

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE



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

Esercizio a cui si riferisce la Relazione: **2011**
Data di approvazione della Relazione: **7 marzo 2012**

Prysmian
Group



INDICE

Lettera del Presidente	3
SEZIONE I	4
1. Introduzione.....	4
2. Governance	5
3. I principi della politica di remunerazione.....	6
4. Remunerazione del Presidente e degli Amministratori non esecutivi.....	6
5. Remunerazione degli Amministratori esecutivi e Dirigenti con responsabilità strategiche - elementi della retribuzione.....	6
5.1. <i>Remunerazione fissa</i>	7
5.2. <i>Remunerazione variabile di breve e medio - lungo termine</i>	8
5.2.1. <i>Bonus annuale (MBO)</i>	8
5.2.2. <i>Coinvestimento</i>	9
5.2.3. <i>Performance share</i>	9
5.3. <i>Benefit</i>	10
6. Piani di incentivazione a lungo termine relativi agli esercizi precedenti.....	10
6.1. <i>Piano di Stock Option 2006</i>	11
6.2. <i>Long Term Incentive Cash 2010-2012</i>	11
7. Altri elementi	12
7.1. <i>Patti di non concorrenza</i>	12
7.2. <i>Retention bonus</i>	12
8. Trattamento previsto per cessazione della carica o risoluzione del rapporto di lavoro	12
9. Struttura retributiva per le figure di controllo	12
SEZIONE II	13
I. Presidente del Consiglio di Amministrazione	13
II. Amministratore Delegato.....	13
III. Amministratori esecutivi.....	14
IV. Amministratori non esecutivi.....	16
V. Sindaci.....	16
VI. Dirigenti con responsabilità strategiche	16
Tabelle retributive.....	18

Lettera del Presidente

Sono lieto di presentare la Relazione sulla Remunerazione di Prysmian per l'anno 2012 che verrà sottoposta all'Assemblea degli azionisti.

Nel corso del 2011 il Gruppo Prysmian ha dedicato grande attenzione alle tematiche relative alla remunerazione. Abbiamo effettuato un'analisi degli strumenti retributivi al fine di allineare il nostro sistema alle nuove indicazioni del Codice di Autodisciplina per le società quotate e di consolidare una politica retributiva di Gruppo coerente con il nostro approccio responsabile orientato a performance, sostenibilità e dialogo trasparente con gli investitori.

Elemento chiave della Politica 2011 è stata l'introduzione di un nuovo sistema di incentivazione di lungo termine che remunera la creazione di valore e le performance aziendali di lungo periodo e costituisce per Prysmian uno strumento fondamentale nell'ambito del processo di integrazione con Draka, società acquisita nel corso del 2011.

Abbiamo raccolto le informazioni relative alla nostra politica di remunerazione in questa relazione che descrive i principi cui si ispirano le nostre politiche di remunerazione, la governance, gli elementi che compongono la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, i meccanismi di incentivazione di breve e di lungo periodo e gli obiettivi correlati, con lo scopo di fornire una informativa volta ad accrescere la consapevolezza degli azionisti in merito alle nostre politiche retributive ed evidenziarne la coerenza con le nostre strategie di business.

Il Presidente del Comitato per la Remunerazione e per le Nomine

Giulio Del Ninno

SEZIONE I

1. Introduzione

Il presente documento è redatto in conformità con le disposizioni contenute nella delibera CONSOB n. 18049 del 23 dicembre 2011 in attuazione dell'articolo 123-TER del D-Lgs. 58/1998 in materia di trasparenza delle remunerazioni degli Amministratori nelle società quotate.

La Politica Retributiva del Gruppo Prysmian è definita con lo scopo di allineare gli interessi del Management con quelli degli azionisti nell'ottica di perseguire l'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo, attraverso la costruzione di un forte legame tra retribuzione e performance individuali e di Gruppo.

La politica per la Remunerazione descritta nel presente documento si applica ai componenti del Consiglio di Amministrazione e ai Dirigenti con responsabilità strategiche:

- Prysmian S.p.A. ("Prysmian" o "la Società") è attualmente amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da dieci Amministratori:

Nome e Cognome	Carica	Qualifica	Comitato per la Remunerazione e per le Nomine	Comitato controllo interno
Paolo Zannoni	Presidente	Amm. non esecutivo		
Valerio Battista	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Amministratore esecutivo		
Wesley Clark	Amministratore	Amm. non esecutivo indipendente		
Claudio De Conto	Amministratore	Amm. non esecutivo indipendente	Componente	Componente
Giulio Del Ninno	Amministratore	Amm. non esecutivo indipendente	Presidente	Presidente
Frank Dorjee	Amministratore	Amministratore esecutivo		
Pier Francesco Facchini	Amministratore	Amministratore esecutivo		
Fritz Froehlich	Amministratore	Amm. non esecutivo indipendente		
Fabio Ignazio Romeo	Amministratore	Amministratore esecutivo		
Massimo Tononi	Amministratore	Amm. non esecutivo indipendente	Componente	Componente

- I Dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo sono:

Nome e Cognome	Titolo della posizione
Massimo Battaini	Chief Operating Officer
Phil Edwards	Senior Vice President Telecom Business

La principale novità introdotta nella politica di remunerazione 2011 è costituita dall'avvio di un nuovo sistema di incentivazione di medio-lungo termine che prevede l'assegnazione di azioni e il coinvestimento di una quota del bonus annuale. Tale sistema, nato con l'obiettivo di rafforzare il legame performance-remunerazione e supportare il processo di integrazione post-acquisizione di Draka, ha sostituito il precedente piano long-term cash 2010-2012.

2. Governance

La definizione della Politica è il risultato di un processo condiviso e trasparente nel quale rivestono un ruolo centrale il Comitato per la Remunerazione e per le Nomine ("il Comitato") e il Consiglio di Amministrazione della Società.

Il Consiglio di Amministrazione adotta, su proposta del Comitato, i principi, le linee guida e le decisioni in materia di remunerazione. Ogni anno il Comitato per la Remunerazione e per le Nomine sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione la Politica retributiva e sorveglia sulla relativa applicazione.

Il Consiglio di Amministrazione ha istituito e nominato i componenti del Comitato per la Remunerazione e per le Nomine. Tale Comitato è investito di funzioni consultive e propositive nei confronti del Consiglio di Amministrazione con riferimento alla determinazione della remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche di Prysmian S.p.A., indicati nella tabella, alla nomina/sostituzione di Amministratori indipendenti, nonché in merito alla dimensione e composizione del Consiglio stesso.

Il Comitato è costituito attualmente da tre Amministratori non esecutivi ed indipendenti: Giulio Del Ninno, il Presidente, Massimo Tononi e Claudio De Conto.

I membri del Comitato hanno una lunga e consolidata esperienza e specifiche competenze in materia economico-finanziaria.

Le principali responsabilità del Comitato per la Remunerazione e per le Nomine sono:

- valutare e formulare la politica per la remunerazione degli Amministratori esecutivi e investiti di particolari cariche;
- esaminare e discutere le proposte di politica retributiva per quanto concerne i Dirigenti con responsabilità strategiche;
- valutare e formulare eventuali proposte in merito alle politiche di remunerazione del management formulate dalla Società;
- vigilare periodicamente l'effettiva applicazione delle proposte fatte e approvate dal Consiglio di Amministrazione per la remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
- verificare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono collegati i sistemi di incentivazione dell'Amministratore delegato e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

Per una descrizione dei compiti del Comitato in tema di Nomina di Amministratori, si rimanda alla sezione "Comitato per la Remunerazione e per le Nomine" della Relazione sul Governo Societario e gli assetti proprietari.

