

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI PRYSMIAN S.P.A. (*"PRYSMIAN"* O LA *"SOCIETÀ"*) SUL SETTIMO PUNTO DELL'ORDINE DEL GIORNO DELLA PARTE ORDINARIA DELL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI DEL 12 APRILE 2022 (L'*"ASSEMBLEA"*), CHIAMATA AD ESPRIMERSI IN MERITO AI COMPENSI CORRISPOSTI AD AMMINISTRATORI, SINDACI E DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE, PREDISPOSTA AI SENSI DELL'ART. 125-TER DEL D. LGS. 58 DEL 24 FEBBRAIO 1998, COME SUCCESSIVAMENTE MODIFICATO ED INTEGRATO

7. Voto consultivo sui compensi corrisposti nell'esercizio 2021.

La normativa in materia di trasparenza delle remunerazioni dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali, dei dirigenti con responsabilità strategiche e dei Sindaci di società quotate, è disciplinata dalla Direttiva Europea denominata *Shareholders Right Directive II* e dal suo recepimento nell'ordinamento italiano con la modifica dell'art. 123-ter del D.lgs. 58/1998 ("T.U.F.").

In particolare, l'art. 123-ter del TUF prevede che le società con azioni quotate mettano a disposizione del pubblico, almeno 21 giorni prima dell'Assemblea ordinaria annuale, una relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti e che la medesima sia composta da due sezioni: (i) una politica di remunerazione, da sottoporre al voto vincolante dell'Assemblea almeno ogni 3 anni o prima in caso di modifiche, e (ii) una relazione sui compensi corrisposti, che deve essere sottoposta al voto consultivo all'Assemblea ogni anno.

Si rammenta altresì che la *"Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti"* del Gruppo Prysmian, sottoposta all'esame dell'Assemblea del 28 aprile 2021 e disponibile sul sito web della Società www.prysmiangroup.com (nella sezione *Società/Governance/Remunerazioni*), conteneva come prima sezione una politica di remunerazione relativa al biennio 2021-2022 (la **"Politica di Remunerazione 2021-2022"**).

Dato che la Politica di Remunerazione 2021-2022 è stata approvata dall'Assemblea e non più modificata dal Consiglio di Amministrazione, si chiede all'Assemblea di esprimersi, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del T.U.F., con voto non vincolante, in senso favorevole o contrario, sulla relazione sui compensi corrisposti nel 2021 ai componenti del Consiglio di Amministrazione, ai dirigenti con responsabilità strategiche ed ai Sindaci di Prysmian (la **"Relazione Compensi 2021"**) che formerà parte integrante della *"Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti"*, unitamente alla Politica di Remunerazione 2021-2022.

Si precisa che la Relazione Compensi 2021 descrive, nel dettaglio:

- a) le voci che compongono la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei dirigenti con responsabilità strategiche e dei componenti del Collegio Sindacale, evidenziandone la coerenza con la politica in materia di remunerazione relativa al biennio 2021-2022;
- b) i compensi corrisposti nell'esercizio 2021 e i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento.

Ciò premesso, l'Assemblea è invitata ad esprimersi come segue:

"L'Assemblea degli Azionisti, vista la politica di remunerazione del Gruppo Prysmian relativa al biennio 2021-2022, di cui alla prima sezione della "Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti" approvata dall'Assemblea del 28 aprile 2021, esprime un giudizio favorevole in merito ai compensi corrisposti relativamente all'esercizio 2021 ai componenti del Consiglio di Amministrazione, ai dirigenti con responsabilità strategiche ed ai componenti del Collegio Sindacale di Prysmian S.p.A."

Milano, 15 marzo 2022

Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti 2022



Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti

2022

Prysmian Group

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 1 Marzo 2022

Il presente documento in materia di trasparenza delle remunerazioni degli Amministratori nelle società quotate è redatto ai sensi dell'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza, in conformità all'art. 84-quater del Regolamento Emittenti e al Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana S.p.A.

Cari Azionisti,

nel corso del 2022 proseguiamo nell'applicazione della nostra politica di remunerazione, approvata lo scorso anno dall'Assemblea a valere sul biennio 2021-2022, confermandone pertanto tutti gli elementi caratterizzanti introdotta a seguito del nuovo assetto organizzativo di vertice e dell'insediamento del nuovo Consiglio di Amministrazione.

La presente Relazione intende quindi, innanzitutto, fornire un quadro completo rispetto agli esiti dell'applicazione della politica di remunerazione con riferimento all'anno 2021, ma anche, nella tradizione di piena trasparenza che ha sempre ispirato la nostra comunicazione con tutti gli stakeholder, condividere con un esteso Sommario introduttivo alcuni importanti aggiornamenti e sviluppi che modelleranno l'azione di Prysmian in un orizzonte di lungo periodo.

Il progressivo miglioramento del quadro pandemico, unito ad un'accelerazione nella crescita dei nostri fondamentali business driver – transizione energetica, digitalizzazione e elettrificazione – nonché nella nostra capacità di delivery nei grandi progetti, ha consentito di ottenere una performance economico-finanziaria significativamente superiore alle aspettative di inizio anno.

Inoltre, sono state avviate importanti iniziative nell'ambito della Sostenibilità, il cui conseguimento è diventato parte integrante dei sistemi di remunerazione. In particolare, l'approccio ESG dell'azienda è ulteriormente evoluto nella direzione di una strategia integrata, tramite l'introduzione di una nuova Social Ambition, rappresentata da un insieme di indicatori chiari e misurabili con precisi target al 2030, focalizzati su alcune dimensioni che riteniamo prioritarie: salute e sicurezza; diversità e equità; inclusione digitale; empowerment delle comunità locali; engagement e upskilling delle persone. Parallelamente, Prysmian ha sviluppato una nuova Climate Change Ambition, allineata ai requisiti dell'Accordo di Parigi, adottando obiettivi Science Based che hanno ricevuto l'approvazione dall'organizzazione SBTi. Entrambe le "Ambizioni" sono recepite nei nostri sistemi incentivanti di breve e lungo termine, tramite specifici indicatori ESG che, nel Piano MBO 2022, si concentrano ulteriormente su aspetti legati al bilanciamento di genere, all'engagement e alla sicurezza delle nostre persone.

Con riferimento a quest'ultimo tema, il 2021 è stato purtroppo anche l'anno in cui abbiamo dovuto registrare due tragici incidenti nei quali hanno perso la vita una nostra collaboratrice esterna e un nostro collega operatore di forklift. La dinamica e le cause degli incidenti sono tuttora oggetto di indagini

interne e da parte delle autorità competenti, cui Prysmian sta fornendo il massimo supporto, al contempo intensificando ulteriormente l'impegno in ambito health & safety, con eventi e iniziative dedicate al consolidamento di una diffusa cultura della sicurezza (come la recente Safety Week) e con un piano di investimenti orientati al miglioramento di infrastrutture, standard e procedure.

A seguito di questi incidenti e in coerenza con quanto indicato nella Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti approvata e pubblicata l'anno scorso, il Consiglio di Amministrazione, su parere del Comitato Remunerazioni e Nomine, che ha esaminato i casi congiuntamente al Comitato Sostenibilità, ha deciso di procedere alla cancellazione della quota di incentivo collegata all'intero obiettivo ESG nell'ambito del sistema incentivante annuale (Piano MBO), a valere su tutti i manager che partecipano al piano (circa 2.300 persone).

A complemento del piano di acquisto di azioni a condizioni agevolate "YES – Your Employee Shares", del quale è stata conclusa con successo la campagna di adesione relativa al primo anno del nuovo ciclo triennale approvato nel 2021, Prysmian sottopone al voto degli Azionisti un nuovo Piano di assegnazione di azioni rivolto prevalentemente ai colleghi operativi nell'ambito dei nostri stabilimenti produttivi a livello globale (non ricompresi tra i destinatari della Politica di remunerazione) che, se approvato, verrà progressivamente attivato nel prossimo triennio nei tanti paesi in cui operiamo, con il coinvolgimento delle organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori e con l'ambizione di condividere nel modo il più possibile ampio e inclusivo il valore che insieme saremo in grado di creare.

Infine, pur nella continuità di una politica di remunerazione approvata per un biennio, abbiamo voluto promuovere anche quest'anno un'intensa attività di ingaggio in vista dell'Assemblea, nella certezza che il dialogo tra la Società e i suoi Azionisti debba continuamente arricchirsi di nuove occasioni e di nuovi argomenti di confronto.



Paolo Amato
Presidente del Comitato
Remunerazioni e Nomine

INDICE

Premessa	07
SOMMARIO	09
1. Creazione di valore sostenibile: una nuova strategia integrata	11
2. Pay for Sustainable Performance: remunerazione variabile 2021	14
3. Politica di remunerazione per il biennio 2021 - 2022	17
SEZIONE I	25
SEZIONE II	25
1. Attività del Comitato Remunerazioni e Nomine	27
2. Performance 2021 e consuntivazione del Piano MBO 2021	29
3. Presidente del Consiglio di Amministrazione	30
4. Amministratore Delegato	30
5. Amministratori Esecutivi	30
6. Amministratori non Esecutivi	32
7. Sindaci	32
8. Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DRS)	33
9. Deroghe alla politica di remunerazione e eventuale applicazione di meccanismi di correzione ex post della componente variabile (malus e claw back)	33
10. Informazioni di confronto	34
11. Voto espresso dall'Assemblea sulla seconda sezione della relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti dell'esercizio precedente	34
TABELLE RETRIBUTIVE	37

Premessa

La Politica di remunerazione descritta nella Sezione I della Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti del 2021 è stata approvata dall'Assemblea del 28 aprile 2021 con riferimento al biennio 2021-2022; pertanto, non essendo intercorse deroghe o modifiche alla stessa, detta Politica resta interamente applicabile anche all'esercizio 2022 e non sarà nuovamente sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea. Il documento è consultabile sul sito internet della Società nella sezione Governance - Remunerazioni¹.

Di conseguenza, la presente Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti (la "Relazione"), approvata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine in data 1 marzo 2022, redatta ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs. 58/1998 ("Testo Unico della Finanza" o "TUF") come modificato dal D.Lgs. 49/2019 in attuazione della Direttiva (UE) 2017/828 (cd. "Shareholders Rights Directive II o SHRDII") del Parlamento Europeo, in conformità all'art. 84-quater del Regolamento Emittenti ed al Codice di *Corporate Governance* di Borsa Italiana S.p.A., fornisce, tramite l'apposita Sezione II, un'illustrazione dei compensi corrisposti nell'esercizio 2021 agli Amministratori, ai Sindaci, all'Amministratore Delegato e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DRS).

La Relazione è introdotta da una sintesi delle informazioni principali ("Sommario") allo scopo di fornire al mercato e agli investitori un quadro di immediata lettura sugli elementi chiave della Politica programmata per il biennio 2021-2022, dell'attuazione 2021, nonché delle principali iniziative attivate dalla Società in tema ESG a partire dal 2022 e in un orizzonte di lungo periodo.

La Relazione illustra infine le partecipazioni detenute dagli Amministratori, dai Sindaci, dall'Amministratore Delegato e dagli altri DRS².

