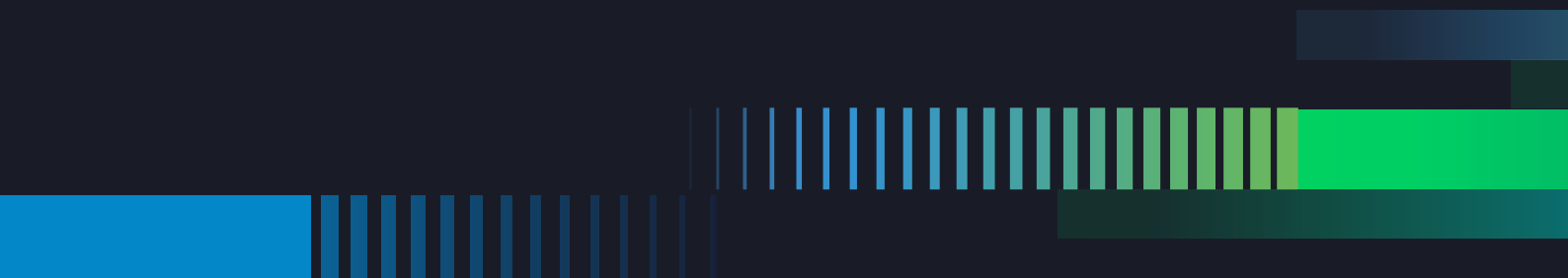


POLICY SULLA COMPOSIZIONE
DEGLI ORGANI SOCIALI
2026



Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 29 Luglio 2026

Descrizione delle politiche applicate in relazione alla composizione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, anche in materia di diversità, ai sensi dell'art.123-Bis, c.2.D-bis, del T.U.F. e del processo di presentazione della lista del Consiglio di Amministrazione.

Prysmian S.p.A. – Via Chiese 6, 20126 Milano – C.F. 04866320965

Policy sulla composizione degli organi sociali 2026

POLICY SULLA COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI 2026

Glossario	02
Premessa	03
I. Policy generale sulla composizione degli organi sociali	04
1. Consiglio di Amministrazione	05
1.1 Ruolo e nomina del Consiglio di Amministrazione	05
1.2 Principi e finalità della Policy Generale per la nomina del Consiglio di Amministrazione	06
1.3 Composizione quantitativa del Consiglio di Amministrazione	07
1.4 Composizione qualitativa del Consiglio di Amministrazione	07
1.5 Ineleggibilità, incompatibilità, onorabilità e altri requisiti di legge	08
1.6 Indipendenza	08
1.7 Tempo disponibile e numero massimo di incarichi	09
1.8 Professionalità	10
1.9 Valorizzazione della diversità	11
1.10 Amministratori investiti di particolari cariche	12
1.11 Induction	12
1.12 Remunerazione	12
1.13 Candidature	12
2. Collegio Sindacale	13
2.1 Ruolo del Collegio Sindacale	13
2.2 Finalità e principi della politica generale per la nomina del Collegio Sindacale	13
2.3 Composizione quantitativa del Collegio Sindacale	14
2.4 Composizione qualitativa del Collegio Sindacale	14
2.5 Ineleggibilità, incompatibilità, onorabilità e altri requisiti di legge	14
2.6 Indipendenza	15
2.7 Cumulo di incarichi	15
2.8 Professionalità	16
2.9 Quote di genere	16
2.10 Remunerazione	16
2.11 Candidature	16
II. Processo per la presentazione della lista da parte del consiglio di amministrazione uscente	17
1. Introduzione	18
2. Soggetti coinvolti	18
3. Processo	20
4. Orientamenti sulle figure professionali, la cui presenza in Consiglio sia ritenuta opportuna	23

