziaria Netta) e profittabilità (EBITDA) a livello di Gruppo e ad indicatori finanziari e operativi a livello di Funzione o di Business Unit ed infine ad obiettivi individuali.

2.3. e 2.3.1. Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione

Per quanto riguarda la parte di Coinvestimento il numero di Azioni attribuite dipenderà dal valore del Bonus Annuale maturato negli anni 2014 e 2015 (tale Bonus Annuale rappresenta mediamente un valore pari a circa il 30% della retribuzione base annua, con oscillazioni funzionali alla *seniority*, ai ruoli ricoperti ed al relativo impatto sui risultati), dalla percentuale di differimento/coinvestimento (profilo di coinvestimento) e dal Prezzo di Riferimento dell'Azione.

In particolare i Partecipanti dovranno scegliere uno specifico profilo di coinvestimento del proprio Bonus Annuale a cui sarà associato un determinato livello di rischio:

- **Profilo Base:** il Partecipante coinveste il 25% del valore del suo Bonus Annuale 2014 e 2015, ove conseguito, con la possibilità di ottenere, alla fine del Periodo di Performance ed in caso di raggiungimento del Target, la restituzione del bonus coinvestito in forma monetaria nonché di un valore pari al 50% del coinvestimento in forma di Azioni; il numero di Azioni che verrà attribuito verrà definito sulla base del Prezzo di Riferimento dell'Azione. In caso di mancato raggiungimento del Target, il Partecipante perderà il 25% di quanto coinvestito mentre verrà restituita la residua quota del 75% del bonus coinvestito in forma monetaria.
- **Profilo Bilanciato:** il Partecipante coinveste il 50% del valore del suo Bonus Annuale 2014 e 2015, ove conseguito, con la possibilità di ottenere, alla fine del Periodo di Performance ed in caso di raggiungimento del Target, la restituzione del bonus coinvestito in forma monetaria nonché di un valore pari al 100% del coinvestimento in forma di Azioni; il numero di Azioni che verrà attribuito verrà definito sulla base del Prezzo di Riferimento dell'Azione. In caso di mancato raggiungimento del Target, il Partecipante perderà il 50% di quanto coinvestito mentre verrà restituita la residua quota del 50% del bonus coinvestito in forma monetaria.
- **Profilo Dinamico:** il Partecipante coinveste il 75% del valore del suo Bonus Annuale 2014 e 2015, ove conseguito e da erogare, con la possibilità di ottenere, alla fine del Periodo di Performance ed

in caso di raggiungimento del Target, la restituzione del bonus coinvestito in forma monetaria nonché di un valore pari al 150% del coinvestimento in forma di Azioni; il numero di Azioni che verrà attribuito verrà definito sulla base del Prezzo di Riferimento dell’Azione. In caso di mancato raggiungimento del Target, il Partecipante perderà il 75% di quanto coinvestito mentre verrà restituita la residua quota del 25% del bonus coinvestito in forma monetaria.

Per quanto riguarda il Performance Share Plan il numero minimo ed il numero massimo di Diritti assegnati a ciascun Partecipante è determinato sulla base del ruolo ricoperto da ciascun Partecipante e in misura proporzionale rispetto alla retribuzione percepita alla Data di Assegnazione Iniziale.

Per entrambe le componenti (Coinvestimento e Performance Share Plan), alla fine del Periodo di Performance, l’attribuzione delle Azioni sarà condizionata dal raggiungimento delle Condizioni di Performance.

Rispetto al precedente piano di incentivazione a lungo termine adottato dalla Società per il periodo 2011-13, l’attuale Piano prevede un utilizzo più ampio delle Azioni, in quanto la componente Coinvestimento prevede, al superamento delle Condizioni di Performance, l’attribuzione di Azioni anziché erogazioni esclusivamente monetarie come nel Piano precedente. Si ritiene che in tal modo, nel contesto di una public company, il Piano sia funzionale ad un maggiore allineamento della prospettiva del management a quella degli azionisti.

2.4 Ragioni alla base dell’eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi dall’emittente strumenti finanziari, quali strumenti finanziari emessi da controllate o, controllanti o società terze rispetto al gruppo di appartenenza; nel caso in cui i predetti strumenti non sono negoziati nei mercati regolamentati informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile

Non applicabile in quanto il Piano si basa solo sulle Azioni di Prysmian.

2.5. Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione dei piani

Tutti i Partecipanti al Piano sono dipendenti di società del Gruppo Prysmian.

Gli importi relativi al Piano, al momento dell’erogazione saranno soggetti alla normativa fiscale, previdenziale e/o contabile al momento vigente in ciascun Paese in cui i Partecipanti sono stati residenti durante il periodo di maturazione del Piano.