Il testo della presente Relazione è messo a disposizione del pubblico, secondo i termini e le modalità previsti dalla disciplina anche regolamentare vigente, in vista dell'Assemblea degli Azionisti, convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2021 e chiamata ad esprimersi sulla medesima (Sezione II) con deliberazione non vincolante, secondo quan-

to previsto dalla normativa vigente³. I documenti informativi relativi ai piani di compensi in essere basati su strumenti finanziari sono reperibili nella sezione Governance – Remunerazioni – Piani di Incentivazione del sito *internet* della Società.

1 - https://www.prysmiangroup.com/sites/default/files/atoms/files/Prysmian_Remuneration_Report_2021_ITA.pdf

2 - Cfr. l'Art. 84-quater, quarto comma, del Regolamento Emittenti Consob.

3 - Art. 123-ter del TUF, come modificato dall'Art. 3 del D.Lgs. n.49/19, con particolare riferimento ai commi 3-bis, 3-ter e 6.





SOMMARIO

1. Creazione di valore sostenibile: una nuova strategia integrata

Il percorso di Prysmian nella creazione di valore sostenibile, iniziato diversi anni fa, si evolve ulteriormente con l'adozione di una strategia integrata, finalizzata al presidio di un ampio spettro di temi "ESG" (*Environmental, Social, Corporate Governance*).

In particolare, la strategia di Prysmian si articola in due grandi "Ambition", sviluppate e gestite in parallelo e con

un orizzonte di lungo periodo: la *Social Ambition 2030* e la *Climate Change Ambition*.

Social Ambition 2030

In coerenza con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite, la *Social Ambition* del Gruppo identifica un insieme di indicatori chiari e misurabili e definisce precisi *target* al 2030, concentrandosi principalmente sull'impegno a migliorare in cinque dimensioni fondamentali.

Salute e Sicurezza

Per continuare l'impegno nella diffusione di una solida cultura della sicurezza, verso il tendenziale azzeramento di tutti gli incidenti sul lavoro.

- Indice Infortuni tendente a 0

Diversità, equità e inclusività



Per ottenere un completo bilanciamento nell'attività di recruiting, migliorare la rappresentanza femminile a tutti i livelli, con particolare riferimento ai ruoli di leadership e a quelli che richiedono preparazione scientifica, tecnologica, ingegneristica e matematica (STEM), garantendo equità di salario a persone che ricoprono ruoli comparabili e assicurando un'adeguata presenza di nazionalità/etnie sottorappresentate.

- 50/50 nelle assunzioni di personale impiegatizio
- 30% di donne in posizioni di Senior Leadership
- 25% di donne sul totale dipendenti
- Zero Gender Equal Pay Gap – personale impiegatizio
- +500 donne in un programma STEM dedicato

Empowerment delle comunità locali



Per sviluppare programmi educativi e di formazione dedicati alle scuole e alle comunità locali, con particolare attenzione alle regioni più vulnerabili e in via di sviluppo e incoraggiare i giovani di tutte le età a scoprire e abbracciare una carriera tecnica o scientifica, attraverso programmi di condivisione della conoscenza che fanno leva sull'ampio know-how globale di Prysmian.

- Oltre 30% di Executives provenienti da nazionalità/etnie/origini sotto rappresentate
- Mentoring di programmi locali per 500 studenti provenienti da minoranze
- Almeno un Progetto all'anno (es. costruzione di una nuova scuola/asilo nido, con focus sui paesi in via di sviluppo e comunità vulnerabili)
- Progetti locali con donazione di cavi elettrici e di fibra ottica

Inclusione digitale



Per connettere tutti i dipendenti attraverso piattaforme digitali globali, assicurando un incremento significativo nei livelli di adozione.

- Connettere il 100% dei nostri dipendenti con piattaforme globali, ottenendo un livello di adesione adeguato

Engagement e upskilling delle persone



Per incrementare le ore di formazione offerte a tutti i dipendenti, sviluppare ulteriormente le opportunità di esperienze di rotazione/crescita professionale, promuovere il senso di appartenenza dei dipendenti tramite i piani di partecipazione azionaria e migliorare il complessivo livello di engagement delle persone.

- 40 ore annuali di formazione specialistica per ogni dipendente, inclusa formazione sui valori aziendali, *unconscious bias* e leadership inclusive
- Oltre il 25% di dipendenti coinvolti in progetti di mobilità/crescita professionale ogni anno
- 50% di dipendenti come azionisti stabili attraverso piani di azionariato
- Livello di partecipazione all'Engagement Survey superiore all'80%
- Leadership Impact Index migliorato a 70-80%

EQUAL PAY

Con la nuova *Social Ambition*, Prysmian si impegna alla tendenziale eliminazione di qualsiasi differenziale retributivo (non giustificato da elementi spiegabili con l'applicazione della Politica di remunerazione) tra persone che ricoprono ruoli comparabili.

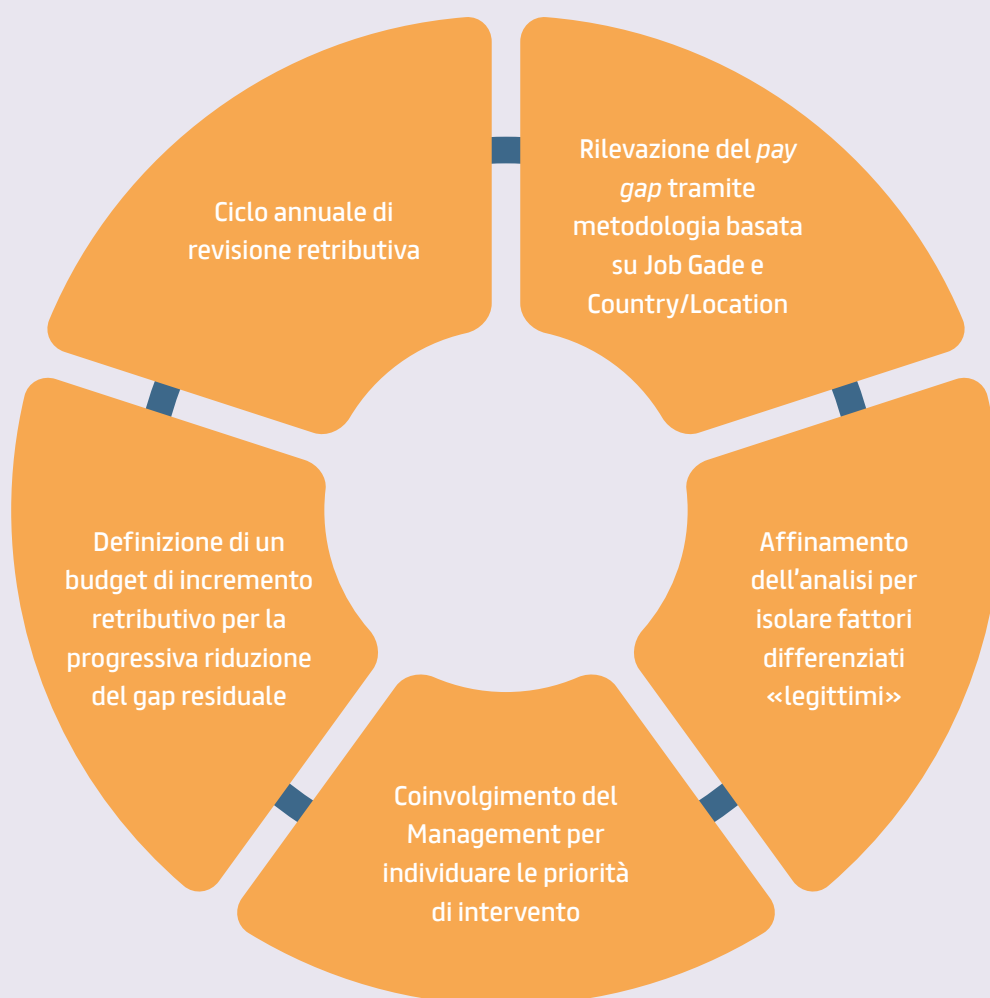
Per supportare il raggiungimento di questo obiettivo, è stata sviluppata una metodologia di rilevazione del **Gender Equal Pay Gap** basata sul *Job Grade* e sui mercati retributivi di riferimento per ciascun ruolo: l'applicazione di tale metodologia ha evidenziato la presenza di un *pay gap*, nell'ambito della popolazione dei Desk Workers, mediamente pari al **7%** a sfavore delle donne (dati a gennaio 2022).

La mitigazione di questo gap avverrà attraverso due direttrici principali, nell'ambito del processo annuale di revisione retributiva:

1 l'affinamento dell'analisi dei gap a livello individuale, per isolare tutti i fattori differenzianti legittimi, in quanto coerenti con la politica di remunerazione (ad es. la *performance* o la *seniority* nel ruolo);

2 la definizione di un budget e di un ciclo annuale di revisione retributiva dedicati alle donne con remunerazione inferiore alla media degli uomini in ruoli comparabili (in assenza di legittimi fattori differenzianti).

Facendo leva sul nuovo sistema informativo del personale **Workday**, è stata inoltre impostata una reportistica dedicata al *Gender Equal Pay Gap*, a disposizione di tutto il management del Gruppo per supportare una consapevolezza diffusa sul tema e rafforzare le azioni di mitigazione.

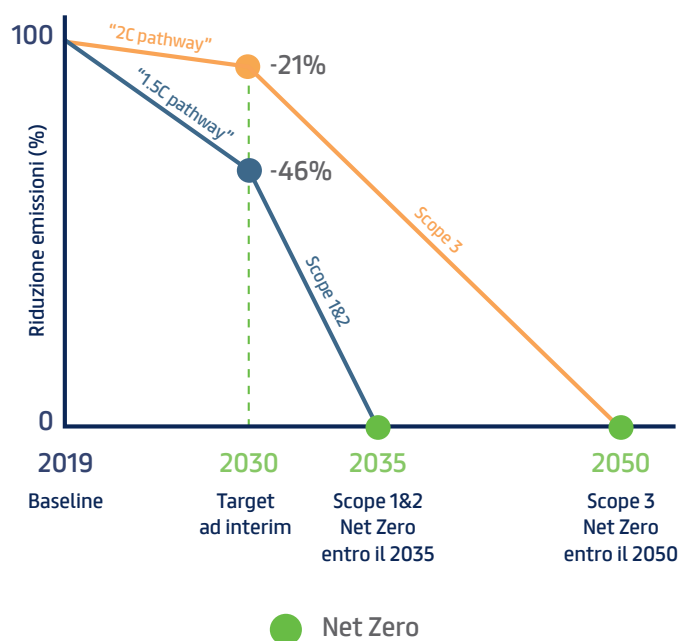


Climate Change Ambition

Parallelamente al lancio della *Social Ambition*, Prysmian ha inoltre sviluppato una nuova e ambiziosa strategia di decarbonizzazione, allineata ai requisiti dell'Accordo di Parigi, siglando la *Business Ambition* (1,5°).