GLOSSARIO

- **Assemblea/Assemblea degli Azionisti:** Assemblea degli Azionisti di Prysmian S.p.A.
- **Codice/Codice di Corporate Governance:** il Codice di Corporate Governance - ed. gennaio 2020 - approvato dal Comitato per la Corporate Governance costituito da Borsa Italiana S.p.A., Associazioni di impresa (ABI, Ania, Assonime e Confindustria) e Assogestioni.
- **Cod. Civ./c.c.:** il Codice Civile.
- **Collegio Sindacale:** il Collegio Sindacale di Prysmian S.p.A..
- **Comitato Remunerazioni e Nomine:** comitato interno al Consiglio di Amministrazione composto in maggioranza da amministratori indipendenti ed istituito ai sensi dell'art.3, raccomandazione n.16, del Codice di Corporate Governance.
- **Consiglio di Amministrazione/Consiglio:** il Consiglio di Amministrazione di Prysmian S.p.A..
- **Gruppo/Gruppo Prysmian:** Prysmian S.p.A. e le società da essa controllate direttamente o indirettamente.
- **Organi Sociali:** il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale di Prysmian S.p.A..
- **Parere di Orientamento:** orientamento sulla composizione quantitativa e qualitativa del Consiglio di Amministrazione ritenuta ottimale, espresso dal Consiglio in vista di ogni suo rinnovo, ai sensi dell'art.4, raccomandazione n. 23, del Codice di Corporate Governance.
- **Policy:** il presente documento, che descrive le politiche applicate in relazione alla composizione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, anche in materia di diversità, ai sensi dell'art.123-bis, c.2.d-bis, del T.U.F. e il processo di presentazione della lista del Consiglio di Amministrazione
- **Società o Prysmian:** Prysmian S.p.A., società con sede in Milano, via Chiese 6, c.f., partita IVA e iscrizione al Registro delle Imprese della Camera di Commercio di Milano, Monza Brianza e Lodi n.04866320965.
- **Statuto:** lo Statuto Sociale di Prysmian S.p.A. nella versione di volta in volta aggiornata e disponibile sul sito web della società www.prysmian.com nella sezione Il Gruppo/governance.
- **TUF:** il Testo Unico della Finanza, Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (come successivamente modificato).

PREMESSA

In ottemperanza all'art. 123-bis, comma 2 lett. d-bis), del TUF, nonché alle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, il Consiglio di Amministrazione di Prysmian, tenuto conto del parere del Comitato Remunerazioni e Nomine e degli esiti delle attività di autovalutazione svolte dal Consiglio di volta in volta in carica, descrive e mantiene aggiornate con il presente documento le politiche relative alla composizione degli Organi Sociali della Società, anche in materia di diversità, con riferimento ai componenti del Consiglio e ai componenti il Collegio Sindacale.

Nello specifico, il presente documento identifica e descrive, nel primo capitolo (*Policy Generale sulla composizione degli Organi Sociali*) (i) le caratteristiche quali-quantitative che dovrebbero essere possedute dai componenti del Consiglio e del Collegio Sindacale, nonché (ii) la struttura e la composizione che tali organi dovrebbero possedere, per un efficace assolvimento dei rispettivi compiti e responsabilità, a beneficio degli aventi diritto a presentare liste di candidati, degli aventi diritto a votare tali rinnovi e infine dei soggetti che forniscono servizi di consulenza in materia di esercizio del voto in tali circostanze.

Il secondo capitolo (*Processo per la presentazione della lista da parte del Consiglio di Amministrazione uscente*) descrive inoltre i criteri adottati ed il processo seguito dal Consiglio, supportato dal Comitato Remunerazioni e Nomine, a sua volta coadiuvato dal Lead Independent Director a garanzia di trasparenza e oggettività, nella scelta dei/delle candidati/e da inserire nella propria lista in occasione del rinnovo dell'intero Consiglio di Amministrazione, qualora il Consiglio uscente decida di presentare tale lista.

Ciò premesso, per far fronte a mutate condizioni dovute ad esempio a cambiamenti organizzativi, operazioni significative quali mergers and acquisitions o altre circostanze straordinarie o imprevedibili, quanto contenuto nel presente documento potrà temporaneamente non trovare applicazione per la durata del mandato nel corso del quale le mutate condizioni si fossero verificate.

Rispetto alla versione del novembre 2023, il presente documento include alcuni aggiornamenti, tra cui si evidenziano alcune modifiche sulla Board Skill Matrix (paragrafo 1.8) e l'eliminazione di limiti di età per i candidati.

Il presente documento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 29 luglio 2026.

POLICY GENERALE SULLA COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI



CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

1.1 Ruolo e nomina del Consiglio di Amministrazione

La struttura di corporate governance adottata dalla Società si ispira alle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance. Il modello di amministrazione e controllo adottato è quello tradizionale, ove un ruolo fondamentale spetta al Consiglio di Amministrazione, quale massimo organo deputato alla gestione della Società nell'interesse degli azionisti.