Nel corso del 2011, il Comitato si è riunito 6 volte; tutti i membri del Comitato hanno partecipato alle riunioni. L'attività svolta dal Comitato, con il supporto della Direzione Risorse Umane, ha riguardato in particolare:

- l'elaborazione della Politica Retributiva del 2011 per gli Amministratori esecutivi e i Dirigenti con responsabilità strategiche e la ripartizione fra i membri del Consiglio di Amministrazione dell'emolumento annuale complessivo fissato dall'Assemblea;
- la chiusura dei piani di incentivazione Draka a seguito della positiva conclusione dell'offerta pubblica di acquisto e scambio su tutte le azioni ordinarie di quest'ultima;
- la formulazione del nuovo piano di incentivazione di lungo termine per il senior management del Gruppo;
- la verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi collegati al sistema di incentivazione di breve termine per gli Amministratori esecutivi e i Dirigenti con responsabilità strategiche.

Il Comitato per la Remunerazione e per le Nomine nelle sue attività di fornire consigli, proporre e verificare, si avvale del supporto di un consulente esterno indipendente, Hay Group, che fornisce le tendenze, le prassi e i livelli retributivi di mercato su scala globale al fine di monitorare l'adeguatezza delle remunerazioni del Top Management.

Nessun Amministratore partecipa a riunioni del Comitato per la remunerazione e per le nomine in cui vengano formulate proposte relative alla propria remunerazione.

Il Direttore Risorse Umane e Organizzazione è stato invitato a partecipare alle riunioni del Comitato per la Remunerazione e per le Nomine in qualità di Segretario.

3. I principi della politica di remunerazione

I principi chiave cui si ispira la politica di remunerazione di Prysmian sono:

- **adottare un modello di governance chiaro e trasparente:**
"perseguire il raggiungimento di un equilibrato sistema di governo societario funzionale al conseguimento degli obiettivi economico finanziari nella piena tutela degli azionisti e legato al raggiungimento di una performance migliore"
- **supportare la strategia aziendale e attrarre e trattenere le risorse chiave per l'organizzazione:**
"le persone sono fondamentali per raggiungere gli obiettivi strategici"
- **assicurare coerenza tra la "total remuneration" del management e la performance del Gruppo, in linea con le aspettative degli azionisti:**
"il driver fondamentale dei sistemi di remunerazione di Prysmian è la performance di business, una parte significativa della remunerazione del management è infatti collegata al raggiungimento di obiettivi di performance coerenti con le aspettative degli investitori"
- **attuare politiche coerenti con il profilo di rischio, tramite un corretto bilanciamento tra le diverse componenti retributive, finalizzate a supportare la creazione di valore:**
"le logiche dei sistemi di remunerazione privilegiano un concetto di performance che si misura su un orizzonte temporale sufficiente a garantire la sostenibilità e la creazione di valore nel lungo periodo."

4. Remunerazione del Presidente e degli Amministratori non esecutivi

Il compenso degli Amministratori non esecutivi e indipendenti è costituito da un compenso fisso; non è prevista alcuna componente variabile e la loro remunerazione non è collegata al raggiungimento dei risultati economici di Prysmian.

L'Assemblea degli azionisti di Prysmian ha definito, in data 14 aprile 2011, un emolumento complessivo pari a euro 350.000, per il periodo Aprile 2011 - Aprile 2012, come compenso per i membri del Consiglio di Amministrazione; il Consiglio di Amministrazione ha ripartito tale emolumento, prevedendo un compenso pari a 70.000 euro per ciascun Amministratore indipendente non esecutivo. Il Presidente, in quanto non indipendente, non ha percepito alcun compenso.

5. Remunerazione degli Amministratori esecutivi e Dirigenti con responsabilità strategiche - elementi della retribuzione

Questa sezione della relazione descrive gli elementi dell'attuale pacchetto retributivo degli Amministratori esecutivi e investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche:

REMUNERAZIONE FISSA	RETRIBUZIONE ANNUA - definita in coerenza con la complessità del ruolo - monitorata rispetto ai benchmark del mercato europeo di riferimento per garantirne competitività ed equità interna.	
REMUNERAZIONE VARIABILE DI BREVE E MEDIO LUNGO TERMINE	MBO - l'erogazione è collegata al raggiungimento di target economico finanziari annuali predefiniti a livello di Gruppo/Business Unit - posizione Finanziaria Netta e EBITDA sono gli indicatori comuni e condizione minima per la maturazione del bonus - le opportunità retributive collegate al sistema di incentivazione annuale sono definite in % della retribuzione annua; è previsto un livello massimo di erogazione.	
	COINVESTIMENTO il sistema di coinvestimento è stato lanciato nel 2011 ed è valido per il triennio 2011-2013: - il meccanismo di funzionamento prevede che una parte del bonus annuale maturato venga differita per un periodo massimo di tre anni - l'erogazione di tale quota è subordinata al raggiungimento di un obiettivo economico finanziario triennale di Gruppo (Adjusted Cumulative EBITDA 2011 – 2013) - È prevista in caso di raggiungimento degli obiettivi di performance l'erogazione di un multiplo del bonus coinvestito. Nel caso di mancato raggiungimento è prevista l'erogazione di una quota ridotta del bonus differito.	
	PERFORMANCE SHARE - Si tratta di un piano azionario con un vesting triennale, collegato al raggiungimento di condizioni di performance triennali: gli amministratori riceveranno nel 2014 un predeterminato numero di azioni Prysmian se verrà raggiunto l'obiettivo di Adjusted Cumulative EBITDA 2011 – 2013.	
		BENEFIT Benefici previdenziali, sanitari e di supporto all'equilibrio tra vita professionale e personale che integrano i piani di previdenza sociale e i requisiti minimi contrattuali.

5.1. Remunerazione fissa

I livelli di retribuzione del Top Management vengono definiti in relazione alla complessità del ruolo, alle effettive responsabilità attribuite e all'esperienza richiesta, con il supporto di una metodologia di valutazione delle posizioni che consente di effettuare confronti con specifici peer group, per analizzare i dati esterni e assicurare un allineamento competitivo con il mercato di riferimento.

Per le posizioni del Top Management, il mercato di riferimento è composto da un panel di società europee quotate. Queste società sono incluse nel *FT Europe 500 listing* quali principali aziende per capitalizzazione in Europa.

Le prassi di mercato non sono l'unico riferimento nella definizione della retribuzione fissa, è infatti tenuto in considerazione anche il principio di equità interna e di sostenibilità. La rilevanza del suo peso all'interno del pacchetto complessivo è tale da ridurre i comportamenti eccessivamente orientati al rischio, da scoraggiare iniziative focalizzate sui risultati di breve termine e da permettere un approccio flessibile alla componente variabile.

Una volta all'anno, viene elaborata dal Comitato per la Remunerazione e per le Nomine una proposta di

politica retributiva per il Top management da sottoporre per approvazione al Consiglio di Amministrazione.

5.2. Remunerazione variabile di breve e medio - lungo termine

Nel 2011 Prysmian ha lanciato un piano di incentivazione triennale, che si affianca e si ricollega al sistema di incentivazione annuale, creando una relazione diretta tra i risultati conseguiti annualmente e la performance nel medio-lungo termine, attraverso tre componenti retributive:

- bonus annuale (MBO)
- coinvestimento
- performance share.

Le motivazioni alla base dell'introduzione del piano, esteso a 290 key manager del Gruppo, sono:

- identificare un obiettivo comune per il management di Gruppo, finalizzato a rafforzare il processo di integrazione con Draka;
- rafforzare la sostenibilità dei risultati annuali nel lungo termine tramite un sistema di differimento e coinvestimento del bonus annuale;
- allineare la performance del management alle aspettative degli azionisti, anche tramite l'utilizzo di azioni per rafforzare il senso di appartenenza all'organizzazione e ai successi aziendali.