Il Gruppo ha adottato obiettivi *Science Based* che hanno ricevuto l'approvazione dall'organizzazione SBTi e che prevedono il raggiungimento del "Net Zero" entro il 2035 per le emissioni generate dalle proprie attività (Scope 1 e 2) ed entro il 2050 per le emissioni della catena del valore (Scope 3).

Per il raggiungimento di tali obiettivi, Prysmian si è impegnata a investire circa 100 milioni di euro nel prossimo decennio.



2. Pay for Sustainable Performance: remunerazione variabile 2021

Piano MBO 2021

Nel 2021 Prysmian ha ulteriormente consolidato il suo approccio di *Pay for Sustainable Performance*, introducendo una nuova articolazione dell'obiettivo ESG presente nel Piano MBO, caratterizzata da un insieme di indicatori relativi alla sicurezza, al bilanciamento di genere, alla decarbonizzazione e al posizionamento in due indici di sostenibilità, peraltro raddoppiandone il peso complessivo (20%) rispetto all'anno precedente.

Indicatori Economico-Finanziari	KPI ESG	Target	Peso	Risultato 2021
Adj. EBITDA = 976 €M superiore al livello massimo della <i>guidance</i> rivista al rialzo comunicata in luglio 2021 (970 €M)	Indice frequenza infortuni	1.22 / 1.19	30%	▼ 1.55
	% donne desk worker assunte	35% / 38%	15%	▲ 38,7%
	% donne management assunte	35% / 38%	15%	= 30,7%
Free Cash Flow = 365 €M superiore al livello massimo definito nella <i>guidance</i> (330 €M)	Piano di investimenti per la riduzione di emissioni di CO ₂	8 €M - 10 €M + valutazione qualitativa sull'esecuzione del piano	20%	▲ 14,615 €M
	Posizionamento negli indici di sostenibilità	CDP Min: mantenere Max: livello A DJSI Min: mantenere Max: migliorare vs 2020	20%	▲ CDP: mantenuto DJSI: migliorato

I risultati ottenuti nel 2021 sugli indicatori ESG, complessivamente buoni con riferimento all'assunzione di donne, agli investimenti per la decarbonizzazione e al posizionamento negli indici di sostenibilità (1° posto di settore nel DJSI), sono stati tuttavia gravemente compromessi a causa di due tragici incidenti nei quali hanno perso la vita una collaboratrice esterna (nello stabilimento di Tianjin in Cina) e un collega operatore di *forklift* (nello stabilimento di Liverpool in Australia).

Queste tragiche circostanze - le cui dinamiche e cause sono tuttora oggetto di indagini interne e da parte delle autorità competenti - hanno impresso un'ulteriore accelerazione all'impegno di Prysmian verso il tendenziale azzeramento di tutti gli incidenti sul lavoro (come da indicatore di *Social Ambition*), confermata dalla realizzazione di eventi e iniziative dedicate alla diffusione di una solida cultura della sicurezza (come la *Safety Week* svolta nel mese di novem-

bre 2021) e da un piano di investimenti specificamente finalizzato all'ulteriore miglioramento delle nostre procedure e dei nostri standard di sicurezza.

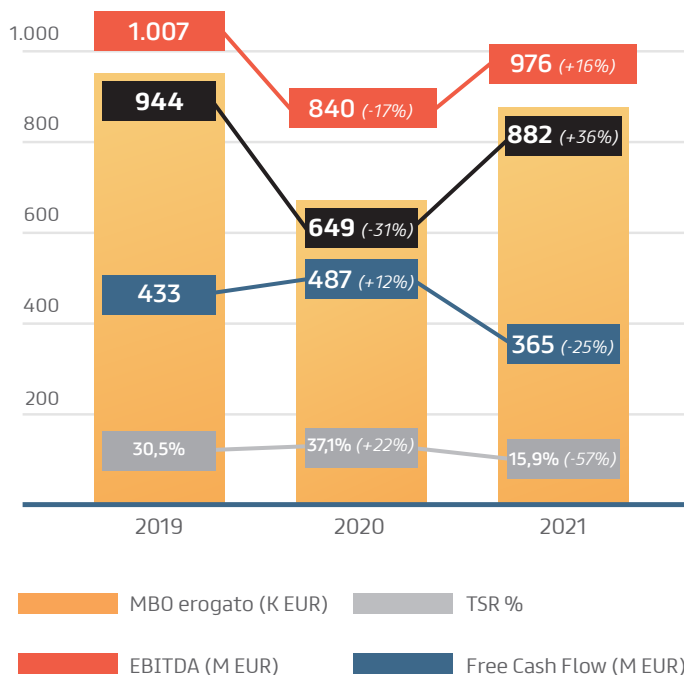
A seguito di questi incidenti, il Consiglio di Amministrazione, su parere del Comitato Remunerazioni e Nomine, che ha esaminato i casi congiuntamente al Comitato Sostenibilità, ha deciso di procedere alla cancellazione della quota di incentivo complessivamente collegata all'obiettivo ESG nell'ambito del sistema incentivante annuale (Piano MBO), a valere su tutti i manager che partecipano al piano (circa 2.300 persone).

Tale decisione è stata presa in coerenza con quanto dichiarato nella Relazione sulla remunerazione approvata lo scorso anno in relazione all'eventuale occorrenza di incidenti mortali e confermato per il 2022:

L'eventuale occorrenza di infortuni fatali occorsi nello svolgimento di mansioni professionali, sarà oggetto di specifica ed approfondita indagine e valutazione da parte del Comitato Remunerazioni e Nomine e potrà determinare la cancellazione della quota di incentivo complessivamente collegata all'obiettivo ESG.

Con riferimento all'obiettivo di Adj. EBITDA si segnala inoltre che, in conseguenza della revisione al rialzo della guidance 2021 comunicata al mercato lo scorso luglio (con incremento da 870-940 €M a 920-970 €M), sono stati coerentemente aumentati i livelli massimi di raggiungimento di tale obiettivo nelle schede MBO 2021 dell'Amministratore Delegato e della prima linea manageriale di Gruppo. La *performance* complessivamente realizzata, unitamente all'applicazione dell'approccio sopra descritto, ha determinato importi dell'incentivo annuale 2021 riconosciuti all'Amministratore Delegato e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica (DRS), inclusa la componente differita in azioni, in sostanziale crescita rispetto ai livelli del 2020 (fortemente influenzati dall'impatto del Covid-19).

AD-MBO erogato e risultati aziendali



La cancellazione della porzione dell'incentivo legata all'obiettivo ESG ha comportato una riduzione di € 145.200 per l'AD e una riduzione complessivamente pari a € 486.549 per gli altri DRS (6 soggetti).

Il 50% dell'importo riconosciuto nell'ambito del Piano MBO 2021 all'Amministratore Delegato e agli altri DRS verrà differito al termine del vesting relativo al Piano LTI 2020-2022 ed erogato in forma di azioni della Società.

CEO Pay Ratio⁴

In conseguenza dell'approccio adottato in merito alla consuntivazione dell'incentivo annuale MBO 2021 e della dinamica retributiva applicata nel corso dell'anno, il rapporto fra la remunerazione totale per il 2021 (compensi fissi più variabile annuale) dell'Amministratore Delegato rispetto alla retribuzione media dei nostri dipendenti a livello complessivo nel mondo è pari a 59:1.

Pay Ratio 2021	Compensi fissi	Totale compensi (compensi fissi + variabile annuale)
CEO	€ 1.100.000	€ 1.982.200
Media dipendenti	€ 32.111	€ 33.235
Rapporto 2021	34:1	59:1
Rapporto 2020	35:1	53:1
Rapporto 2019	34:1	62:1

4 - Remunerazione media dei dipendenti aggiornata a seguito dell'introduzione del sistema informativo globale Workday e calcolata includendo le componenti di remunerazione fissa e variabile annuale di competenza dell'esercizio, escludendo voci non ricorrenti di remunerazione e/o costo del lavoro.

Piano LTI 2020-2022

Con riferimento al Piano LTI 2020-2022, si ricorda che il risultato cumulato relativo all'obiettivo di Adj. EBITDA verrà valutato includendo la quota relativa all'impatto negativo del Covid-19 sui risultati 2020 (155 €M), stimata secondo i criteri esposti nella Relazione sulla remunerazione 2021 (Sezione II; par. 1): a questo proposito è importante sottolineare che l'effettiva considerazione di tale impatto negativo ai fini della consuntivazione del Piano LTI 2020-2022 sarà soggetta alla valutazione discrezionale del Consiglio di Amministrazione, su parere del Comitato Remunerazioni e Nomine, al termine del periodo triennale, nell'ambito

di una più ampia disamina della *performance* complessiva espressa dal Gruppo.

Con riferimento all'obiettivo ESG, si segnala che nel corso del 2021 è stato effettuato un importante aggiustamento al rialzo del *target* relativo alla riduzione delle emissioni di CO₂ (da -2/-3% a -16/-21%): si è ritenuto opportuno effettuare tale aggiustamento in considerazione dell'accelerazione del piano di riduzione delle emissioni e dell'applicazione della metodologia di calcolo "*market based*" a seguito dell'adozione di obiettivi *Science Based*.

KPI ESG	Definizioni	Target range (soglia / max)	Risultato 2021
Rifiuti riciclati	Percentuale di rifiuti complessivamente riciclati rispetto ai rifiuti complessivamente prodotti; i rifiuti presi in considerazione sono quelli derivanti dalle attività produttive del Gruppo	64% / 66%	69% Progetti in corso per aumentare ove possibile il riciclo di tipologie di rifiuti non ancora riciclabili ▲
Mix di genere	Percentuale di donne nelle posizioni manageriali "executive" del Gruppo definite tali in base al sistema di pesatura Korn Ferry dei ruoli (grade 20 e superiori), certificato dallo stesso advisor	14% / 18%	13,5% Social Ambition 2030: varie iniziative già lanciate in ambito recruiting, promozioni e retention basati sulla meritocrazia e con focus sui profili STEM ▲
Emissioni	Percentuale di riduzione delle emissioni di Green House Gas (Scope 1 e 2) comprese le emissioni di CO ₂ e di altro tipo (CH ₄ , N ₂ O, HFC, SF ₆ , PFC) espresse in CO ₂ eq (CO ₂ equivalenti)	-16% / -21%	-22,1% Target range rivisto a rialzo a seguito del cambio di metodologia e dell'accelerazione nel piano di riduzione ▲
Leadership Impact Index	Indice sintetico del numero di rispondenti che hanno espresso un forte livello di consenso rispetto a 5 specifiche affermazioni, nell'ambito di una più ampia indagine sulle opinioni dei dipendenti (<i>Speak Up Survey</i>)	59% / 65%	54% Risultato pregresso più recente: 57% (2019) ▼

SDA Bocconi School of Management è il partner indipendente che gestisce la *Speak Up Survey* di Prysmian

Operando come terza parte esterna, SDA Bocconi elabora i dati garantendo l'anonimato e l'imparzialità delle risposte

Nella *Speak Up Survey* i rispondenti esprimono il livello di consenso rispetto a una serie di affermazioni

Per ogni affermazione, i rispondenti possono esprimere un grado di consenso da 1 («In forte disaccordo») a 7 («Fortemente d'accordo»); il Leadership Impact Index considera i livelli di consenso pari o superiori a 5

L'ultima rilevazione è stata effettuata in dicembre 2021; la prossima indagine verrà svolta in dicembre 2022

1

La mattina sono felice di andare al lavoro

2

Sono entusiasta del mio lavoro

3

Raccomanderei la mia azienda ai miei amici

4

Ricevo regolarmente feedback riguardo alle mie performance lavorative ed il mio contributo

5

Sento che il mio lavoro viene riconosciuto e apprezzato dal mio capo

Piano YES

Il Piano di azionariato diffuso del Gruppo “YES – *Your Employee Shares*” continua a rappresentare un importante tassello della strategia di Prysmian per la gestione delle sue persone.