2.6. Eventuale sostegno del Piano da parte del Fondo speciale per l’incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all’art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350

Il Piano non riceve sostegno da parte del Fondo speciale per l’incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all’art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DEGLI STRUMENTI

3.1. Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'Assemblea al Consiglio di Amministrazione per l'attuazione del Piano

In data 25 febbraio 2014, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e per le Nomine riunitosi per discuterne in data 14 febbraio 2014, ha deliberato di sottoporre all'Assemblea Ordinaria degli Azionisti, convocata per il 16 aprile 2014 in unica convocazione, l'approvazione del presente Piano.

All'Assemblea verrà proposto di conferire al Consiglio ogni potere necessario ed opportuno per istituire e dare esecuzione al Piano; tuttavia, le decisioni in merito al Piano verranno prese dal Consiglio (con astensione degli Amministratori esecutivi destinatari del Piano) solo previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e per le Nomine, costituito da tre amministratori non esecutivi e indipendenti.

In particolare, a titolo meramente esemplificativo, il Consiglio di Amministrazione potrà, previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e per le Nomine, con facoltà di subdelega: (i) individuare i Partecipanti tra i dipendenti del Gruppo Prysmian e più precisamente tra i componenti del Consiglio di Amministrazione di Prysmian S.p.A. e i dipendenti di Prysmian S.p.A. e di sue controllate italiane ed estere, determinando altresì il quantitativo di Diritti da assegnare a ciascuno di essi; (ii) modificare le Condizioni di Performance ai quali subordinare l'assegnazione dei Diritti nei casi di modifiche di perimetro; (iii) stabilire ogni altro termine e condizione per l'esecuzione del Piano; (iv) approvare il regolamento che disciplinerà il Piano.

3.2. Indicazione dei soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano e loro funzione e competenza

L'organo responsabile delle decisioni riferite al Piano, con facoltà di subdelega e fatte salve le prerogative proprie dell'Assemblea degli Azionisti, è il Consiglio di Amministrazione della Società, che sovrintenderà all'attuazione ed alla gestione operativa del Piano stesso. Tuttavia le decisioni in merito al Piano verranno prese dal Consiglio (con astensione degli Amministratori esecutivi destinatari del Piano) solo previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e per le Nomine.

3.3. Procedure esistenti per la revisione del Piano anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base

Il Consiglio di Amministrazione, in fase di attuazione, determinerà, previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e per le Nomine, il regolamento del Piano, sulla base del quale verranno stabilite eventuali procedure per la revisione del Piano stesso.

Tali procedure prevedranno la possibilità per il Consiglio di riparametrare le Condizioni di Performance, in presenza di eventi o circostanze straordinarie e/o imprevedibili, che possano incidere significativamente sui risultati economici e sul perimetro del Gruppo Prysmian.

3.4. Descrizione delle modalità attraverso le quali verranno determinate la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali è basato il Piano

Il Piano prevede l'assegnazione di Diritti che permetteranno ai Partecipanti di ricevere a titolo gratuito Azioni nel rapporto di un'Azione per ogni Diritto. Tali Azioni potrebbero essere costituite da Azioni proprie o da Azioni di nuova emissione derivanti da un aumento del capitale sociale gratuito mediante assegnazione di utili o riserve da utili ai sensi dell'art. 2349 del codice civile.

L'attribuzione delle Azioni potrà avvenire al termine del Periodo di Performance, qualora siano soddisfatte le seguenti condizioni: il Partecipante abbia accettato tutte le regole del Piano, tra le quali il Coinvestimento di una quota del Bonus Annuale relativo agli anni 2014 e 2015, ove conseguito, il Partecipante sia ancora dipendente del Gruppo e siano state raggiunte le Condizioni di Performance minime (Target) previste dal Piano.

3.5. Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche del Piano; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati

La decisione di promuovere il Piano, con i relativi termini e condizioni, è stata elaborata dalla Direzione Risorse Umane e Organizzazione del Gruppo Prysmian con l'ausilio di consulenti esterni ed è stata sottoposta all'esame del Comitato per la Remunerazione e per le Nomine composto da amministratori indipendenti non destinatari del Piano, in data 14 febbraio 2014, in conformità a quanto raccomandato dal Codice di Autodisciplina delle società Quotate emesso da Borsa Italiana S.p.A..

La proposta del Comitato per la Remunerazione e per le Nomine è stata quindi approvata dal Consiglio di Amministrazione del 25 febbraio 2014 per essere poi sottoposta all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti.