5.2.1. Bonus annuale (MBO)

Il sistema di incentivazione variabile è costruito sulla base di target predeterminati con lo scopo di premiare i risultati raggiunti nel breve periodo (1 anno) e al fine di allineare i comportamenti individuali agli obiettivi strategici dell'organizzazione: la performance viene misurata sui risultati complessivi dell'azienda, dell'unità di business e della funzione di riferimento.

Il sistema di incentivazione annuale premia il Top Management in relazione al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Obiettivo on/off: il sistema non prevede l'erogazione di alcun bonus nel caso non vengano raggiunti i target predeterminati con riferimento a un indicatore di liquidità (Posizione Finanziaria Netta) e un indicatore di profittabilità (EBITDA di Gruppo).
- Obiettivo di Gruppo: i livelli dei bonus sono collegati a un indicatore di performance di redditività a livello di Gruppo (EBITDA Gruppo) che incide su una quota pari al 50% del bonus target.
- Obiettivi di Country/Business Unit/Funzione: sono ulteriori indicatori per lo più finanziari collegati alla performance della Funzione o della Business Unit di appartenenza.

Nel 2011, per rafforzare il processo di integrazione con Draka, il sistema di incentivazione annuale prevedeva l'obiettivo on/off, mentre le erogazioni erano collegate esclusivamente a obiettivi di Gruppo (EBITDA e Posizione Finanziaria Netta).

Il sistema di incentivazione variabile viene definito annualmente dal Comitato per la Remunerazione e per le Nomine che propone al Consiglio di Amministrazione gli obiettivi identificandone le metriche.

Le opportunità legate al sistema incentivante sono definite in una percentuale target sulla retribuzione fissa e, in caso di superamento degli obiettivi a target, è previsto un livello di performance massimo. Tali range (target e massimo) sono comuni e omogenei a livello di Gruppo, in relazione al livello gerarchico e coerenti con la strategicità del ruolo, con l'obiettivo di bilanciare la retribuzione fissa e variabile in funzione della posizione e dell'impatto sui risultati.

I range sono così definiti:

- Amministratore Delegato fino ad un massimo del 100% della retribuzione annua fissa
- altri Amministratori esecutivi e Dirigenti con responsabilità strategiche da un target del 50% fino ad un massimo del 75% della retribuzione annua fissa

L'erogazione del Bonus annuale è subordinata all'effettiva permanenza nel Gruppo per tutta la durata del periodo di riferimento (gennaio – dicembre).

5.2.2. Coinvestimento

Il sistema di coinvestimento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 3 marzo 2011 ed è valido per il triennio 2011-2013: prevede che una parte del pagamento del bonus annuale maturato venga differita per un periodo massimo di due anni. Al termine del triennio è prevista l'erogazione di un multiplo del bonus coinvestito subordinatamente al raggiungimento di un obiettivo economico finanziario triennale di Gruppo (Adjusted Cumulative EBITDA 2011 – 2013). Nel caso di mancato raggiungimento è prevista la decurtazione di una quota del bonus coinvestito.

Nel caso di dimissioni durante il triennio il partecipante perderà il diritto alla restituzione del coinvestimento.

Il piano prevede la possibilità di scegliere uno tra i tre seguenti profili di coinvestimento del proprio bonus annuale relativo agli anni 2011 e 2012 a cui è associato un diverso livello di rischio:

- ✓ *Profilo Base:* il partecipante coinveste il 25% del valore del suo bonus annuale maturato con la possibilità di ottenere, nel 2014 ed in caso di raggiungimento del Target, un multiplo pari ad 1,5 volte di quanto coinvestito (incluso lo stesso Coinvestimento), oppure di perdere il 25% di quanto coinvestito in caso di mancato raggiungimento del Target;
- ✓ *Profilo Bilanciato:* il partecipante coinveste il 50% del valore del suo bonus annuale maturato con la possibilità di ottenere, nel 2014 ed in caso di raggiungimento del Target, un multiplo pari ad 2 volte di quanto coinvestito (incluso lo stesso Coinvestimento), oppure di perdere il 50% di quanto coinvestito in caso di mancato raggiungimento del Target;
- ✓ *Profilo Dinamico:* il partecipante coinveste il 75% del valore del suo bonus annuale maturato con la possibilità di ottenere, nel 2014 ed in caso di raggiungimento del Target, un multiplo pari ad 2,5 volte di quanto coinvestito (incluso lo stesso Coinvestimento), oppure di perdere il 75% di quanto coinvestito in caso di mancato raggiungimento del Target;

Si tratta di un piano non obbligatorio, ma che costituisce la condizione imprescindibile per accedere al piano di performance share di seguito descritto.

La totalità del Top Management ha aderito al piano di coinvestimento.

5.2.3. Performance share

L'Assemblea degli azionisti di Prysmian ha approvato in data 14 aprile 2011 il piano di incentivazione triennale "performance share" per il triennio 2011-2013: tale piano prevede l'assegnazione di un predeterminato numero di azioni¹ Prysmian nel 2014, al raggiungimento di un obiettivo economico finanziario triennale di Gruppo (Adjusted Cumulative EBITDA 2011 – 2013).

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

Il valore dell'assegnazione è stato definito in relazione al ruolo ed ai livelli di retribuzione fissa; il numero dei diritti da attribuire è stato calcolato utilizzando la media del prezzo dell'azione durante le quattro settimane precedenti la data del Consiglio di Amministrazione che ha approvato le assegnazioni individuali per il Top Management (26 agosto 2011).

¹ Il Piano prevede l'assegnazione di Opzioni valide per la sottoscrizione di Azioni nel rapporto di una Azione per ciascuna Opzione esercitata. Le Azioni potranno essere costituite da Azioni proprie o da Azioni di nuova emissione derivanti da aumento di capitale; le prime verranno attribuite a titolo gratuito, mentre le Azioni assegnate a seguito di aumento di capitale verranno attribuite ai Partecipanti, a fronte del pagamento del Prezzo di Esercizio, pari al prezzo nominale di 0,10 Euro.

Il piano prevede che l'esercizio dei diritti assegnati sia subordinato al raggiungimento di un obiettivo economico finanziario triennale di Gruppo (Adjusted Cumulative EBITDA 2011 – 2013) pari ad almeno 1,75 mld di euro a parità di perimetro.

Il Piano prevede inoltre un livello massimo di Adjusted Cumulative EBITDA 2011 – 2013 equivalente al target incrementato del 20% quindi pari a 2,1 mld di euro che determinerà l'assegnazione del numero massimo di opzioni.

Politica di retention delle azioni: in conformità con l'Art. 6 del *Codice di Autodisciplina per le Società Quotate (Edizione 2011)*, è previsto inoltre un periodo di lock-up di 2 anni, durante il quale i beneficiari dovranno detenere una quota delle azioni eventualmente attribuite, che per gli Amministratori esecutivi e i Dirigenti con responsabilità strategiche è pari al 25% delle azioni.

La maturazione dei diritti relativi al Piano è subordinata alla permanenza del partecipante all'interno del Gruppo alla data del 31 dicembre 2013.