Il Piano prevede la possibilità per i dipendenti di acquistare, su base volontaria, azioni della società a condizioni agevolate. Accettando un vincolo di indisponibilità di almeno 36 mesi dalla data dell'acquisto, i dipendenti possono ricevere azioni con uno sconto sul prezzo di mercato (pari all'1% per i top manager, al 15% per gli executive e al 25% per la restante popolazione aziendale), oltre a un certo numero di azioni “di benvenuto” offerte al momento dell'adesione.

Ad oggi hanno aderito al Piano circa il 35% dei dipendenti, distribuiti in misura variabile negli oltre 30 Paesi in cui il Piano è attivo; nel 2021 la partecipazione è stata di circa 4,400 colleghi, che hanno deciso di investire nel Piano, in significativa crescita (+10%) rispetto al livello di adesione del 2020.



3. Politica di remunerazione per il biennio 2021 - 2022

A seguito del rinnovo del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati endoconsiliari avvenuto nel 2021, il Comitato Remunerazioni e Nomine è costituito da tre Amministratori non Esecutivi e indipendenti ai sensi del TUF: Paolo Amato in qualità di Presidente, Annalisa Stupenengo e Claudio De Conto.

La Politica di remunerazione si applica ai componenti del Consiglio di Amministrazione, a Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DRS) del Gruppo Prysmian. Oltre agli Amministratori Esecutivi, la società ha individuato tre DRS nelle posizioni di:

- Executive Vice President Divisione Telecom;
- Executive Vice President Divisione Energy;
- Executive Vice President Divisione Projects.

I principali elementi retributivi offerti ai destinatari della Politica di remunerazione 2021-2022 sono sintetizzati nelle seguenti tabelle di riepilogo.

Presidente, Amministratori non Esecutivi e Sindaci

Compensi annui	Valori
Presidente del Consiglio di Amministrazione	130.000 €
Amministratori non Esecutivi	65.000 €
Componenti dei Comitati endoconsiliari	35.000 €
Presidente del Collegio Sindacale	75.000 €
Sindaci effettivi	50.000 €

Amministratore Delegato, Amministratori Esecutivi e altri DRS

Elemento	Finalità	Principali Caratteristiche	Valori
 Remunerazione Fissa / Retribuzione Annuale Lorda (RAL)	Remunera il ruolo ricoperto, per garantire una retribuzione di base adeguata e competitiva	È definita in coerenza con la complessità e le responsabilità del ruolo È determinata rispetto all'equità interna, per garantirne la correttezza in presenza di ruoli comparabili, e al mercato esterno, per supportarne un adeguato livello di competitività Tiene in considerazione la performance individuale monitorata in un periodo pluriennale	AD: 1.100.000€ Amministratori Esecutivi CFO: 590.000€ COO: 950.000€ DRS: definita in base al ruolo
 Retribuzione variabile di breve termine (Piano MBO 2021 e 2022)	Remunera la performance annuale, sulla base di indicatori oggettivi e misurabili	È legata a predeterminati obiettivi annuali di performance Principali indicatori di performance: • Reddittuali - Adjusted EBITDA • Finanziari - Posizione Finanziaria Netta • Gestione costi - Costi Fissi • ESG - Sicurezza sui luoghi di lavoro, impatto ambientale delle attività produttive, diversità di genere fra i dipendenti Massimo importo erogabile (Cap) - previsto per tutti i partecipanti Performance individuale ("P3") - valutazione della qualità della <i>leadership</i> e del contributo individuale alla realizzazione degli obiettivi; funge da moltiplicatore dell'importo maturato (+/- 15%; non si applica all'AD) Differimento - il 50% dell'importo maturato è differito ed erogato in forma di <i>Deferred Share</i> e <i>Matching Share</i> nell'ambito del Piano LTI 2020-2022	AD: 67-100% della remunerazione fissa (target-max) COO: 50-100% della RAL (target-max), escluso moltiplicatore performance individuale Amministratori Esecutivi/DRS: 50-75% della RAL (target-max), escluso moltiplicatore performance individuale
 Retribuzione variabile di lungo termine (Piano LTI 2020-22)	Remunera la performance di medio periodo sulla base di obiettivi triennali Favorisce la convergenza di interessi verso la creazione di valore sostenibile nel medio-lungo termine rafforzando la retention delle risorse chiave	Il Piano LTI si articola in due componenti: 1. Performance Share 2. Deferred Share con abbinate Matching Share Massimo numero di azioni erogabile - previsto un numero massimo di azioni attribuibili per ogni partecipante e per il Piano nel suo complesso 1. Performance Share Attribuzione gratuita di azioni soggetta a condizioni di performance Vesting - triennale (2020-2022) Condizioni di performance • Adjusted EBITDA cumulato (30%), Free Cash Flow cumulato (30%) • Total Shareholder Return relativo (rTSR) di Prysmian rispetto a un panel di confronto (20%) • ESG, misurata da una serie di indicatori (20%)	AD: 300-450% della remunerazione fissa sul triennio (target-max) Amministratori Esecutivi/DRS: 200-300% della RAL sul triennio (target-max) Deferred Share AD/ Amministratori Esecutivi/DRS: 50% dell'incentivo è differito con incasso in azioni

Elemento	Finalità	Principali Caratteristiche	Valori
 Retribuzione variabile di lungo termine (Piano LTI 2020-22)	Remunera la performance di medio periodo sulla base di obiettivi triennali Favorisce la convergenza di interessi verso la creazione di valore sostenibile nel medio-lungo termine rafforzando la retention delle risorse chiave	Lock-up della durata di 2 anni su quota-parte delle azioni attribuite in qualità di Performance Share 2. Deferred Share e Matching Share 2.1 Deferred Share Attribuzione gratuita e differita in azioni del 50% dell'importo maturato nell'ambito del Piano MBO 2020, 2021 e 2022 2.2 Matching Share Attribuzione, per ogni Deferred Share attribuita, di ulteriori 0,5 azioni gratuite; per AD e Top Management, la componente di Matching Share è soggetta al conseguimento della condizione di performance inerente agli indicatori ESG	AD: 300-450% della remunerazione fissa sul triennio (target-max) Amministratori Esecutivi/ DRS: 200-300% della RAL sul triennio (target-max) Deferred Share AD/ Amministratori Esecutivi/ DRS: 50% dell'incentivo è differito con incasso in azioni
 Trattamento in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro	Supporta il recruiting e la retention delle risorse chiave	Trattamento in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro dipendente in forma di accordi individuali specifici Importo non superiore a 24 mensilità di retribuzione fissa, nel rispetto delle leggi e dei contratti locali	AD: 24 mensilità di remunerazione fissa Amministratori Esecutivi/ DRS: se previsti, max 24 mensilità di RAL
 Patti di non concorrenza	Protegge gli interessi della società a seguito dell'uscita di risorse chiave	Accordi individuali specifici in relazione alla durata e all'ampiezza del vincolo	AD: durata 3 anni; remunerazione 40% della remunerazione fissa per ogni anno di validità del patto Amministratori Esecutivi / DRS: se previsti, di durata variabile a seconda del contesto normativo e con una remunerazione massima pari a una percentuale della RAL commisurata alla durata di validità del patto
 Benefit	Integrano le previsioni contrattuali in un'ottica di total reward	Benefici di natura previdenziale e sanitaria; auto aziendale	
 Linee Guida di possesso azionario	Contribuiscono all'allineamento di interessi tra risorse chiave e shareholder nel lungo termine	Richiesta di soddisfare un requisito minimo di possesso di azioni Prysmian per tutta la permanenza nel ruolo	AD: 3x la remunerazione fissa Amministratori Esecutivi / DRS: 1,5x la RAL

I sistemi incentivanti di breve e lungo termine prevedono clausole di *malus* e *claw back* nei casi di frode, dolo e gravi e intenzionali violazioni di leggi e/o regolamenti, del Codice di Condotta o di altre politiche di *compliance*.

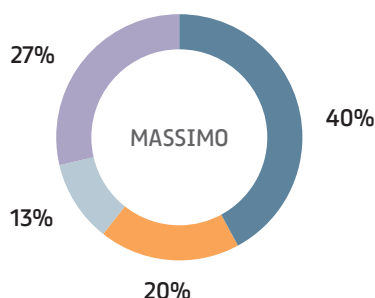
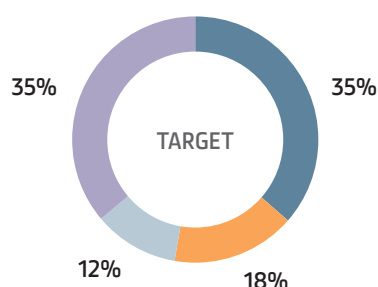
PAY MIX AD / COO / DRS

Il pacchetto retributivo⁵ degli Amministratori Esecutivi e degli altri DRS del Gruppo è così caratterizzato :

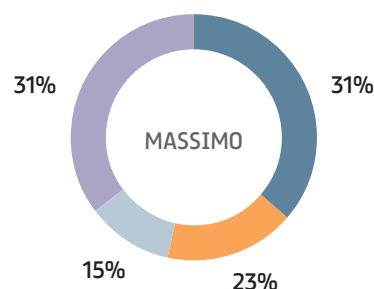
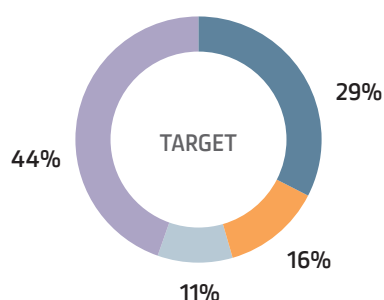
- una quota rilevante è legata al raggiungimento di risultati definiti ex-ante (*pay for performance*);
- l'erogazione di una porzione significativa della componente variabile è differita nel tempo;
- la remunerazione variabile è largamente corrisposta in azioni, in quota parte soggetta a vincoli di *lock-up*.