La delibera con cui il Consiglio di Amministrazione ha approvato l'architettura del Piano e la proposta di sottoporlo all'approvazione dell'Assemblea di Prysmian è stata assunta con le astensioni degli Amministratori esecutivi che potrebbero partecipare al Piano.

3.6. Data della delibera assunta da parte dall'organo competente a proporre l'approvazione dei piani all'Assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale comitato per la remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e per le Nomine formulata il 14 febbraio 2014, ha deliberato nel corso della seduta del 25 febbraio 2014 di sottoporre il Piano all'approvazione della convocanda Assemblea della Società.

3.7. Data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dall'eventuale comitato per la remunerazione

Non applicabile, in quanto, alla data del presente Documento Informativo, il Piano non è ancora stato approvato dall'Assemblea Ordinaria e non vi è ancora stata l'assegnazione degli strumenti finanziari.

3.8 Prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui sono basati i piani, se negoziati nei mercati regolamentati

Alla chiusura del 14 febbraio 2014 la quotazione sul Mercato Telematico Azionario gestito e organizzato da Borsa Italiana S.p.A. delle azioni ordinarie di Prysmian era pari a Euro 19,28.

Alla chiusura del 25 febbraio 2014 la quotazione sul Mercato Telematico Azionario gestito e organizzato da Borsa Italiana S.p.A. delle azioni ordinarie di Prysmian era pari a Euro 18,41.

3.9. Termini e modalità di cui l'Emittente ha tenuto conto nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione del Piano, della possibile coincidenza temporale tra (i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per la remunerazione e (ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114, comma 1, del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58

L'individuazione di eventuali presidi sarà demandata al Consiglio in sede di determinazione del regolamento che disciplinerà il Piano, fermo restando che l'esecuzione del Piano si svolgerà, in ogni caso, nel pieno rispetto degli obblighi informativi gravanti sulla Società, in modo da assicurare trasparenza e parità dell'informazione al mercato, nonché nel rispetto delle procedure adottate dalla Società.

4. CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

4.1 Descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compensi basati su strumenti finanziari

Il Piano prevede l'assegnazione di Diritti che permetteranno ai Partecipanti di ricevere, a titolo gratuito, Azioni nel rapporto di un'Azione per ogni Diritto. Le Azioni saranno attribuite al termine del Periodo di Performance, subordinatamente al raggiungimento di predeterminate Condizioni di Performance.

4.2 Periodo di effettiva attuazione del Piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti

4.3 Termine del Piano

La prima individuazione dei Partecipanti e la relativa assegnazione ai medesimi del numero minimo e del numero massimo di Diritti in relazione al Performance Share Plan è previsto che avvenga nel corso del 2014 (Data di Assegnazione Iniziale).

Il numero di Diritti derivanti dal coinvestimento verrà determinato individualmente una volta consuntivato l'MBO 2015.

Considerato che il Piano ha come riferimento il conseguimento di Condizioni di Performance in un orizzonte temporale triennale (2014-2016), le Azioni derivanti dai Diritti assegnati ai Partecipanti saranno attribuite nel 2017.

4.4 Massimo numero di strumenti finanziari assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie

Si stima che, in caso di raggiungimento del Target, sarà necessario un numero di Azioni compreso tra circa 2,9 e 3,6 milioni. Tale valore è influenzato dalla scelta del profilo di coinvestimento e dall'entità del Bonus Annuale 2014 e 2015 effettivamente maturato.

Nel caso di raggiungimento del livello massimo di Adj.EBITDA e ROCE (Cap), si stima che il numero massimo di Azioni necessario sarà pari a circa 5,8 milioni.

Le Azioni necessarie per le esigenze del piano deriveranno dall'aumento gratuito di capitale ai sensi dell'art. 2349 del codice civile, che sarà proposto alla convocanda Assemblea del 16 aprile 2014, alle quali potranno aggiungersi Azioni proprie in portafoglio.

Nel caso di raggiungimento del Target al CEO verrà attribuito il 7% del totale delle Azioni, al Senior Management saranno attribuiti circa il 40% del totale delle Azioni ed agli Executive saranno attribuiti circa il 53% del totale delle Azioni.

4.5 Modalità e clausole di attuazione del Piano, specificando se la effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di performance; descrizione di tali risultati e condizioni

L'attribuzione delle Azioni relative al Piano è subordinato al raggiungimento delle Condizioni di Performance predeterminate di cui al punto 2.2. Il numero di Azioni attribuite per la componente di Performance Share Plan sarà inoltre collegato al livello delle Condizioni di Performance raggiunto.