Clausole relative alla cessazione del rapporto di lavoro, operazioni straordinarie, cambio del controllo, in relazione al Coinvestimento ed al piano di Performance Share:

- in caso di dimissioni, licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, il partecipante perderà definitivamente il diritto alla restituzione del Coinvestimento, sia per quanto riguarda le eventuali quote di bonus annuale coinvestite che il relativo multiplo, e ad esercitare i diritti assegnati; nel caso di risoluzione consensuale oppure di cessazione del rapporto di lavoro per giustificato motivo oggettivo, il partecipante avrà diritto alla sola restituzione dei valori coinvestiti;
- in caso di pensionamento, invalidità o morte del partecipante è lasciata al discrezionale ed insindacabile giudizio dell'Amministratore Delegato la facoltà di prevedere clausole migliorative rispetto a quanto normato;
- nel caso di operazioni di natura straordinaria la Società si impegna a fare tutto ciò che sarà in sua facoltà, inclusa l'eventuale modifica del Piano nonché le relative modalità ed i relativi termini, affinché sia mantenuto inalterato l'ammontare economico rappresentato dei diritti assegnati; il Consiglio potrà inoltre ridefinire coerentemente l'obiettivo Target;
- in caso di Cambio del Controllo, il Piano prevede la restituzione delle quote di Bonus Annuale coinvestite e la liquidazione del multiplo relativo al Coinvestimento calcolato su base pro rata temporis al verificarsi del Cambio di Controllo e in base al livello di raggiungimento dell'Obiettivo di Performance, purchè, pro rata temporis, corrisponda ad almeno l'85% dell'Obiettivo Target; inoltre, il Piano prevede l'esercitabilità di un numero di diritti calcolato su base pro rata temporis rispetto all'assegnazione target purchè il livello di raggiungimento dell'Obiettivo di Performance corrisponda ad almeno l'85% dell'Obiettivo Target.

5.3. Benefit

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

- previdenza integrativa
- assicurazione medica integrativa
- polizza infortuni extra-professionali
- auto aziendale

6. Piani di incentivazione a lungo termine relativi agli esercizi precedenti

Di seguito vengono descritti due piani di incentivazione a lungo termine ancora in corso, le cui assegnazioni sono state effettuate in esercizi precedenti al 2011:

- il piano di stock option 2006, che prevede come ultimo periodo di esercizio dei diritti di opzione assegnati i 30 giorni successivi alla pubblicazione del comunicato stampa che annuncia l'approvazione del progetto di Bilancio 2012;
- il piano long-term cash 2010-2012, chiuso anticipatamente nel 2011.

6.1. Piano di Stock Option 2006

In data 30 novembre 2006, l'Assemblea Straordinaria della Società ha approvato un piano di incentivazione basato su stock option, subordinandone l'efficacia all'avvio delle negoziazioni delle azioni della Società sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. poi avvenuto in data 3 maggio 2007.

Il Piano, riservato ai dipendenti del Gruppo Prysmian, prevedeva l'assegnazione gratuita di diritti di opzione per la sottoscrizione di azioni ordinarie della Società, del valore nominale di Euro 0,10. Tra gli Amministratori esecutivi, solo uno, il signor Pier Francesco Facchini, è beneficiario del piano.

Ciascuna opzione attribuisce il diritto di sottoscrivere un'azione ad un prezzo pari ad Euro 4,65 per azione. Il prezzo unitario è stato determinato dal Consiglio di Amministrazione della Società sulla base del valore di mercato del capitale della Società alla data di approvazione del Piano da parte del Consiglio di Amministrazione medesimo, a sua volta determinato sulla scorta dei risultati economico-finanziari della Società al 30 settembre 2006 e tenendo conto dell'effetto diluitivo prodotto dall'assegnazione delle Opzioni stesse, nonché dell'illiquidità del presunto valore di mercato del capitale della Società a tale data.

Le opzioni sono maturare in quattro rate annuali a partire dalla data di assegnazione che, nel caso dei Beneficiari Originari che abbiano accettato l'opzione entro il termine previsto dal Regolamento del Piano stesso, è il 4 dicembre 2006.

L'esercizio delle opzioni maturate avviene esclusivamente durante i così detti "Periodi di Esercizio" successivi alla rispettiva data di maturazione considerando, ai sensi del Regolamento del Piano, per "Periodo di Esercizio" ciascun periodo di trenta giorni a partire dal primo giorno successivo alla data in cui è messo a disposizione del pubblico il comunicato relativo alla deliberazione di approvazione del progetto di bilancio annuale di esercizio di Prysmian S.p.A. o la deliberazione di approvazione della relazione semestrale della medesima.

Il periodo di esercitabilità delle opzioni, inizialmente calcolato in relazione all'approvazione del progetto di bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2010, è stato prolungato con delibera dell'Assemblea del 15 aprile 2010 ai trenta giorni successivi alla data in cui sarà messo a disposizione del pubblico il comunicato relativo alla deliberazione di approvazione del progetto di bilancio annuale di esercizio di Prysmian S.p.A. 2012.

6.2. Long Term Incentive Cash 2010-2012

In data 13 maggio 2010, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'avvio di un Piano Long-Term Incentive monetario 2010-2012 subordinato al conseguimento di obiettivi economico finanziari predeterminati. I destinatari del Piano erano l'Amministratore Delegato, e tre Amministratori Esecutivi e un dirigente con responsabilità strategiche. Il Piano è terminato anticipatamente, in concomitanza con l'introduzione del Piano 2011-2013 (Coinvestimento e Performance share).

Il Piano prevedeva la maturazione di un bonus monetario al termine del triennio di riferimento, collegato al superamento dei seguenti specifici obiettivi, i cui target erano definiti su base annuale:

- ✓ EBITDA Adjusted cui era collegata la maturazione del 50% del bonus
- ✓ Free cash flow cui era collegata la maturazione del 25% del bonus
- ✓ Net Income cui era collegata la maturazione del 25% del bonus

Il meccanismo di funzionamento del Piano era il seguente:

- ✓ nel caso di mancato raggiungimento del livello target: nessuna erogazione
- ✓ al raggiungimento del livello target: erogazione di un bonus pari complessivamente al 233% della retribuzione fissa per l'Amministratore Delegato, al 167% della retribuzione fissa per gli altri

- beneficiari, Amministratori esecutivi, su base triennale
- ✓ al raggiungimento del livello massimo: erogazione di un bonus pari complessivamente al 350% della retribuzione fissa per l'Amministratore Delegato, al 250% della retribuzione fissa per gli Amministratori esecutivi.
- ✓ al raggiungimento di obiettivi intermedi: pagamento proporzionale del bonus rispetto ai livelli indicati

Il bonus veniva maturato annualmente in caso di raggiungimento di obiettivi annuali, mentre l'erogazione era prevista alla fine del periodo di riferimento, successivamente all'approvazione da parte dell'Assemblea del bilancio 2012 purchè il beneficiario fosse in forza alla fine del periodo di riferimento (dicembre 2012).

Con l'avvio del nuovo Piano 2011-2013 (Coinvestimento e Performance share) è stato chiuso il Piano Long Term Incentive Cash con le seguenti modalità: è stato calcolato l'ammontare del premio maturato nel periodo precedente per ciascun partecipante e definito l'obbligo di differimento e reinvestimento del 75% del premio maturato nell'ambito del piano di Coinvestimento, secondo le modalità descritte nel relativo precedente paragrafo; il restante 25% del bonus maturato sarà liquidato nel 2013.

7. Altri elementi

7.1. Patti di non concorrenza

Prysmian prevede la possibilità di stipulare patti di non concorrenza per Amministratori esecutivi e Dirigenti con responsabilità strategiche.

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

7.2. Retention bonus

È prevista la possibilità di offrire Retention Bonus ad Amministratori esecutivi e Dirigenti con responsabilità strategiche. I retention bonus esistenti sono da collegarsi nello specifico alla fase di integrazione post-acquisizione di Draka.

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

È prevista la possibilità di attribuire agli Amministratori esecutivi la corresponsione di un'indennità per la risoluzione del rapporto di lavoro; essa è predefinita in termini di importo e comprensiva di quanto dovuto al dirigente ai sensi del contratto nazionale. Per alcuni Amministratori è attualmente prevista un'indennità di fine carica.

Per i Dirigenti con responsabilità strategica non sono previsti accordi ex-ante. Pertanto, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, si applicano gli istituti previsti dal contratto nazionale di riferimento.