- Compensi fissi
- MBO monetario
- Deferred + Matching Share
- Performance Share

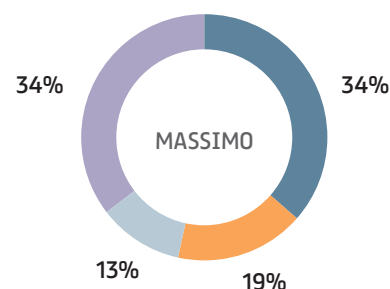
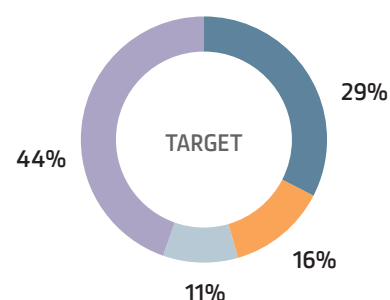
AMMINISTRATORE DELEGATO



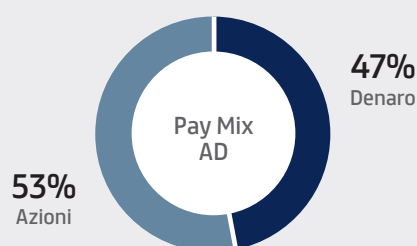
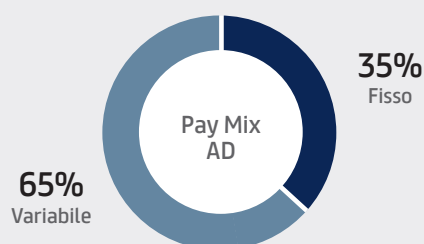
CHIEF OPERATING OFFICER



AMMINISTRATORI ESECUTIVI E DRS



Il **65%** della remunerazione complessiva dell' **AD è variabile in base ai risultati**



Oltre il **50%** della remunerazione complessiva dell' **AD è erogata in azioni nel medio-lungo termine** (3-5 anni), coerentemente con la sostenibilità economico-finanziaria della performance conseguita

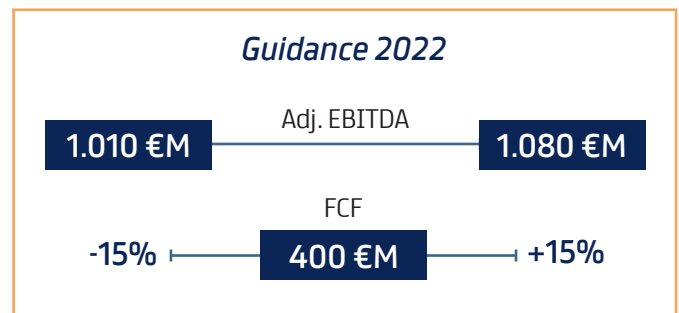
5 - Per le analisi sul Pay Mix, le componenti Performance Share e Deferred Share con Matching Share, entrambe in azioni, prendono a riferimento il face value al momento dell'assegnazione dei diritti. Il Pay Mix è calcolato su base annualizzata. Eventuali altre forme retributive (es. benefit, patti di non concorrenza), descritte nella Sezione II della presente Relazione, non sono considerate nell'analisi del Pay Mix, così come non è considerato il moltiplicatore/demoltiplicatore dell'incentivo annuale legato alla valutazione della performance individuale (processo "P3").

Remunerazione variabile annuale 2022 (disclosure ex-ante)

Il Piano MBO di Gruppo, esteso ad una popolazione di circa 2.300 manager e risorse chiave a livello globale, si articola in generale su quattro tipologie di obiettivi connessi a generazione di reddito e cassa, gestione di costi/efficienze (o altro obiettivo specifico per ciascuna Funzione aziendale) e sostenibilità/ESG.

Guidance 2022 e condizione di accesso al Piano MBO

Il Piano MBO 2022 prevede una condizione di accesso strutturata in coerenza con la *guidance* 2022 e applicata a tutti i partecipanti al sistema incentivante. In caso di mancato raggiungimento di almeno il livello soglia della condizione di accesso, lo schema non si attiva e non vengono erogati incentivi.



Gli obiettivi dell'Amministratore Delegato sono rappresentati dallo schema seguente (Scheda MBO 2022)

L'incentivo erogabile è calcolato come segue:

- a livello *target* (100 punti) è pari al 67% della remunerazione fissa per l'AD e al 50% per gli altri Amministratori Esecutivi e DRS;
- a livello massimo (150 punti), è pari al 100% della remunerazione fissa per l'AD e il COO e pari al 75% per gli altri Amministratori Esecutivi e DRS;
- tra 50 e 150 punti: i risultati sono calcolati per interpolazione lineare;
- oltre 150 punti: applicazione del cap (incentivo erogato pari al 100% per l'AD e il COO e al 75% per gli altri Amministratori Esecutivi e DRS);
- inferiore a 50 punti: incentivo non erogato.

CONDIZIONE DI ACCESSO	SOGLIA	
ADJUSTED EBITDA DI GRUPPO	TARGET	
OBIETTIVI	Peso target	max
1_Adjusted EBITDA di Gruppo	35	52,5
2_Posizione Finanziaria Netta di Gruppo	25	37,5
3_Costi fissi di Gruppo	20	30
4_ESG di Gruppo	20	30
	100	150

Per l'esercizio 2022 la Scheda MBO degli altri Amministratori Esecutivi corrisponde a quella del CEO; per gli altri DRS l'obiettivo di Adj. EBITDA è declinato in funzione della Divisione di Business di appartenenza.

L'incentivo maturato può essere moltiplicato/demoltiplicato (+/- 15%) in base alla prestazione individuale derivante dal sistema di *performance management* "P3" (non applicabile all'AD).

Indicatori ESG nel Piano MBO 2022

Nel rispetto della struttura complessiva del Piano MBO prevista dalla Politica di remunerazione approvata per il biennio 2021-2022, viene introdotta, per l'anno corrente, un'evoluzione nella struttura dell'obiettivo ESG, coerente con la *Social Ambition 2030* e ispirata a una generale semplificazione e maggior focalizzazione su quattro dimensioni fondamentali: sicurezza, bilanciamento di genere, decarbonizzazione, engagement delle persone.

In particolare:

- aumenta il peso relativo degli indicatori relativi alla sicurezza e al bilanciamento di genere;
- il posizionamento negli indici di Sostenibilità viene sostituito dal *Leadership Impact Index*: già presente nel Piano LTI 2020-2022, tale indice misura il livello di *engagement* dei dipendenti tramite l'*Engagement Survey* e viene in questo modo assegnato ad un'ampia popolazione manageriale (circa 2.300 persone) che include

anche i *Plant Manager*, ruolo fondamentale per supportare l'ingaggio dei colleghi di stabilimento;

- per i *Plant Manager* viene inoltre confermato l'indicatore relativo al piano di investimenti per la riduzione delle emissioni di CO₂, con peso relativo pari al 30% dell'obiettivo ESG.

Infine, per rafforzare ulteriormente l'orientamento al *gender balance* e alla *safety*, vengono assegnati due obiettivi specifici nell'ambito del sistema individuale di *performance management* "P3", con focus:

- sulla rappresentanza femminile in ruoli manageriali (obiettivo assegnato al senior management appartenente a tutte le funzioni aziendali);
- su un insieme di sotto-indicatori relativi alla sicurezza (l'indice di "Safety Maturity"), specificamente riferiti all'attività dei Plant Manager.

Obiettivo "Standard" Adottato a livello di Gruppo e di Regione			Obiettivo ad hoc per Responsabili di Stabilimento e diretti riporti		
	KPI	Peso	KPI	Peso	
SICUREZZA	Indice di Frequenza Infortuni (IF)	40%	Indice di Frequenza Infortuni (IF) • a livello di stabilimento	60%	SICUREZZA
BILANCIAMENTO DI GENDERE	% di donne assunte – Desk Workers	40%	Piano di investimenti per la riduzione di emissioni di CO ₂ • a livello di Regione	20%	EMISSIONI DI CO ₂
ENGAGEMENT	Leadership Impact Index (dalla <i>Speak Up Survey</i>)	20%	Leadership Impact Index • a livello di Regione	20%	ENGAGEMENT
+ obiettivo P3 : % donne in ruoli di Management (grade 17+, peso ≥ 30%)					
+ obiettivo P3 : Indice interno "Safety Maturity" (peso ≥ 30%)					

Target range 2022 a livello Gruppo

KPI	Peso	TARGET	MAX
Indice di Frequenza Infortuni (IF)	40%	1.46	1.35
% di donne assunte – Desk Workers	40%	40%	42%
Leadership Impact Index	20%	59%	65%



SEZIONE I
SEZIONE II

SEZIONE I

Per la Sezione I si rimanda alla Politica di remunerazione approvata dall'Assemblea degli Azionisti il 28 aprile 2021 per il biennio 2021-2022. Il documento è consultabile sul sito internet della Società nella sezione Governance - Remunerazioni⁶.

Un riepilogo dei principali elementi e caratteristiche della Politica di remunerazione 2021-2022, unitamente ai necessari aggiornamenti intercorsi a seguito della riorganizzazione dell'assetto di vertice e del rinnovo del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati endoconsiliari, è fornito al par. 3 del Sommario della presente Relazione.

SEZIONE II

La presente sezione fornisce, nella prima parte, una rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, dei membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DRS) del Gruppo Prysmian, evidenziandone la conformità con la Politica di remunerazione descritta nella Sezione I della Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti pubblicata nel 2021, consultabile sul sito internet della Società nella sezione Governance - Remunerazioni⁷ e le modalità con cui la remunerazione contribuisce ai risultati a lungo termine della Società; nella seconda parte sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2021 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate e collegate, utilizzando le tabelle retributive previste dall'Allegato 3A, Schema N. 7-bis del Regolamento Emittenti. Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto, anche per una frazione del periodo, la carica di componente dell'organo di amministrazione e di controllo, direttore generale o dirigente con responsabilità strategiche.

Il Consiglio di Amministrazione, nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2021, resterà in carica per tre esercizi, fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023. Nel corso dell'esercizio 2021 la sua composizione ha subito le variazioni illustrate nel par. 6 che segue. Il Collegio Sindacale è stato rinnovato dall'Assemblea degli Azionisti del 5 giugno 2019 per tre esercizi, fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2021.

Si riportano, nel seguito, le informazioni retributive per tali soggetti relativamente all'esercizio 2021.

1. Attività del Comitato Remunerazioni e Nomine

Nel corso del 2021, il Comitato Remunerazioni e Nomine ("il Comitato") si è riunito 14 volte e tutti i componenti del Comitato hanno partecipato a tutte le riunioni. In conformità a quanto previsto dalla Raccomandazione 26 del Codice di *Corporate Governance*, nessun Amministratore ha partecipato a riunioni in cui sono state formulate proposte relative alla propria remunerazione.

Il Direttore Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo ha partecipato a tutte le riunioni del Comitato in qualità di Segretario. Il Collegio Sindacale, invitato alle riunioni del Comitato, è stato presente a tutte le riunioni svolte.