L'Assemblea degli Azionisti determina il numero dei componenti del Consiglio di Amministrazione, nominando i consiglieri mediante meccanismo del voto di lista al fine di consentire, in presenza di ulteriori liste, l'elezione di candidati espressi da azionisti di minoranza. Tali liste di candidati possono essere presentate da quei soci che, da soli o unitamente ad altri soci, siano complessivamente titolari di azioni rappresentanti almeno il 2% del capitale sociale avente diritto di voto nell'Assemblea ordinaria (oppure la minore percentuale stabilita da norme di legge o regolamentari), nonché dal Consiglio di Amministrazione uscente¹.

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione - ad eccezione di quelli che la legge riserva in esclusiva all'Assemblea, - che sono di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione e non costituiscono materia delegabile:

A	L'esame e l'approvazione dei piani strategici, industriali e finanziari della Società e del gruppo di cui è a capo, il sistema di governo societario della Società e la struttura societaria del gruppo di cui la Società è a capo;
B	L'esame e l'approvazione delle operazioni – compresi gli investimenti ed i disinvestimenti – che, per loro natura, rilievo strategico, entità o impegni che possono comportare, abbiano un significativo rilievo strategico, economico, patrimoniale o finanziario per la Società e/o il gruppo che ad essa fa capo, con particolare riferimento alle operazioni con parti correlate;
C	La verifica dell'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile generale della Società e del gruppo di cui è a capo;
D	L'attribuzione e la revoca delle deleghe agli amministratori ed al Comitato Esecutivo, ove costituito, definendo i limiti, le modalità di esercizio e la periodicità, di norma non superiore al trimestre, con la quale gli organi delegati devono riferire al Consiglio circa l'attività svolta nell'esercizio delle deleghe loro conferite;
E	La determinazione, esaminate le proposte dell'apposito comitato e sentito il Collegio Sindacale, della remunerazione degli Amministratori Delegati nonché, qualora non vi abbia già provveduto l'Assemblea, della suddivisione del compenso globale spettante ai singoli membri del Consiglio e dei comitati;
F	La verifica del generale andamento della gestione, tenendo in considerazione, in particolare, le informazioni ricevute dagli Amministratori Delegati, dal Comitato Esecutivo, ove costituito, e dal Comitato Controllo e Rischi, nonché confrontando periodicamente i risultati conseguiti con quelli programmati.

1. Lo Statuto di Prysmian (articolo 14) stabilisce le modalità con le quali gli aventi diritto possono presentare una lista di candidati che possono essere eletti, nel rispetto del principio di rappresentatività delle minoranze e di equilibrio dei generi.

1.2 Principi e finalità della Policy Generale per la nomina del Consiglio di Amministrazione

Nel definire la Policy Generale, sono stati prefissati alcuni obiettivi in materia di composizione e funzionamento del Consiglio di Amministrazione.

In particolare:

Sotto il profilo **QUANTITATIVO**

il numero dei componenti del Consiglio deve essere adeguato alle dimensioni e alla complessità dell'assetto organizzativo della Società e del Gruppo

Sotto il profilo **QUALITATIVO**

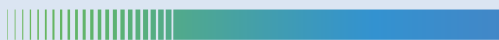
il corretto assolvimento delle funzioni di responsabilità richiede la presenza di componenti del Consiglio:



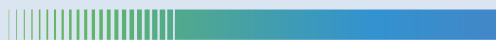
pienamente consapevoli dei compiti chiamati a svolgere e delle responsabilità eventualmente derivanti;



dotati di professionalità adeguate al ruolo da ricoprire, anche in eventuali comitati interni al Consiglio, e calibrate in relazione alle caratteristiche della Società;



in possesso di competenze diversificate e opportunamente distribuite tra i componenti dell'organo, in modo da consentire a ciascuno di essi, in qualunque ambito operativo sia esso ad operare (Consiglio o un comitato interno), di poter effettivamente fornire un contributo, tra l'altro, **nell'individuare e perseguire idonee strategie e nell'assicurare un governo societario efficace;**



pronti a indirizzare la loro azione alla tutela degli interessi della Società, del Gruppo e di tutti gli stakeholder, indipendentemente dall'interesse degli aventi diritto che li hanno votati o dalla cui lista di candidati sono stati tratti, **operando con autonomia di giudizio;**



in grado di dedicare tempo e risorse adeguate alla complessità del loro incarico.

Le raccomandazioni contenute nella presente Policy Generale sono funzionali all'obiettivo di avere un Consiglio composto da soggetti capaci di assicurarne l'efficacia. Si ritiene che questo sia possibile solo intervenendo già dalla fase della loro candidatura e nomina.