9. Struttura retributiva per le figure di controllo

Per il responsabile della Direzione Internal Audit sono previsti specifici meccanismi di incentivazione coerenti con le sue responsabilità; pertanto è stato escluso dal Piano di incentivazione a lungo termine, in conformità con le indicazioni dell'Articolo 6 del Codice di Autodisciplina per le Società Quotate (Edizione 2011).

SEZIONE II

La presente sezione della Relazione sulla Remunerazione fornisce una rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, evidenziandone la coerenza con le politiche descritte nella prima sezione del documento.

I. Presidente del Consiglio di Amministrazione

Il signor Paolo Zannoni, Presidente del Consiglio di Amministrazione, non ha percepito nel 2011 alcun compenso.

II. Amministratore Delegato

Il signor Valerio Battista, Amministratore Delegato del Gruppo Prysmian, ha percepito una retribuzione così composta:

- *Compensi fissi* pari a 1.115.500 euro, comprensivi di retribuzione annua lorda, pari a 970.000 euro, e corrispettivo relativo al Patto di Non Concorrenza pari, per la tranche di competenza per il 2011, a 145.500 euro. Tale Patto, effettivo per il quadriennio 2011-2014, prevede infatti l'erogazione del corrispettivo in quattro tranches annuali di pari valore.
- *Retribuzione variabile monetaria annuale*: il valore del bonus annuale 2011 (MBO) maturato è pari a 904.338 euro, che corrisponde all'ammontare previsto al raggiungimento di livelli di performance sensibilmente superiori al target. Valerio Battista ha scelto di partecipare al Piano di Coinvestimento con un Profilo Dinamico. Per tanto, il valore del bonus annuale erogato è pari a 226.084 euro e il valore del bonus differito, applicando il moltiplicatore previsto dal piano, è pari a euro 1.695.633.
- *Performance share 2011-2014*: Valerio Battista è incluso tra i beneficiari del Piano di Performance Share; nell'ambito di tale Piano, ha ricevuto un'assegnazione di un totale di 258.437 diritti a ricevere azioni nel 2014, al raggiungimento delle condizioni di performance target definite, dei quali si stima che 94.351 diritti saranno esercitabili a titolo gratuito e 164.086 a fronte del pagamento di un prezzo di esercizio di 0,10 euro che corrisponde al valore nominale dell'azione². Il numero massimo di diritti attribuibili (cap) è pari a 301.034. Il prezzo dell'azione al momento dell'assegnazione, avvenuta il 2 settembre 2011, era pari a euro 10,63³.
- *Piano Long-Term Cash 2010-2013*: Valerio Battista era incluso tra i beneficiari del piano long-term cash, terminato anticipatamente nel 2011. Il bonus maturato relativo a tale piano è complessivamente pari a euro 1.012.632: una quota pari a 253.158 euro verrà erogata nel 2013; una quota pari a euro 759.474, corrispondente al 75% del bonus maturato, è stata invece differita nell'ambito del nuovo Piano di Coinvestimento secondo un Profilo Dinamico. Tale quota verrà eventualmente erogata nel 2014. Il totale complessivo è pari a 2.151.843 euro.
- *Benefici*: il valore del pacchetto di benefici non monetari assegnati all'Amministratore Delegato è pari a euro 9.137 euro.

Inoltre, in data 1/6/2006 è stata definita per Valerio Battista un'indennità per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro pari a 4,5 milioni di euro. Tale indennità matura nei casi in cui la risoluzione contrattuale avviene ad iniziativa della società e non è da ricollegarsi a criteri di performance.

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

³ Nelle *Tablelle* nelle pagine successive, viene riportato il fair value del Piano considerando la quota di competenza 2011 pari a 4/28 dei diritti assegnati a target.

III. Amministratori esecutivi

Il signor **Fabio Ignazio Romeo, Senior Vice President Energy Business** del Gruppo Prysmian, ha percepito una retribuzione così composta:

- *Compensi fissi* pari a 681.710 euro, comprensivi di retribuzione annua lorda, pari a 601.710 euro, e corrispettivo relativo al Patto di Non Concorrenza pari, per la tranche di competenza per il 2011, a 80.000 euro. Tale Patto, effettivo per il quadriennio 2009-2013, prevede infatti l'erogazione del corrispettivo in quattro tranches annuali di pari valore.
- *Retribuzione variabile monetaria annuale*: il valore del bonus annuale 2011 (MBO) maturato è pari a 420.730 euro, che corrisponde all'ammontare previsto al raggiungimento di livelli di performance sensibilmente superiori al target. Fabio Ignazio Romeo ha scelto di partecipare al Piano di Coinvestimento con un Profilo Dinamico. Per tanto, il valore del bonus annuale erogato è pari a 105.182 euro e il valore del bonus differito, applicando il moltiplicatore previsto dal piano, è pari a euro 788.869.
Inoltre Fabio Ignazio Romeo ha percepito un bonus a titolo una tantum pari a euro 30.000.
- *Performance share 2011-2014*: Fabio Ignazio Romeo è incluso tra i beneficiari del Piano di Performance Share; nell'ambito di tale Piano, ha ricevuto un'assegnazione di un totale di 106.875 diritti a ricevere azioni nel 2014, al raggiungimento delle condizioni di performance target definite, dei quali si stima che 39.018 diritti saranno esercitabili a titolo gratuito e 67.857 a fronte del pagamento di un prezzo di esercizio di 0,10 euro che corrisponde al valore nominale dell'azione⁴. L'assegnazione massima è pari a 124.492 diritti. Il prezzo dell'azione al momento dell'assegnazione, avvenuta il 2 settembre 2011, era pari a euro 10,63⁵.
- *Piano Long-Term Cash 2010-2013*: Fabio Ignazio Romeo era incluso tra i beneficiari del piano long-term cash, terminato anticipatamente nel 2011. Il bonus maturato relativo a tale piano è complessivamente pari a euro 411.368: una quota pari a 102.842 euro verrà erogata nel 2013; una quota pari a 308.526, corrispondente al 75% del bonus maturato, è stata invece differita nell'ambito del nuovo Piano di Coinvestimento secondo un Profilo Dinamico. Tale quota verrà eventualmente erogata nel 2014. Il totale complessivo è pari a 874.157 euro.
- *Benefici*: il valore del pacchetto di benefici non monetari assegnati a Fabio Ignazio Romeo è pari a euro 4.134.

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

- *Compensi fissi* pari a 500.000 euro, corrispondenti alla retribuzione annua lorda.
- *Retribuzione variabile monetaria annuale*: il valore del bonus annuale 2011 (MBO) maturato è pari a 349.613 euro, che corrisponde all'ammontare previsto al raggiungimento di livelli di performance sensibilmente superiori al target. Pier Francesco Facchini ha scelto di partecipare al Piano di Coinvestimento con un Profilo Dinamico. Per tanto, il valore del bonus annuale erogato è pari a euro 87.403 e il valore del bonus differito, applicando il moltiplicatore previsto dal piano, è pari a euro 655.523.
Inoltre Pier Francesco Facchini ha percepito un bonus a titolo una tantum pari a euro 40.000.
- *Performance share 2011-2014*: Pier Francesco Facchini è incluso tra i beneficiari del Piano di Performance Share; nell'ambito di tale Piano, ha ricevuto un'assegnazione di un totale di 88.810 diritti a ricevere azioni nel 2014, al raggiungimento delle condizioni di performance target

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

⁵ Nelle *Tabelle* nelle pagine successive, viene riportato il fair value del Piano considerando la quota di competenza 2011 pari a 4/28 dei diritti assegnati a target.

definite, dei quali si stima che 32.423 diritti saranno esercitabili a titolo gratuito e 56.387 a fronte del pagamento di un prezzo di esercizio di 0,10 euro che corrisponde al valore nominale dell'azione⁶. L'assegnazione massima è pari a 103.448 diritti. Il prezzo dell'azione al momento dell'assegnazione, avvenuta il 2 settembre 2011, era pari a euro 10,63.