Nell'ambito dell'attività svolta nel corso del 2021, con il supporto della Direzione Risorse Umane e Organizzazione del Gruppo, il Comitato:

6, 7 - https://www.prysmiangroup.com/sites/default/files/atoms/files/Prysmian_Remuneration_Report_2021_ITA.pdf

- ha esaminato e formulato proposte in merito alla Politica per la nomina del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, supervisionando le attività di selezione dei candidati inseriti nella lista che il Consiglio uscente ha presentato in occasione del rinnovo dell'organo amministrativo;
- ha supervisionato la definizione e l'attuazione di uno specifico programma di *induction* dedicato agli Amministratori non Esecutivi indipendenti, composto da 6 sessioni relative a temi di business, sostenibilità, Ricerca & Sviluppo e innovazione, Governance e Politiche aziendali.
- ha esaminato gli impatti legati all'epidemia da Covid-19 con riferimento agli obiettivi di *performance* previsti dalla retribuzione variabile di breve e di lungo periodo, formulando proposte al riguardo al Consiglio di Amministrazione;
- ha supervisionato e collaborato con l'*advisor* a cui è stato affidato l'incarico di gestire le modifiche intervenute nel rapporto di lavoro con l'Amministratore Delegato;
- ha esaminato e espresso parere favorevole all'adozione della Politica di remunerazione del Gruppo Prysmian, che la Società ha raccolto nella Relazione sulla Remunerazione, sottoposta successivamente all'approvazione del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea degli Azionisti;
- ha supportato e in alcune occasioni partecipato alle attività di *engagement* con Azionisti e *proxy advisor*;
- ha verificato il conseguimento degli obiettivi di periodo previsti dai piani di incentivazione variabile di breve termine, definendo la struttura e gli obiettivi di *performance*, inclusi tutti gli indicatori relativi alla sostenibilità, connessi al piano di incentivazione annuale per il 2021, monitorandone l'andamento e formulando proposte di modifica al Consiglio di Amministrazione;
- ha monitorato l'andamento degli obiettivi di *performance* previsti dai piani di incentivazione variabile di lungo periodo, proponendo interventi e modifiche alle condizioni di *performance* al Consiglio di Amministrazione;
- ha analizzato gli esiti della consultazione assembleare in materia di politica di remunerazione;
- ha monitorato l'implementazione del piano di acquisto azioni a condizioni agevolate (Piano YES) e i risultati raggiunti con la campagna di sottoscrizione 2021, proponendone altresì la proroga, approvata dal Consiglio di Amministrazione e dall'Assemblea degli Azionisti;
- ha esaminato le *best practice* di mercato, unitamente alle linee guida di *proxy advisor* e investitori in materia di remunerazione del top management e degli Amministratori non Esecutivi;
- ha formulato al Consiglio di Amministrazione una proposta in merito alla ripartizione dei compensi complessivamente attribuiti dall'Assemblea degli Azionisti agli Amministratori;
- ha supervisionato e collaborato con l'*advisor* a cui è stato affidato l'incarico di aggiornare il Piano di Successione di Gruppo;
- ha esaminato e formulato proposte in merito ai cambiamenti organizzativi che hanno coinvolto alcuni Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- ha esaminato i piani adottati dalla Società in materia di accelerazione di carriera, riservato a donne manager con alto potenziale, di bilanciamento di genere, di equità retributiva (approccio di "*Equal Pay*" e misurazione/mitigazione del "*Gender Equal Pay Gap*") e di "*Social Ambition*" che la Società ha dichiarato di voler raggiungere entro il 2030.

2. Performance 2021 e consuntivazione del Piano MBO 2021

Con riferimento all'esercizio 2021, i risultati consuntivati nell'ambito del Piano MBO 2021 di Gruppo sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione del 1 marzo 2022 previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni e Nomine, determinando, per il CEO, il COO e il CFO, un livello di *performance* pari a 120 punti, su una scala variabile tra 50 punti a livello soglia, 100 punti a livello *target* e 150 punti a livello massimo, come meglio dettagliato nel riepilogo che segue.

CONDIZIONE DI ACCESSO	€ M		Risultato
	Soglia	Target	
Adjusted EBITDA di Gruppo	870	890	ON superiore al Target

OBIETTIVI	Peso		Punti
	Target	Massimo	
1_Adjusted EBITDA di Gruppo	35	52,5	52,5
2_Posizione Finanziaria Netta di Gruppo	25	37,5	37,5
3_Costi fissi di Gruppo	20	30	30,0
4_ESG di Gruppo	20	30	-
	100	150	120

I risultati ottenuti nel 2021 sugli indicatori ESG, complessivamente buoni con riferimento all'assunzione di donne, agli investimenti per la decarbonizzazione e al posizionamento negli indici di sostenibilità (1° posto di settore nel DJSI), sono tuttavia pesantemente impattati dai due tragici incidenti nei quali hanno perso la vita una collaboratrice esterna (nello stabilimento di Tianjin in Cina) e un collega operatore di *forklift* (nello stabilimento di Liverpool in Australia).

Queste tragiche circostanze - le cui dinamiche e cause sono tuttora oggetto di indagini interne e da parte delle autorità competenti - hanno impresso un'ulteriore accelerazione all'impegno di Prysmian verso il tendenziale azzeramento di tutti gli incidenti sul lavoro (come da relativo indicatore contenuto nella *Social Ambition*), confermata dalla realizzazione di eventi e iniziative dedicate alla diffusione di una solida cultura della sicurezza (come la *Safety Week* svolta nel mese di novembre 2021) e da un piano di investimenti specificamente finalizzato all'ulteriore miglioramento delle infrastrutture, delle procedure e degli standard di sicurezza.

A seguito di questi incidenti, il Consiglio di Amministrazione, su parere del Comitato Remunerazioni e Nomine, che ha esaminato i casi congiuntamente al Comitato Sostenibilità, ha deciso di procedere alla cancellazione della quota di incentivo complessivamente collegata all'obiettivo ESG nell'ambito del sistema incentivante annuale (Piano MBO), a valere su tutti i *manager* che partecipano al piano (circa 2.300 persone).

Tale decisione è stata presa in piena coerenza con l'impegno dichiarato nella Relazione sulla Remunerazione approvata lo scorso anno in relazione all'eventuale occorrenza di incidenti mortali, confermato per il 2022 e richiamato nel Sommario introduttivo alla presente Relazione.

3. Presidente del Consiglio di Amministrazione

Claudio De Conto ha percepito un compenso complessivamente pari a 230.000 Euro, di cui 130.000 Euro per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, 65.000 Euro in quanto Amministratore e 35.000 Euro in quanto membro del Comitato Remunerazioni e Nomine.

4. Amministratore Delegato

Valerio Battista, Amministratore Delegato del Gruppo Prysmian, ha percepito complessivamente 1.541.822 Euro, di cui:

- **Compensi fissi** per 1.100.000 Euro.
- **Incentivo variabile annuale** (MBO 2021) per 882.200 Euro. Tale ammontare è stato maturato sulla base del grado di conseguimento degli obiettivi del Piano MBO 2021. In coerenza con quanto previsto dalla Politica di remunerazione relativa al 2021, tale importo verrà erogato al 50% in forma monetaria e al restante 50% in azioni differite al prezzo di riferimento di 26,96 Euro. Conseguentemente, in relazione al Piano MBO 2021, Valerio Battista ha maturato il diritto a ricevere 16.361 *Deferred Share* e 8.181 *Matching Share* al termine del periodo di *vesting* del Piano LTI 2020-2022.
- **Benefici non monetari** per 722 Euro.
- **Incentivo variabile a lungo termine** (LTI 2020-2022): Valerio Battista è incluso tra i partecipanti al piano LTI 2020-2022, nell'ambito del quale gli sono state assegnate 178.764 *Performance Share* corrispondenti al livello *target* di conseguimento degli indicatori sottostanti.

Si rammenta che, con decorrenza 04/02/2021, il rapporto di lavoro dipendente in qualità di Direttore Generale di Valerio Battista è terminato per pensionamento: essendo proseguito, senza soluzione di continuità, il rapporto in qualità di Amministratore Delegato, sono state corrisposte a Valerio Battista esclusivamente le ordinarie spettanze di fine rapporto, nonché i benefit aziendali ordinariamente previsti, non sussistendo i presupposti per la corresponsione dell'indennità di fine carica prevista dall'accordo stipulato in data 3 marzo 2015.

Inoltre, con decorrenza 04/02/2021 è stato definito con Valerio Battista un accordo per la risoluzione anticipata del rapporto, che prevede un'indennità pari a 24 mensilità della remunerazione annua fissa 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.

Valerio Battista è titolare dalla stessa data di un Patto di Non Concorrenza che prevede un obbligo di non concorrenza per tre anni dalla cessazione dell'incarico, per qualunque causa dovesse avvenire. Il corrispettivo per l'assunzione di tale vincolo è pari al 40% della remunerazione di base, moltiplicata per gli anni di vigenza del patto (tre) e sarà pagato solo alla cessazione del rapporto.

5. Amministratori Esecutivi

Massimo Battaini, Chief Operating Officer, ha percepito complessivamente 1.358.724 Euro, di cui:

- **Compensi fissi** per 930.769 Euro;
- **Incentivo variabile annuale** (MBO 2021) per 764.750 Euro. Tale ammontare è stato maturato sulla base del grado di conseguimento degli obiettivi del Piano MBO 2021. In coerenza con quanto previsto dalla politica di remunerazione relativa al 2021, tale importo verrà erogato al 50% in forma monetaria e al restante 50% in azioni differite al prezzo di riferimento di 26,96 Euro. Conseguentemente, in relazione al Piano MBO 2021, Massimo Battaini ha maturato il diritto a ricevere 14.183 *Deferred Share* e 7.092 *Matching Share* al termine del periodo di *vesting* del Piano LTI 2020-2022.

- **Benefici non monetari** per 45.580 Euro;
- **Incentivo variabile a lungo termine** (LTI 2020-2022): Massimo Battaini è incluso tra i partecipanti al piano LTI 2020-2022, nell'ambito del quale gli sono state assegnate 93.897 *Performance Share* corrispondenti al livello *target* di conseguimento degli indicatori sottostanti (il numero di azioni è stato così determinato a seguito della nomina a Chief Operating Officer, deliberata dal Consiglio di Amministrazione del 18/12/2020 con decorrenza 01/02/2021).

Inoltre, Massimo Battaini 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 33% della retribuzione di base, moltiplicata per gli anni di vigenza del patto (tre) e sarà pagato solo alla cessazione dal rapporto di lavoro.

Pier Francesco Facchini, Chief Financial Officer, ha percepito complessivamente 797.079 Euro, di cui:

- **Compensi fissi** per 590.000 Euro;
- **Incentivo variabile annuale** (MBO 2021) per 407.100 Euro. Tale ammontare è stato maturato sulla base del grado di conseguimento degli obiettivi del Piano MBO 2021. In coerenza con quanto previsto dalla politica di remunerazione relativa al 2021, tale importo verrà erogato al 50% in forma monetaria e al restante 50% in azioni differite al prezzo di riferimento di 26,96 Euro. Conseguentemente, in relazione al Piano MBO 2021, Pier Francesco Facchini ha maturato il diritto a ricevere 7.550 *Deferred Share* e 3.775 *Matching Share* al termine del periodo di *vesting* del Piano LTI 2020-2022.
- **Benefici non monetari** per 3.529 Euro;
- **Incentivo variabile a lungo termine** (LTI 2020-2022): Pier Francesco Facchini è incluso tra i partecipanti al piano LTI 2020-2022, nell'ambito del quale gli sono state assegnate 63.921 *Performance Share* corrispondenti al livello *target* di conseguimento degli indicatori sottostanti.