A tal fine occorre che le professionalità necessarie a realizzare questo risultato siano chiaramente definite ex ante - ed eventualmente riviste nel tempo per tenere conto di eventuali nuove situazioni o cambiamenti da affrontare - e che il processo di selezione dei/delle candidati/e alla carica di consigliere/a e la loro nomina tenga conto di tali raccomandazioni.

1.3 Composizione quantitativa del Consiglio di Amministrazione

L'articolo 14 dello Statuto di Prysmian prevede che la Società sia amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da un numero di membri non inferiore a sette e non superiore a tredici.

Gli amministratori durano in carica tre esercizi e scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio di carica.

All'interno di questo intervallo occorre individuare un numero di componenti adatto a garantire un adeguato rapporto tra amministratori esecutivi², amministratori non esecutivi e amministratori non esecutivi indipendenti, nonché un adeguato grado di diversificazione. Solo una composizione bilanciata potrà assicurare un efficace funzionamento del Consiglio di Amministrazione nel suo insieme e un'ottimale composizione dei comitati consiliari; si ricorda che i comitati interni finora istituiti dai Consigli succedutisi negli ultimi mandati sono stati tre (alla data del presente documento, Comitato Controllo e Rischi, Comitato Remunerazioni e Nomine e Comitato Innovazione e Sostenibilità, ciascuno composto da tre membri).

1.4 Composizione qualitativa del Consiglio di Amministrazione

Per quanto concerne le caratteristiche dei componenti del Consiglio di Amministrazione, si ritiene che ciascuno debba rappresentare singolarmente competenze e caratteristiche che consentano - nell'insieme - un adeguato livello di diversità e complementarietà. In particolare, si ritiene opportuno che:

- vi sia un'equilibrata combinazione di profili, attitudini ed esperienze sviluppate nell'ambito di settori industriali in particolare in relazione a temi di natura strategica, gestionale, operativa, finanziaria e di controllo;
- siano presenti in Consiglio, con il ruolo di amministratori esecutivi, manager del Gruppo in un numero non superiore a due, in considerazione della posizione, dell'esperienza e del background individuale, al fine di garantire la conoscenza dell'azienda e del mercato in cui opera;
- sia garantito che gli amministratori non esecutivi siano in larga maggioranza indipendenti, così da assicurare la dialettica consiliare e un'adeguata composizione dei Comitati, anche in coerenza con i parametri indicati dal Codice di Corporate Governance. Tali parametri richiedono infatti che almeno la metà dei membri del Consiglio siano indipendenti ai sensi del Codice di Corporate Governance, così da consentire che i comitati interni siano composti solamente, o in prevalenza ove previsto, da amministratori indipendenti e che gli incarichi siano distribuiti in modo adeguato;
- siano tenuti in debita considerazione il cumulo di incarichi e la disponibilità di tempo che i/le candidati/e alla carica di amministratore potrebbero garantire nell'esercizio dell'incarico, componenti chiave per l'efficace svolgimento del ruolo;
- siano debitamente promosse le differenze di cultura e background e l'esperienza e l'esposizione internazionale (a prescindere dalla nazionalità);
- sia ampiamente rappresentata la diversità di genere;
- sia assicurata una equilibrata distribuzione della tenure degli amministratori e diversificazione anagrafica, con la previsione di limiti nel numero degli anni di carica e di età.

2. Amministratori muniti di poteri di rappresentanza e deleghe di gestione.

1.5 Ineleggibilità, incompatibilità, onorabilità e altri requisiti di legge

Si raccomanda che nelle liste da presentarsi in occasione del rinnovo del Consiglio di Amministrazione vengano indicati candidati/e per i/le quali sia stata preventivamente verificata l'insussistenza di cause di ineleggibilità e decadenza di cui all'articolo 2382 del Cod. Civ., nonché la compatibilità con le disposizioni in materia di divieto di concorrenza di cui all'articolo 2390 del Cod. Civ..

I/le candidati/e alla carica di amministratore e gli amministratori, nel corso del mandato, dovranno dichiarare di non ricadere nei motivi di esclusione previsti per la partecipazione a procedure d'appalto o concessione da parte di enti o pubbliche amministrazioni (ad oggi, art. 94 del D.Lgs. 36/2023 - Codice dei Contratti Pubblici); dovranno inoltre fornire le informazioni necessarie al rilascio della documentazione antimafia (ad oggi, D.Lgs. 159/2011 - Codice delle leggi Antimafia), che possono essere richiesti con riferimento alla Società o ad altre società del Gruppo, da stazioni appaltanti italiane, Prefetture, Enti o Autorità Pubbliche italiane nel contesto di gare pubbliche, ovvero al fine di presentare richieste di finanziamento pubblico ovvero, ancora, per ogni altra finalità legata all'instaurazione di un rapporto giuridico con un Ente Pubblico italiano.