- *Piano Long-Term Cash 2010-2013*: Pier Francesco Facchini era incluso tra i beneficiari del piano long-term cash, terminato anticipatamente nel 2011. Il bonus maturato relativo a tale piano è complessivamente pari a euro 336.211: una quota pari a 84.053 euro verrà erogata nel 2013; una quota pari a 630.396, corrispondente al 75% del bonus maturato, è stata invece differita nell'ambito del nuovo Piano di Coinvestimento secondo un Profilo Dinamico. Tale quota verrà eventualmente erogata nel 2014. Il totale complessivo è pari a 714.448 euro.
- *Stock option*: Pier Francesco Facchini è tra i beneficiari del Piano di Stock Option 2006; nell'ambito di tale piano, gli sono stati assegnati 392.203 diritti di opzione. Di questi, un numero di diritti pari a 73.051 non sono stati ancora esercitati.
- *Benefici*: il valore del pacchetto di benefici non monetari assegnati a Pier Francesco Facchini è pari a euro 5.272.

Inoltre, in data 8/1/2007 è stata definita per Pier Francesco Facchini un'indennità per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro pari a 24 mensilità della retribuzione annua lorda. Tale indennità matura nei casi in cui la risoluzione contrattuale avviene ad iniziativa della società e non è da ricollegarsi a criteri di performance.

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

- *Compensi fissi* pari a 593.500 euro, corrispondenti alla retribuzione annua lorda di cui, per il periodo marzo - dicembre 2011, 300.000 euro erogati da Prysmian S.p.A e 200.000 euro dalla società controllata Draka Holding N.V.; per il periodo gennaio - febbraio 2011, 93.500 euro da Draka Holding N.V.
- *Retribuzione variabile monetaria annuale*: il valore del bonus annuale 2011 (MBO) maturato è pari a 488.250 euro, che corrisponde all'ammontare previsto al raggiungimento di livelli di performance sensibilmente superiori al target. Frank Dorjee ha scelto di partecipare al Piano di Coinvestimento con un Profilo Base. Per tanto, il valore del bonus annuale erogato è pari a 366.188 euro e il valore del bonus differito, applicando il moltiplicatore previsto dal piano, è pari a euro 183.094. Frank Dorjee ha percepito bonus a titolo di una tantum pari a Euro 991.500 erogato da Draka Holding N.V., di cui Euro 841.500 a titolo di transaction bonus nel mese di febbraio 2011.
- *Performance share 2011-2014*: Frank Dorjee è incluso tra i beneficiari del Piano di Performance Share; nell'ambito di tale Piano, ha ricevuto un'assegnazione di un totale di 106.572 diritti a ricevere azioni nel 2014, al raggiungimento delle condizioni di performance target definite, dei quali si stima che 38.907 diritti saranno esercitabili a titolo gratuito e 67.665 a fronte del pagamento di un prezzo di esercizio di 0,10 euro che corrisponde al valore nominale dell'azione⁷. L'assegnazione massima è pari a 124.138 diritti. Il prezzo dell'azione al momento dell'assegnazione, avvenuta il 2 settembre 2011, era pari a euro 10,63⁸.
- *Ulteriori compensi percepiti nell'esercizio di riferimento*: nel 2011 Frank Dorjee ha percepito 801.390 euro a titolo di indennità per la chiusura anticipata dei piani di incentivazione di lungo termine di Draka a seguito dell'acquisizione.

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

⁷ Fermo restando che il totale dei diritti esercitabili, al raggiungimento dei livelli target di performance è quello sopra indicato, la proporzione tra diritti che verranno assegnati a titolo gratuito e diritti che verranno assegnati a fronte del pagamento del prezzo di esercizio verrà definita al termine del Piano.

⁸ Nelle *Tabelle* nelle pagine successive, viene riportato il fair value del Piano considerando la quota di competenza 2011 pari a 4/28 dei diritti assegnati a target.

- *Retention Bonus*: Frank Dorjee è destinatario di un retention bonus di un valore pari a 600.000 euro, la cui erogazione è subordinata alla permanenza in azienda fino al momento dell'erogazione, prevista nel marzo 2012.
- *Benefici*: il valore del pacchetto di benefici non monetari assegnati a Frank Dorjee è pari a euro 9.697.

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

Il signor **Stefano Bulletti, CEO Italy**, Amministratore esecutivo della società dal 1/1/2011 al 3/3/2011, ha percepito, per il periodo di riferimento, una retribuzione così composta:

- *Compensi fissi* pari a euro 75.089
- *Piano Long-Term Cash 2010-2013*: Stefano Bulletti era incluso tra i beneficiari del piano long-term cash, terminato anticipatamente nel 2011. Il bonus maturato relativo a tale piano è complessivamente pari a euro 204.000: una quota pari a 51.000 euro verrà eventualmente erogata nel 2013; una quota pari a 153.000, corrispondente al 75% del bonus maturato, verrà eventualmente erogata nel 2014 al raggiungimento degli obiettivi target legati al piano di Coinvestimento
- *Benefici*: il valore del pacchetto di benefici non monetari assegnati a Stefano Bulletti è pari a euro 1.463

IV. Amministratori non esecutivi

I signori Wesley Clark, Giulio Del Ninno, Massimo Tononi, Claudio De Conto, Fritz Froehlich, Amministratori indipendenti e non esecutivi, hanno percepito per il periodo aprile 2011 aprile 2012 un compenso fisso pari a euro 70.000, come descritto nella Sezione I, paragrafo 4.

Il signor Sergio Erede, Amministratore non esecutivo indipendente dal 1/1/2011 al 24/1/2011 ha percepito un compenso pari a euro 5.833 per il periodo di riferimento.

Inoltre il signor Mario Ortu, Amministratore non esecutivo indipendente dal 24/1/2011 al 3/3/2011 non ha percepito compensi per il periodo di riferimento.

V. Sindaci

L'Assemblea del 15 aprile 2010 ha provveduto alla nomina del Collegio Sindacale, nelle persone dei signori Marcello Garzia, Presidente, Luigi Guerra e Paolo Burlando, Sindaci effettivi, determinando in euro 20.660 il compenso annuale per il Presidente e in euro 12.920 il compenso annuale per ciascuno dei sindaci effettivi. Il Collegio Sindacale così nominato rimarrà in carica sino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31 dicembre 2012.

VI. Dirigenti con responsabilità strategiche

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

- *Compensi fissi* pari a 898.338 euro, comprensivi di retribuzione annua lorda, pari a 759.065 euro, e corrispettivo relativo al Patto di Non Concorrenza pari, per la tranche di competenza per il

2011, a 139.273 euro. Tali Patti, effettivi per il quadriennio 2011-2014, prevedono infatti l'erogazione dei corrispettivi in quattro tranches annuali.