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*.

Fabio Ignazio Romeo, Chief Strategy Officer, ha percepito complessivamente 186.842 Euro, di cui:

- **Compensi fissi** per 185.141 Euro;
- **Benefici non monetari** per 1.701 Euro;

Nell'ambito della risoluzione consensuale, con la quale il rapporto di lavoro di Fabio Ignazio Romeo è cessato in data 28/04/2021, sono stati corrisposti complessivamente Euro 1.819.110, di cui Euro 1.203.418 per indennità di fine carica non connessa a condizioni di *performance* (e pari a 24 mensilità della retribuzione annua fissa), Euro 20.000 per transazione generale novativa ed Euro 595.692 (pari al 33% della retribuzione di base, moltiplicata per gli anni di vigenza del patto) quale corrispettivo del vincolo di non concorrenza triennale decorrente dalla medesima data.

In linea con quanto previsto dalla politica di remunerazione sul punto, il trattamento economico riservato a Fabio Ignazio Romeo in occasione dell'erogazione delle indennità di cessazione della carica e del patto di non concorrenza è stato complessivamente inferiore a 24 mensilità di remunerazione totale annua a *target*.

In virtù di tale risoluzione anticipata del rapporto, è stato riconosciuto a Fabio Ignazio Romeo il diritto a mantenere, in conformità con quanto disposto dal regolamento del Piano LTI 2020-2022, 32.595 *Performance Share* corrispondenti al livello *target* di conseguimento degli indicatori sottostanti, e complessivamente 8.068 azioni derivanti dal differimento del bonus MBO 2020.

Oltre a tali importi, sono state corrisposte a Fabio Ignazio Romeo le ordinarie spettanze di fine rapporto, nonché i benefit aziendali ordinariamente previsti contestualmente alla cessazione del rapporto di lavoro dipendente.

6. Amministratori non Esecutivi

- **Paolo Amato** ha percepito complessivamente 100.000 Euro, di cui 65.000 per la carica di Consigliere e 35.000 in quanto membro del Comitato Remunerazioni e Nomine;
- **Jaska de Bakker**, in carica dal 28/04/2021, ha percepito complessivamente 66.667 Euro, di cui 43.333 per la carica di Consigliere e 23.333 in quanto membro del Comitato Controllo e Rischi;
- **Francesco Gori** ha percepito complessivamente 100.000 Euro, di cui 65.000 per la carica di Consigliere e 35.000 in quanto membro del Comitato Controllo e Rischi;
- **Ines Kolmsee**, in carica dal 28/04/2021, ha percepito complessivamente 66.667 Euro, di cui 43.333 per la carica di Consigliere e 23.333 in quanto membro del Comitato Sostenibilità;
- **Mimi Kung** ha percepito complessivamente 100.000 Euro, di cui 65.000 per la carica di Consigliere e 35.000 in quanto membro del Comitato Sostenibilità;
- **Maria Letizia Mariani** ha percepito complessivamente 100.000 Euro, di cui 65.000 per la carica di Consigliere e 35.000 in quanto membro del Comitato Sostenibilità;
- **Tarak Mehta**, in carica dal 28/04/2021, ha percepito complessivamente 66.667 Euro, di cui 43.333 per la carica di Consigliere e 23.333 in quanto membro del Comitato Controllo e Rischi;
- **Annalisa Stupenengo**, in carica dal 28/04/2021, ha percepito complessivamente 66.667 Euro, di cui 43.333 per la carica di Consigliere e 23.333 in quanto membro del Comitato Remunerazioni e Nomine;
- **Joyce Victoria Bigio**, in carica fino al 28/04/2021, ha percepito complessivamente 21.111 Euro, di cui 16.667 per la carica di Consigliere e 4.444 in quanto membro del Comitato Controllo e Rischi;
- **Maria Elena Cappello**, in carica fino al 28/04/2021, ha percepito complessivamente 21.111 Euro, di cui 16.667 per la carica di Consigliere e 4.444 in quanto membro del Comitato Remunerazioni e Nomine;
- **Monica De Virgiliis**, in carica fino al 28/04/2021, ha percepito complessivamente 21.111 Euro, di cui 16.667 per la carica di Consigliere e 4.444 in quanto membro del Comitato Sostenibilità.

7. Sindaci

- **Pellegrino Libroia** ha percepito 75.000 Euro per la carica di Presidente del Collegio Sindacale;
- **Laura Gualtieri** ha percepito 50.000 Euro per la carica di Sindaco Effettivo;
- **Paolo Lazzati** ha percepito complessivamente 78.000 Euro, di cui 50.000 per la carica di Sindaco Effettivo e 28.000 per l'incarico di Sindaco delle controllate Prysmian Cavi e Sistemi S.r.l. e Prysmian PowerLink S.r.l.

8. Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DRS)

Nel corso del 2021 hanno ricoperto ruoli con responsabilità strategiche, anche solo per una frazione di anno, quattro manager ai quali si riferiscono le informazioni riportate nel seguito e nelle successive tabelle.

Questi soggetti hanno percepito complessivamente, a livello aggregato, 3.528.637 Euro, di cui:

- **Compensi fissi** per 2.592.570 Euro, comprensivi di 2.442.018 Euro per retribuzione da lavoro dipendente e 150.552 Euro per indennità di espatrio;
- **Incentivo variabile annuale** (MBO 2021) per 1.486.975 Euro. Tale ammontare è stato maturato sulla base del grado di conseguimento degli obiettivi del Piano MBO 2021, includendo ove applicabile il fattore $\pm 15\%$ legato alla valutazione della *performance* individuale. In coerenza con quanto previsto dalla politica di remunerazione relativa al 2021, tale importo verrà erogato al 50% in forma monetaria e al restante 50% in azioni differite al prezzo di riferimento di 26,96 Euro. Conseguentemente, in relazione al Piano MBO 2021, i dirigenti con responsabilità strategiche hanno maturato il diritto a ricevere 27.557 *Deferred Share* e 13.790 *Matching Share* al termine del periodo di *vesting* del Piano LTI 2020-2022.
- **Benefici non monetari** per 192.580 Euro;
- **Incentivo variabile a lungo termine** (LTI 2020-2022): i DRS sono inclusi tra i partecipanti al piano LTI 2020-2022, nell'ambito del quale sono state assegnate loro 241.092 *Performance Share* corrispondenti al livello *target* di conseguimento degli indicatori sottostanti.

Nel corso del 2021 è stato sottoscritto con uno dei DRS un accordo di risoluzione consensuale del rapporto, in virtù del quale è stato previsto per tale Dirigente un cambio organizzativo con decorrenza 01/01/2022 fino alla cessazione del rapporto di lavoro che avverrà nel 2022. Nell'ambito di tale accordo è prevista l'erogazione di un'indennità di fine carica nonché del corrispettivo del Patto di Non Concorrenza, entrambi stipulati in misura coerente con la politica del Gruppo sul punto, complessivamente inferiore a 24 mensilità di retribuzione totale annua.

9. Deroche alla politica di remunerazione e eventuale applicazione di meccanismi di correzione ex post della componente variabile (*malus e claw back*)

Nel corso dell'esercizio 2021 non sono emerse circostanze eccezionali tali da comportare la deroga alla Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2021, né sono stati applicati meccanismi di correzione ex post delle componenti variabili della remunerazione (*malus* ovvero restituzione di compensi variabili "*claw-back*").

10. Informazioni di confronto

Sono di seguito riportate le informazioni di confronto per gli esercizi 2019, 2020 e 2021, tra la variazione annuale:

- a) della remunerazione totale⁸ degli Amministratori Esecutivi della Società (le cui informazioni retributive sono fornite nominativamente nella presente Sezione II della Relazione);
- b) dei risultati della Società, espressi in termini di Adj. EBITDA, Free Cash Flow (FCF) e Total Shareholder Return (TSR);
- c) della remunerazione media dei dipendenti del Gruppo⁹.

	Unità di Misura	2019	2020	Variazione 2020 vs 2019	2021	Variazione 2021 vs 2020
CEO	K €	2.049	2.453	20%	2.850	16%
COO	K €	1.555	1.571	1%	2.169	38%
CFO	K €	973	1.095	13%	1.299	19%
Adj. EBITDA	M €	1.007	840	-17%	976	16%
FCF	M €	433	487	12%	365	-25%
TSR	%	30,5%	37,1%	22%	15,9%	-57%
Media Dipendenti		32.877	32.994	0,4%	34.463	4,5%

11. Voto espresso dall'Assemblea sulla seconda sezione della relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti dell'esercizio precedente

Il voto consultivo espresso dall'Assemblea 2021 sulla sezione relativa ai compensi corrisposti nel 2020 è stato ampiamente positivo. In tale contesto, la Società ha mantenuto l'impostazione di trasparenza nei confronti degli Azionisti, e ciò con particolare riguardo per i sistemi di remunerazione variabile del Gruppo.

8 - Include il Fair Value dei compensi in azioni, relativi al Piano LTI 2020-2022 (in corso di vesting e con potenziale erogazione nel 2023) e al differimento dell'MBO 2020 e 2021. Gli importi corrispondono alla somma delle colonne 6 e 7 di cui alla successiva tabella 1.

9 - Remunerazione media dei dipendenti aggiornata a seguito dell'introduzione del sistema informativo globale Workday e calcolata includendo le componenti di remunerazione fissa e variabile (Piani MBO e LTI) di competenza dell'esercizio, escludendo voci non ricorrenti di remunerazione e/o costo del lavoro.



An aerial night photograph of a city, likely Tokyo, showing a dense urban landscape with numerous illuminated buildings and a complex highway interchange. Long-exposure light trails from vehicles create vibrant streaks of red, orange, and white across the lower half of the image. A semi-transparent white rectangular box is centered over the middle of the image, containing the text 'TABELLE RETRIBUTIVE'. Several thin, white, curved lines arc across the frame, connecting bright points of light, adding a dynamic, futuristic feel to the composition.