4.6 Vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi

I Diritti assegnati ai Partecipanti non potranno essere venduti, ceduti, assoggettati a vincoli o trasferiti e qualsiasi vendita, cessione, assoggettamento a vincoli o trasferimento effettuato violando questa disposizione sarà invalido e comunque inefficace nei confronti della Società.

Per tutti i Partecipanti, verrà previsto un Periodo di Lock-up di due anni, relativamente ad una percentuale delle Azioni attribuite con riferimento alla componente Performance Share Plan. In particolare, per il CEO e il Senior Management, il Lock-up riguarderà il 40% delle Azioni attribuite, mentre per gli Executive, il Lock-up riguarderà il 20% delle Azioni attribuite.

Per il CEO e il Senior Management è previsto che un ulteriore 10% delle Azioni attribuite nell'ambito della componente Performance Share Plan sia soggetto a Lock-up fino al termine del rapporto di lavoro con il Gruppo Prysmian.

Ulteriori indicazioni in merito ai vincoli di disponibilità gravanti sulle Azioni saranno specificati nella fase di definizione del Piano, inclusa l'introduzione della clausola di clawback.

4.7 Eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione dei piani nel caso in cui i destinatari effettuano operazioni di *hedging* che consentano di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati

Non sono previste condizioni risolutive nel caso in cui i Partecipanti effettuino operazioni di hedging che consentano di neutralizzare il divieto di vendita dei Diritti assegnati.

4.8 Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

L'attribuzione delle Azioni è subordinata, inter alia, alla condizione che il Partecipante sia dipendente del Gruppo in costanza di rapporto di lavoro e all'effettiva prestazione dell'attività lavorativa. In fase di definizione del Piano, il regolamento che sarà definito dal Consiglio stabilirà i diversi effetti causati dall'eventuale cessazione del rapporto di lavoro, tenuto conto della causa e del momento in cui la cessazione dovesse avvenire.

4.9 Indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani

Eventuali cause di annullamento del Piano verranno specificate nella fase di attuazione del Piano.

4.10. Motivazioni relative all'eventuale previsione di un riscatto, da parte della società, degli strumenti finanziari disposto ai sensi degli articoli 2357 e ss. del codice civile

Non è previsto un diritto di riscatto delle Azioni da parte della Società.

4.11. Eventuali prestiti o altre agevolazioni per l'acquisto delle Azioni ai sensi dell'art. 2358 del codice civile

Non è prevista la concessione di prestiti.

4.12. Valutazione dell'onere atteso per la società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del piano

Alla data di predisposizione del presente Documento Informativo non vi sono elementi sufficienti per fornire valutazioni attendibili sull'onere atteso per la Società in quanto condizionato da diversi fattori non preventivabili.

Le spese amministrative di gestione del Piano sono da considerarsi poco significative.

4.13 Eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dai piani di compenso

L'aumento di capitale che sarà richiesto alla convocanda Assemblea ai fini dell'esecuzione del Piano ammonta a massimi Euro 536.480, mediante l'emissione di un numero massimo di 5.364.800 nuove Azioni del valore nominale di euro 0,10 ciascuna. Per quanto riguarda l'effetto diluitivo dell'operazione, considerato che alla data odierna il capitale sociale di Prysmian è costituito da n. 214.591.710 Azioni, si stima una diluizione del capitale massima pari al 2,5% circa.

4.14 Eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali

Non sono previsti limiti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali entro i limiti previsti dal presente Documento Informativo.

4.15. Nel caso in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati, ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore a loro attribuibile

Non applicabile, in quanto le Azioni sono ammesse alla negoziazione sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.

4.16. Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione

Non applicabile in quanto il Piano ha per oggetto l'attribuzione di azioni.

4.17 Scadenza delle opzioni

Non applicabile in quanto il Piano ha per oggetto l'attribuzione di azioni.

4.18 Modalità, tempistica e clausole di esercizio delle opzioni

Non applicabile in quanto il Piano ha per oggetto l'attribuzione di azioni.

4.19 Prezzo di esercizio dell'opzione ovvero modalità e i criteri per la sua determinazione

Non applicabile in quanto il Piano ha per oggetto l'attribuzione di azioni.

4.20 Nel caso in cui il prezzo di esercizio dell'opzione non è uguale al prezzo di mercato determinato come indicato al punto precedente (c.d. fair market value), motivazioni di tale differenza

Non applicabile in quanto il Piano ha per oggetto l'attribuzione di azioni.