- *Retribuzione variabile monetaria annuale*: il valore del bonus annuale 2011 (MBO) maturato è pari complessivamente a 638.253 euro, che corrisponde all'ammontare previsto al raggiungimento di livelli di performance sensibilmente superiori rispetto al target. Entrambi i Dirigenti hanno scelto di partecipare al Piano di Coinvestimento. Per tanto, il valore del bonus annuale erogato è pari a 321.363 euro e il valore del bonus differito, applicando il moltiplicatore previsto dal piano, è pari a euro 711.324.
- *Performance share 2011-2014*: i Dirigenti con responsabilità strategiche sono inclusi tra i beneficiari del Piano di Performance Share; nell'ambito di tale Piano, hanno ricevuto un'assegnazione di un totale di 164.616 diritti a ricevere azioni nel 2014, al raggiungimento delle condizioni di performance target definite, dei quali si stima che 60.098 diritti saranno esercitabili a titolo gratuito e 104.518 a fronte del pagamento di un prezzo di esercizio di 0,10 euro che corrisponde al valore nominale dell'azione⁹. L'assegnazione massima è pari a 246.923 diritti. Il prezzo dell'azione al momento dell'assegnazione, avvenuta il 2 settembre 2011, era pari a euro 10,63¹⁰.
- *Ulteriori compensi percepiti nell'esercizio di riferimento*: uno dei Dirigenti con responsabilità strategica nel 2011 ha percepito 175.000 euro a titolo di indennità per la chiusura anticipata dei piani di incentivazione di lungo termine di Draka a seguito dell'acquisizione.
- *Retention Bonus*: uno dei Dirigenti con responsabilità strategiche è destinatario di un retention bonus di un valore pari a euro 479.583, la cui erogazione, subordinata alla permanenza in azienda fino al momento dell'erogazione, è prevista a marzo 2012 per una quota pari al 25% e a marzo 2013 per una quota pari al 75%.
- *Benefici*: il valore del pacchetto di benefici non monetari assegnati ai due Dirigenti con responsabilità strategiche sono pari a euro 18.704.

I dati relativi ai Dirigenti con responsabilità strategiche fanno riferimento ai seguenti due titolari: Massimo Battaini (dal 1/1/2011 al 31/12/2011), Phil Edwards (dal 01/07/2011 -31/12/2011).

⁹ Fermo restando che il totale dei diritti esercitabili, al raggiungimento dei livelli target di performance è quello sopra indicato, la proporzione tra diritti che verranno assegnati a titolo gratuito e diritti che verranno assegnati a fronte del pagamento del prezzo di esercizio verrà definita al termine del Piano.

¹⁰ Nelle *Tabelle* nelle pagine successive, viene riportato il fair value del Piano considerando la quota di competenza 2011 pari a 4/28 dei diritti assegnati a target.

Tabelle retributive

Tabella 1- Compensi corrisposti ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni e agli utili					
A	B	C	D	1	2	3		4	5	6=1+2+3+4+5	7	8
1	Valerio Battista	Amministratore Delegato	1/1/2011 - 31/12/2011	18/04/2012								
	I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.115.500		226.084		9.137	1.840	1.352.561	390.111
	(II) Compensi da controllate e collegate										0	
	(III) Totale				1.115.500		226.084		9.137	1.840	1.352.561	390.111
Note				di cui: 970.000 euro come Retribuzione Annuia Lorda; 145.500 euro come corrispettivo del Patto di Non Concorrenza				Indennità di trasferta		corrisponde alla somma del fair value dei Piani riportato nella Tabella 2 e 3A		
2	Fabio Romeo	Senior Vice President Energy Business	1/1/2011 - 31/12/2011	18/04/2012								
	I) Compensi nella società che redige il bilancio											
	(II) Compensi da controllate e collegate				681.710		135.182		4.134	3.600	824.626	161.328
	(III) Totale				681.710		135.182		4.134	3.600	824.626	161.328
Note				di cui: 601.710 euro come Retribuzione Annuia Lorda; 80.000 euro come corrispettivo del Patto di Non Concorrenza				Indennità di trasferta				
3	Pier Francesco Facchini	Chief Financial Officer	1/1/2011 - 31/12/2011	18/04/2012								
	I) Compensi nella società che redige il bilancio				500.000		127.403		5.272	1.680	634.356	134.059
	(II) Compensi da controllate e collegate											
	(III) Totale				500.000		127.403		5.272	1.680	634.356	134.059
Note								Indennità di trasferta				
4	Frank Dorjee	Chief Strategy Officer	3/3/2011 - 31/12/2011	18/04/2012								
	I) Compensi nella società che redige il bilancio				300.000						300.000	160.871
	(II) Compensi da controllate e collegate				293.500		1.357.688		9.697	458	1.661.343	
	(III) Totale				593.500		1.357.688		9.697	458	1.961.343	160.871
Note				di cui: 93.500 dei compensi da controllate, percepiti nel periodo antecedente all'acquisizione di Draka				di cui: 5.175,36 dei compensi da controllate, percepiti nel periodo antecedente all'acquisizione di Draka		Expense allowance percepiti nel periodo antecedente all'acquisizione di Draka		
5	Stefano Bulletti	CEO Italy	01/01/2011 - 03/03/2011									
	I) Compensi nella società che redige il bilancio				75.089				1.463		76.552	
	(II) Compensi da controllate e collegate										0	
	(III) Totale				75.089				1.463		76.552	
Note				Nel periodo in oggetto ricopriva la carica di Amministratore Esecutivo								

Tabella 1 - segue

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione e agli utili					
A	B	C	D	1	2	3		4	5	6=1+2+3+4+5	7	8
6	Wesley Clark	Amministratore non esecutivo indipendente	01/01/2011 - 31/12/2011	18/04/2012								
	I) Compensi nella società che redige il bilancio				70.000					70.000		
	(II) Compensi da controllate e collegate											
	(III) Totale				70.000					70.000		
<i>Note</i>												
7	Giulio Del Ninno	Amministratore non esecutivo indipendente	01/01/2011 - 31/12/2011	18/04/2012								
	I) Compensi nella società che redige il bilancio				70.000					70.000		
	(II) Compensi da controllate e collegate											
	Massimo Tononi				70.000					70.000		
8	Claudio De Conto	Amministratore non esecutivo indipendente	01/01/2011 - 31/12/2011	18/04/2012								
	I) Compensi nella società che redige il bilancio				70.000					70.000		
	(II) Compensi da controllate e collegate											
	(III) Totale				70.000					70.000		
9	Fritz Froehlich	Amministratore non esecutivo indipendente	03/03/2011 - 31/12/2011	18/04/2012								
	I) Compensi nella società che redige il bilancio				70.000					70.000		
	(II) Compensi da controllate e collegate											
	(III) Totale				70.000					70.000		
10	Massimo Tononi	Amministratore non esecutivo	01/01/2011 - 31/12/2011	18/04/2012								
	I) Compensi nella società che redige il bilancio				70.000					70.000		
	(II) Compensi da controllate e collegate											
	(III) Totale				70.000					70.000		

Tabella 1 - segue

	Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazioni e agli utili					
	A	B	C	D	1	2	3		4	5	6=1+2+3+4+5	7	8
11	Mario Ortu	Amministratore non esecutivo indipendente	24/01/2011 - 03/03/2011										
	I) Compensi nella società che redige il bilancio					0					0		
	(II) Compensi da controllate e collegate												
	(III) Totale					0					0		
12	Sergio Erede	Amministratore non esecutivo indipendente	01/01/2011 - 24/01/2011										
	I) Compensi nella società che redige il bilancio					5.833					5.833		
	(II) Compensi da controllate e collegate										0		
	(III) Totale					5.833					5.833		
13	Marcello Garzia	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2011 - 31/12/2011	2013									
	I) Compensi nella società che redige il bilancio					20.660					20.660		
	(II) Compensi da controllate e collegate					42.263					42.263		
	(III) Totale					62.923					62.923		

Tabella 1 - segue

	Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
	A	B	C	D	1	2	3		4	5	6=1+2+3+4+5	7	8
14	Paolo Burlando	Sindaco	01/01/2011 - 31/12/2011	2013									
	I) Compensi nella società che redige il bilancio					12.920					12.920		
	II) Compensi da controllate e collegate												
	III) Totale					12.920					12.920		
15	Luigi Guerra	Sindaco	01/01/2011 - 31/12/2011	2013									
	I) Compensi nella società che redige il bilancio					12.920					12.920		
	II) Compensi da controllate e collegate					35.500					35.500		
	III) Totale					48.420					48.420		
16	2	Dirigenti con Responsabilità Strategica											
	I) Compensi nella società che redige il bilancio					520.000		78.662		7.412	606.074	120.653	
	II) Compensi da controllate e collegate					378.338		242.701		11.292	632.331	127.835	
	III) Totale					898.338		321.363		18.704	1.238.405	248.488	
Note					di cui 139.273 euro come corrispettivo del Patto di Non Concorrenza								