TABELLE RETRIBUTIVE

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

A	B	C	D	1	2	3	4	5	6=1+2+3+4+5	7	8
Nome e Cognome	Carica	Periodo in 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 in equity	Indennità di fine carica o di cessazione
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
Claudio De Conto	Presidente	1.1-31.12.2021	2024								
Compensi nella società che redige il bilancio				195.000 ¹	35.000	-	-	-	230.000	-	-
Compensi da controllate o collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
TOTALE				195.000	35.000	-	-	-	230.000	-	-
Valerio Battista	Amministratore Delegato	1.1-31.12.2021	2024								
Compensi nella società che redige il bilancio				1.100.000	-	441.100	-	722	1.541.822	1.307.886	-
Compensi da controllate o collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
TOTALE				1.100.000	-	441.100	-	722	1.541.822	1.307.886	-
Massimo Battaini	Amministratore Esecutivo	1.1-31.12.2021	2024								
Compensi nella società che redige il bilancio				930.769	-	382.375	-	45.580 ²	1.358.724	810.674	-
Compensi da controllate o collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
TOTALE				930.769	-	382.375	-	45.580	1.358.724	810.674	-
Pier Francesco Facchini	Amministratore Esecutivo	1.1-31.12.2021	2024								
Compensi nella società che redige il bilancio				590.000	-	203.550	-	3.529	797.079	502.352	-
Compensi da controllate o collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
TOTALE				590.000	-	203.550	-	3.529	797.079	502.352	-
Paolo Amato	Amministratore	1.1-31.12.2021	2024								
Compensi nella società che redige il bilancio				65.000	-	35.000	-	-	100.000	-	-
Compensi da controllate o collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
TOTALE				65.000	-	35.000	-	-	100.000	-	-
Jaska de Bakker	Amministratore	28.4-31.12.2021	2024								
Compensi nella società che redige il bilancio				43.333	23.333	-	-	-	66.667	-	-
Compensi da controllate o collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
TOTALE				43.333	23.333	-	-	-	66.667	-	-
Francesco Gori	Amministratore	1.1-31.12.2021	2024								
Compensi nella società che redige il bilancio				65.000	35.000	-	-	-	100.000	-	-
Compensi da controllate o collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
TOTALE				65.000	35.000	-	-	-	100.000	-	-
Ines Kolmsee	Amministratore	28.4-31.12.2021	2024								
Compensi nella società che redige il bilancio				43.333	23.333	-	-	-	66.667	-	-
Compensi da controllate o collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
TOTALE				43.333	23.333	-	-	-	66.667	-	-
Mimi Kung	Amministratore	1.1-31.12.2021	2024								
Compensi nella società che redige il bilancio				65.000	35.000	-	-	-	100.000	-	-
Compensi da controllate o collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
TOTALE				65.000	35.000	-	-	-	100.000	-	-
Maria Letizia Mariani	Amministratore	1.1-31.12.2021	2024								
Compensi nella società che redige il bilancio				65.000	35.000	-	-	-	100.000	-	-
Compensi da controllate o collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
TOTALE				65.000	35.000	-	-	-	100.000	-	-

1) Di cui Euro 65.000 per la carica di Consigliere ed Euro 130.000 per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione.

2) Comprende benefit erogati in ragione dell'espatrio (housing allowance).

A	B	C	D	1	2	3	4	5	6=1+2+3+4+5	7	8
Nome e Cognome	Carica	Periodo in 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 in equity	Indennità di fine carica o di cessazione
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
Tarak Mehta	Amministratore	28.4-31.12.2021	2024								
Compensi nella società che redige il bilancio				43.333	23.333	-	-	-	66.667	-	-
Compensi da controllate o collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
TOTALE				43.333	23.333	-	-	-	66.667	-	-
Annalisa Stupenengo	Amministratore	28.4-31.12.2021	2024								
Compensi nella società che redige il bilancio				43.333	23.333	-	-	-	66.667	-	-
Compensi da controllate o collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
TOTALE				43.333	23.333	-	-	-	66.667	-	-
Joyce Victoria Bigio	Amministratore	1.1-28.4.2021	2021								
Compensi nella società che redige il bilancio				16.667	4.444	-	-	-	21.111	-	-
Compensi da controllate o collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
TOTALE				16.667	4.444	-	-	-	21.111	-	-
Maria Elena Cappello	Amministratore	1.1-28.4.2021	2021								
Compensi nella società che redige il bilancio				16.667	4.444	-	-	-	21.111	-	-
Compensi da controllate o collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
TOTALE				16.667	4.444	-	-	-	21.111	-	-
Monica De Virgilis	Amministratore	1.1-28.4.2021	2021								
Compensi nella società che redige il bilancio				16.667	4.444	-	-	-	21.111	-	-
Compensi da controllate o collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
TOTALE				16.667	4.444	-	-	-	21.111	-	-
Fabio Ignazio Romeo	Amministratore Esecutivo	1.1-28.4.2021	2021								
Compensi nella società che redige il bilancio				185.141	-	-	-	1.701	186.842	201.766	1.819.110
Compensi da controllate o collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
TOTALE				185.141	-	-	-	1.701	186.842	201.766	1.819.110
Pellegrino Libroia	Presidente Collegio Sindacale	1.1-31.12.2021	2022								
Compensi nella società che redige il bilancio				75.000	-	-	-	-	75.000	-	-
Compensi da controllate o collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
TOTALE				75.000	-	-	-	-	75.000	-	-
Laura Gualtieri	Sindaco Effettivo	1.1-31.12.2021	2022								
Compensi nella società che redige il bilancio				50.000	-	-	-	-	50.000	-	-
Compensi da controllate o collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
TOTALE				50.000	-	-	-	-	50.000	-	-
Paolo Lazzati	Sindaco Effettivo	1.1-31.12.2021	2022								
Compensi nella società che redige il bilancio				50.000	-	-	-	-	50.000	-	-
Compensi da controllate o collegate				28.000	-	-	-	-	28.000	-	-
TOTALE				78.000	-	-	-	-	78.000	-	-
Dirigenti con resp. Strategiche	4 soggetti										
Compensi nella società che redige il bilancio				1.296.706	-	347.888	-	71.598	1.716.192	924.268	-
Compensi da controllate o collegate				1.295.864	-	395.600	-	120.982	1.812.445	946.565	-
TOTALE				2.592.570 ³	-	743.487	-	192.580 ⁴	3.528.637	1.870.833	-

3) Di cui Euro 2.442.018 per retribuzione da lavoro dipendente ed Euro 150.552 per indennità di espatrio.

4) Comprende benefit erogati in ragione dell'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

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio ed attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
A	B	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia degli strumenti finanziari	Periodo di Vesting	Numero e tipologia degli strumenti finanziari	Fair Value alla data di assegnazione	Periodo di Vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia degli strumenti finanziari	Numero e tipologia degli strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value ¹
Valerio Battista	Amministratore Delegato	Performance Shares 2020-2022	178.764										€ 902.281
		Differimento MBO 2020	26.351	2020-22									€ 121.654
		Differimento MBO 2021			24.542	567.902	2021-22	28.04.2021	€ 26,57				€ 283.951
Massimo Battaini	Amministratore Esecutivo	Performance Shares 2020-2022	75.839		18.058	273.434	2021-22	01.02.2021 ²	€ 27,22				€ 473.929
		Differimento MBO 2020	19.623	2020-22									€ 90.593
		Differimento MBO 2021			21.275	492.304	2021-22	28.04.2021	€ 26,57				€ 246.152
Pier Francesco Facchini	Amministratore Esecutivo	Performance Shares 2020-2022	63.921										€ 322.630
		Differimento MBO 2020	10.547	2020-22									€ 48.692
		Differimento MBO 2021			11.325	262.061	2021-22	28.04.2021	€ 26,57				€ 131.030
Fabio Ignazio Romeo	Amministratore Esecutivo	Performance Shares 2020-2022	32.595										€ 164.518
		Differimento MBO 2020	8.068	2020-22									€ 37.247
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	n. 4 soggetti	Performance Shares 2020-2022	241.092										€ 1.216.871
		Differimento MBO 2020	37.981	2020-22									€ 175.346
		Differimento MBO 2021			41.367	957.232	2021-22	28.04.2021	€ 26,57				€ 478.616

NOTE:

- 1) In misura coerente con gli standard IFRS applicabili, il Fair Value è calcolato utilizzando il prezzo di €13.85 insistente sull'80% delle azioni assegnate a livello target e di € 13.54 relativo al 20% delle azioni assegnate a livello massimo
- 2) Azioni assegnate dal Consiglio di Amministrazione del 18/12/2020 con decorrenza 01/02/2021

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)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus anni precedenti			Altri bonus
			Erogabile/ erogato	Differito	Periodo di Differimento	Non più erogabili	Erogabile/ erogato	Ancora differiti	
Valerio Battista	Amministratore Delegato	MB0 2021							
Compensi nella società che redige il bilancio			441.100						
Compensi da controllate o collegate									
Massimo Battaini	Amministratore Esecutivo	MB0 2021							
Compensi nella società che redige il bilancio			382.375						
Compensi da controllate o collegate									
Pier Francesco Facchini	Amministratore Esecutivo	MB0 2021							
Compensi nella società che redige il bilancio			203.550						
Compensi da controllate o collegate									
Fabio Ignazio Romeo	Amministratore Esecutivo	MB0 2021							
Compensi nella società che redige il bilancio			-						
Compensi da controllate o collegate									
Dirigenti con Resp. Strategiche	4 soggetti	MB0 2021							
Compensi nella società che redige il bilancio			347.888						
Compensi da controllate o collegate			395.600						
TOTALE			1.770.512						

Schema N.7 - ter

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

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate (1)	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Claudio De Conto	Presidente CdA		-	-	-	-
Valerio Battista	Amministratore Delegato	Prysmian S.p.A.	4.088.238	-	-	4.088.238
Paolo Amato	Consigliere		-	-	-	-
Massimo Battaini (2)	Consigliere	Prysmian S.p.A.	248.341	-	-	248.341
Jaska de Bakker	Consigliere (in carica dal 28/4/2021)		-	-	-	-
Pier Francesco Facchini	Consigliere	Prysmian S.p.A.	290.567	-	-	290.567
Francesco Gori	Consigliere		-	-	-	-
Ines Kolmsee	Consigliere (in carica dal 28/4/2021)	Prysmian S.p.A.	220	-	-	220
Mimi Kung	Consigliere		-	-	-	-
Maria Letizia Mariani	Consigliere		-	-	-	-
Tarak Mehta	Consigliere (in carica dal 28/4/2021)		-	-	-	-
Annalisa Stupenengo	Consigliere (in carica dal 28/4/2021)	Prysmian S.p.A.	-	-	-	-
Joyce Victoria Bigio	Consigliere (in carica fino al 28/4/2021)		-	-	-	-
Maria Elena Cappello	Consigliere (in carica fino al 28/4/2021)		-	-	-	-
Monica De Virgiliis	Consigliere (in carica fino al 28/4/2021)		-	-	-	-
Fabio Romeo (3)	Consigliere (in carica fino al 28/4/2021)	Prysmian S.p.A.	274.414	-	-	274.414
Pellegrino Libroia	Presidente Collegio Sindacale		-	-	-	-
Laura Gualtieri	Sindaco Effettivo		-	-	-	-
Paolo Lazzati	Sindaco Effettivo		-	-	-	-
Claudia Mezzabotta	Sindaco Supplente		-	-	-	-
Michele Milano	Sindaco Supplente		-	-	-	-

NOTE:

- (1) Sono comprese anche le azioni eventualmente assegnate nell'ambito di piani di partecipazione azionaria.
(2) Azioni detenute in parte direttamente ed in parte indirettamente tramite il coniuge.
(3) Numero di azioni possedute al momento della cessazione dalla carica

TABELLA 2: Partecipazioni degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica

Numero DRS	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate (1)	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
4 (2)	Prysmian S.p.A.	297.813	347	0	298.160

NOTE:

- (1) Sono comprese anche le azioni eventualmente assegnate nell'ambito di piani di partecipazione azionaria.
(2) Sono compresi n.2 dirigenti con responsabilità strategiche cessati nel corso dell'esercizio di riferimento e le le azioni da essi detenute sino al momento della cessazione.