4.21 Criteri sulla base dei quali si prevedono differenti prezzi di esercizio delle opzioni tra vari soggetti o varie categorie di soggetti destinatari

Non applicabile in quanto il Piano ha per oggetto l'attribuzione di azioni.

4.22 Nel caso in cui gli strumenti finanziari sottostanti le opzioni non sono negoziati nei mercati regolamentati, indicazione del valore attribuibile agli strumenti sottostanti o i criteri per determinare tale valore

Non applicabile in quanto il Piano ha per oggetto l'attribuzione di azioni.

4.23 Criteri per gli aggiustamenti resi necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti sottostanti (aumenti di capitale, dividendi straordinari, raggruppamento e frazionamento delle azioni sottostanti, fusione e scissione, operazioni di conversione in altre categorie di azioni ecc.)

Qualora sia data esecuzione ad operazioni di natura straordinaria sul capitale o ad altre operazioni, che abbiano in ogni caso un significativo impatto sull'ammontare economico rappresentato dai Diritti assegnati a ciascun Partecipante, la Società si impegna a fare tutto ciò che sarà in sua facoltà, inclusa l'eventuale modifica del Piano, affinché sia mantenuto inalterato l'ammontare economico rappresentato dai Diritti assegnati.

La Tabella allegata allo Schema 7 dell'allegato 3 A del regolamento Emittenti sarà maggiormente dettagliata al momento dell'assegnazione dei Diritti e, di volta in volta aggiornata, nella fase di attuazione del Piano ai sensi dell'articolo 84-bis comma 5 lett. a) del Regolamento Emittenti.

Milano, 13 marzo 2014

Per il Consiglio di Amministrazione
Ing. Valerio Battista
(Amministratore Delegato)

Il dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari (Andreas Bott e Carlo Soprano) dichiarano ai sensi del comma 2 articolo 154 bis del Testo Unico della Finanza che l'informativa contabile contenuta nel presente documento corrisponde alle risultanze documentali, ai libri e alle scritture contabili ed evidenziano, per quanto riguarda il restatement di dati consuntivi a seguito dell'implementazione di nuovi principi contabili, che saranno applicati dal Gruppo a partire dal 1° gennaio 2014 come previsto

dalla normativa vigente, e del cambiamento della classificazione di alcune voci di conto economico, che tali dati nascono da un esercizio di valutazione preliminare e potrebbero essere diversi da quelli definitivi. Il presente documento potrebbe contenere dichiarazioni previsionali ("forward-looking statements") relative a futuri eventi e risultati operativi, economici e finanziari del Gruppo Prysmian. Tali previsioni hanno per loro natura una componente di rischio e incertezza, in quanto dipendono dal verificarsi di eventi e sviluppi futuri. I risultati effettivi potranno discostarsi in misura anche significativa rispetto a quelli annunciati in relazione a una molteplicità di fattori.

Allegati: Tabelle n. 1, schema 7, dell'allegato 3A del Regolamento Emittenti.

PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

Tabella n.1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999

13 marzo 2014

Nome e cognome o categoria	Carica	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i>						
		Sezione 1						
		Opzioni di nuova assegnazione in base alla decisione: <input checked="" type="checkbox"/> del c.d.a. di proposta per l'assemblea <input type="checkbox"/> dell'organo competente per l'attuazione della delibera dell'assemblea						
		Data della delibera assembleare (*)	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari (**)	Data assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting
Valerio Battista	CEO - Consigliere dell'Emittente	16/04/2014	Azioni ordinarie di Prysmian S.p.A.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Massimo Battaini	Consigliere dell'Emittente	16/04/2014	Azioni ordinarie di Prysmian S.p.A.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Pier Francesco Facchini	Consigliere dell'Emittente	16/04/2014	Azioni ordinarie di Prysmian S.p.A.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Fabio Ignazio Romeo	Consigliere dell'Emittente	16/04/2014	Azioni ordinarie di Prysmian S.p.A.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
n. 3 Dirigenti con responsabilità strategiche		16/04/2014	Azioni ordinarie di Prysmian S.p.A.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
circa n. 24 Senior Management		16/04/2014	Azioni ordinarie di Prysmian S.p.A.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
circa n. 270 Executive		16/04/2014	Azioni ordinarie di Prysmian S.p.A.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.

Note:
 (*) L'Assemblea Ordinaria chiamata a deliberare sul Piano è stata convocata per il giorno 16 aprile 2014, in unica convocazione.
 (**) Il numero di strumenti finanziari assegnati dipenderà da vari fattori come indicato nel Documento Informativo, tra cui l'entità del coinvestimento individuale e il livello di raggiungimento delle Condizioni di Performance previste dal Piano.