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

A	B	1	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
			2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15=2+5-11-14	16
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal-al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal-al)	Fair Value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle azioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair Value
Valerio Battista	Amministratore Delegato																
Compensi nella società che redige il bilancio		Performance Share 2011-2014 (delibera 14 aprile 2011)				164.086	0,10	dal 02/09/2014 al 02/12/2014	10,53	02/09/2011	10,63					164.086	246.833
Compensi da controllate e collegate																	
Totale						164.086	0,10				10,63						246.833
Note																	Tale fair value è calcolato considerando un n° di diritti pari a 4/28 di quelli assegnati.
Fabio Romeo	Senior Vice President Energy Business																
Compensi nella società che redige il bilancio																	
Compensi da controllate e collegate		Performance Share 2011-2014 (delibera 14 aprile 2011)				67.857	0,10	dal 02/09/2014 al 02/12/2014	10,53	02/09/2011	10,63					67.857	102.076
Totale						67.857	0,10				10,63					67.857	102.076
Note																	

Tabella 2 – segue

A	B	1	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
			2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15=2+5-11-14	16
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal-al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal-al)	Fair Value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle azioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair Value
Pier Francesco Facchini	Chief Financial Officer																
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano di Stock Option 2006		98.051	4,65	marzo 2011 - aprile 2013							25.000	4,65	10,51		73.051	
	Performance Share 2011-2014 (delibera 14 aprile 2011)					56.387	0,10	dal 02/09/2014 al 02/12/2014	10,53	02/09/2011	10,63					56.387	84.822
Compensi da controllate e collegate																	
Totale						56.387	0,10				10,63					129.438	84.822
Note																	
Frank Dorjee	Chief Strategy Officer																
Compensi nella società che redige il bilancio	Performance Share 2011-2014 (delibera 14 aprile 2011)					67.665	0,10	dal 02/09/2014 al 02/12/2014	10,53	02/09/2011	10,63					67.665	101.787
	Compensi da controllate e collegate																
Totale						67.665	0,10				10,63					67.665	101.787
Note																	
Dirigenti con Responsabilità Strategica	2 persone																
Compensi nella società che redige il bilancio	Performance Share 2011-2014 (delibera 14 aprile 2011)					50.748	0,10	dal 02/09/2014 al 02/12/2014	10,53	02/09/2011	10,63					50.748	76.340
	Compensi da controllate e collegate					53.769	0,10	dal 02/09/2014 al 02/12/2014	10,53	02/09/2011	10,63					53.769	80.884
Totale						104.518	0,10				10,63					104.518	157.225
Note																	

Tabella 3A - Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari diversi dalle stock-option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	1	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio ed attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			2	3	4	5	6	7	8		9	10	
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair Value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value
Valerio Battista	Amministratore Delegato												
Compensi nella società che redige il bilancio		Performance Share 2011-2014 (delibera 14 aprile 2011)			94.351	10,63	02/09/2014	02/09/2011	10,63				143.278
Compensi da controllate e collegate													
Totale					94.351								143.278
Note													
Fabio Romeo	Senior Vice President Energy Business												
Compensi nella società che redige il bilancio													
Compensi da controllate e collegate		Performance Share 2011-2014 (delibera 14 aprile 2011)			39.018	10,63	02/09/2014	02/09/2011	10,63				59.252
Totale					39.018								59.252
Note													

Tabella 3A – segue

A	B	1	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio ed attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			2	3	4	5	6	7	8		9	10	
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair Value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value
Pier Francesco Facchini	Chief Financial Officer												
Compensi nella società che redige il bilancio		Performance Share 2011-2014 (delibera 14 aprile 2011)			32.423	10,63	02/09/2014	02/09/2011	10,63				49.236
Compensi da controllate e collegate													
Totale					32.423								49.236
Note													
Frank Dorjee	Chief Strategy Officer												
Compensi nella società che redige il bilancio		Performance Share 2011-2014 (delibera 14 aprile 2011)			38.907	10,63	02/09/2014	02/09/2011	10,63				59.084
Compensi da controllate e collegate													
Totale					38.907								59.084
Note													

Tabella 3A – segue

A	B	1	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio ed attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			2	3	4	5	6	7	8		9	10	
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair Value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value
Dirigenti con Responsabilità Strategica	2 persone												
Compensi nella società che redige il bilancio	Performance Share 2011-2014 (delibera 14 aprile 2011)				29.181	10,63	02/09/2014	02/09/2011	10,63				44.313
Compensi da controllate e collegate	Performance Share 2011-2014 (delibera 14 aprile 2011)				30.918	10,63	02/09/2014	02/09/2011	10,63				46.951
Totale Note					60.098								91.263

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

A	B	1	2			3			4
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
Valerio Battista	<i>Amministratore Delegato</i>		Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di Differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A (MBO 2011 da pagare nel 2012)	226.084	1.695.634	24 mesi				
		Piano Long-Term Incentive Plan Monetario						2.151.843	
Compensi da controllate e collegate									
Totale			226.084	1.695.634				2.151.843	
Note									
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di Differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
Fabio Romeo	<i>Senior Vice President energy Business</i>								
Compensi nella società che redige il bilancio									
Compensi da controllate e collegate		Piano A (MBO 2011 da pagare nel 2012)	105.182	788.869	24 mesi				
		Piano Long Term Incentive Plan Monetario						874.157	
		Una tantum							30.000
Totale			105.182	788.869				874.157	30.000
Note									

Tabella 3B – segue

A	B	1	2			3			4
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
Pier Francesco Facchini	<i>Chief Financial Officer</i>		Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di Differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A (MBO 2011 da pagare nel 2012)	87.403	655.523	24 mesi				
		Piano Long Term Incentive Plan Monetario						714.448	
		Una tantum							40.000
Compensi da controllate e collegate									
Totale			87.403	655.523				714.448	40.000
Note									
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di Differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
Frank Dorjee	<i>Chief Strategy Officer</i>								
Compensi nella società che redige il bilancio									
Compensi da controllate e collegate		Piano A (MBO 2011 da pagare nel 2012)	366.188	183.094	24 mesi				
		Retention Bonus		600.000	3 mesi				
		Una tantum							991.500
Totale			366.188	783.094					991.500
Note									di cui: 841.500 dei compensi da controllate, percepiti a titolo di transaction bonus

Tabella 3B – segue

A	B	1	2			3			4
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di Differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
Stefano Bulletti									
Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A (MBO 2011 da pagare nel 2012)							
		Piano Long Term Incentive Plan Monetario						204.000	
Compensi da controllate e collegate									
Totale			0	0				204.000	
Note									
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di Differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
Altri dirigenti con responsabilità strategica									
Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A (MBO 2011 da pagare nel 2012)	78.662	589.973					
		Piano Long Term Incentive Plan Monetario							
Compensi da controllate e collegate		Piano A (MBO 2011 da pagare nel 2012)	242.701	121.351					
		Piano Long Term Incentive Plan Monetario							
Totale			321.363	711.324				0	
Note									

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

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
Valerio Battista	Amministratore Delegato	Prysmian S.p.A	2.218.607	681.141	0	2.899.748
Pier Francesco Facchini	Consigliere	Prysmian S.p.A	33.000	25.000	0	58.000
Stefano Bulletti	Consigliere - fino al 03/03/2011	Prysmian S.p.A	5.000	0	5.000	0
Frank Dorjee	Consigliere - dal 03/03/2011	Prysmian S.p.A	0	6.555	0	6.555

TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
1	Prysmian S.p.A.	5.300	1.500	0	6.800