Nei confronti dei/delle candidati/e alla carica di amministratore e degli amministratori, nel corso del mandato, non dovranno inoltre sussistere le cause di divieto di esercizio dell'attività di commercio all'ingrosso di prodotti compresi nel settore non alimentare (ad oggi, art. 71 del D.Lgs. 59/2010).

Considerata infine l'importanza che i requisiti di onorabilità rivestono sotto il profilo reputazionale, si ritiene opportuno che i/le candidati/e alla carica di amministratore e gli amministratori, nel corso del mandato, siano in possesso anche dei requisiti di onorabilità che devono possedere i componenti dei collegi sindacali delle società italiane con azioni quotate nei mercati regolamentati, indicati all'articolo 2 del Decreto Ministeriale del 30 marzo 2000, n. 162.

1.6 Indipendenza

Almeno uno dei componenti il Consiglio di Amministrazione, ovvero due se il Consiglio di Amministrazione è composto da più di sette membri, devono possedere i requisiti di indipendenza stabiliti per i Sindaci dall'art. 148, 2° comma, del TUF.

Prysmian ritiene che nel Consiglio debba essere garantita un'ampia presenza di amministratori indipendenti ai sensi del Codice di Corporate Governance, ferma restando la raccomandazione già espressa in merito agli amministratori esecutivi la cui presenza garantisce le conoscenze specialistiche dell'azienda e del mercato in cui opera il Gruppo. In linea con le best practice, Prysmian prevede che il numero di Amministratori indipendenti debba rappresentare almeno i due terzi dei consiglieri. Per altro, la composizione del Consiglio di Prysmian è da tempo caratterizzata dalla presenza di una maggioranza di Amministratori indipendenti.

Una significativa presenza in Consiglio di amministratori che possano qualificarsi come indipendenti consente al Consiglio una maggiore agilità nell'individuare i componenti dei propri comitati interni, avendo la possibilità di scegliere i più adatti in base alle competenze individuali. Avendo la Società aderito al Codice di Corporate Governance, ai/candidati/e alla carica di amministratore si raccomanda di possedere i requisiti per potersi qualificare come indipendenti anche ai sensi della raccomandazione n. 7 dell'articolo 2 del citato Codice, fermo restando che spetterà al Consiglio di Amministrazione valutare tale indipendenza per i propri componenti.

Prysmian ritiene inoltre che non sia di norma considerato indipendente l'amministratore che abbia in essere o abbia intrattenuto nel corso dei tre esercizi precedenti alla valutazione di indipendenza (in fase candidatura o in corso di mandato), direttamente o indirettamente (ad esempio attraverso società controllate o delle quali sia esponente manageriale apicale, ovvero in qualità di partner di uno studio professionale o di una società di consulenza), relazioni commerciali, finanziarie o professionali con (i) Prysmian, una sua controllata, o con alcuno dei relativi esponenti di rilievo ovvero con (ii) un soggetto che, anche insieme con altri attraverso un patto parasociale, controlla Prysmian,

controlla Prysmian, ovvero – trattandosi di società o ente – con i relativi esponenti di rilievo.

Sarà tuttavia compito del Consiglio valutare di volta in volta la significatività della relazione e l'eventuale perdita della qualifica di indipendente da parte dell'amministratore.

Inoltre, perché sia qualificato come indipendente, la durata complessiva di permanenza in carica di un amministratore non può superare i nove anni consecutivi da conteggiare, al momento di presentazione della lista, a partire dalla data della prima nomina. Ai fini del conteggio del predetto periodo di permanenza in carica:

le frazioni di mesi in cui l'amministratore è stato in carica per più di 15 giorni saranno da computarsi come mensilità intere

sono da intendersi come consecutivi i periodi di permanenza in carica ove vi sia stata un'interruzione inferiore a 36 mesi

1.7 Tempo disponibile e numero massimo di incarichi

La disponibilità di tempo da dedicare allo svolgimento dell'incarico risulta un requisito fondamentale che gli amministratori devono essere in grado di assicurare, tenendo anche conto degli eventuali incarichi di componenti dei comitati interni al Consiglio. Si ritiene a questo proposito che ogni consigliere/a debba assicurare una partecipazione complessiva (media) alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e dei comitati interni di cui fosse membro pari almeno all'85%.

Il Consiglio si riunisce almeno per esaminare i bilanci di esercizio e consolidato, la relazione finanziaria semestrale e le relazioni intermedie sulla gestione relative al primo ed al terzo trimestre di ciascun esercizio. I comitati interni si riuniscono normalmente in corrispondenza delle anzidette riunioni del Consiglio nonché ogniqualvolta se ne ravvisi la necessità. Infine, gli amministratori indipendenti sono soliti riunirsi in assenza degli amministratori esecutivi, in concomitanza con la riunione del Consiglio che esamina il bilancio di esercizio.

Al di là dell'impegno relativo alla partecipazione alle riunioni formali del Consiglio e dei comitati interni, occorre tenere altresì in considerazione il tempo da dedicare alla partecipazione di eventi off-site, anche legati alle previste attività di induction, nel corso della durata dell'incarico. Nondimeno, va considerato anche il tempo che ciascun amministratore riterrà di dedicare alla propria preparazione per la partecipazione alle riunioni del Consiglio, degli eventuali comitati, nonché dei citati eventi off-site.

In considerazione di quanto precede, coloro che intendano candidarsi alla carica di amministratore e, una volta nominati, gli amministratori in carica devono valutare l'adeguatezza del tempo che possono dedicare allo svolgimento dell'incarico, tenendo conto del tempo che già dedicano ad altre attività, lavorative e professionali, nonché allo svolgimento di incarichi ricoperti in altre società.

A tal proposito, essendo riconosciuto che il numero di altri incarichi già ricoperti rappresenti un indicatore significativo per valutare il tempo disponibile per l'eventuale incarico in Prysmian, si raccomanda che i/le candidati/e non ricoprano al momento della candidatura, includendo nel computo anche l'eventuale nomina nel Consiglio di Prysmian per la quale ci si stesse candidando, più di 4 incarichi non esecutivi oppure un incarico esecutivo e due non esecutivi in società quotate in mercati regolamentati. I/Le candidati/e si impegnano a rispettare tale limite per tutta la durata del mandato.

1.8 Professionalità

Allineandosi con le best practice e fermo restando il rispetto di quanto eventualmente previsto dalla regolamentazione di volta in volta vigente, la Società ha deciso di dotarsi di una Board Skill Matrix che definisce le competenze che complessivamente devono essere presenti nel Consiglio. La Board Skill Matrix è lo strumento che consente al Consiglio di identificare eventuali gap e conseguentemente fornire indicazioni sulle competenze dei/delle candidati/e che si ritengono utili. Le competenze presenti nella matrice fanno riferimento alle seguenti aree:

Management, Strategia, Mergers & Acquisitions  Esperienza in ruoli apicali come AD/Presidente/Senior Executive in aziende quotate di significative dimensioni e complessità, guidando strategia, sviluppo/trasformazione di un business o una funzione strategica, preferibilmente con esperienza specifica in operazioni di M&A e di integrazione post-merger.	Settori industriali simili  Competenza ed esperienza in società del settore industriale di grandi dimensioni, preferibilmente operanti nell'ambito della transizione energetica, e competenze specifiche in ambito industrial operations e tecnologia di prodotto.	Geografia & esperienza internazionale  Competenza ed esperienza dei Paesi chiave in cui il Gruppo opera.
Intelligenza artificiale, Innovazione Digitale, ICT e Cybersecurity  Competenza ed esperienza in ambito intelligenza artificiale, innovazione digitale, ICT and cybersecurity.	Finanza & Risk management  Esperienza in ruoli apicali quali CFO, Risk Officer, Internal Audit Officer, preferibilmente in società internazionali del settore industriale; in alternativa, almeno 5 anni di esperienza in un comitato Controllo e Rischi o in un Audit Committee.	Governance  Conoscenza delle normative, legislazioni e codici di condotta e best practice di governance in società quotate; esperienza preferibilmente come Presidente in Comitati di Governance o di Nomine.
 Sostenibilità, ESG, sviluppo del capitale umano	Competenza ed esperienza nel saper integrare nella visione di business le tematiche di sostenibilità/ESG e nella gestione del capitale umano.	

Si ritiene che la presenza in Consiglio di amministratori che, nel loro complesso, siano in possesso di tutte o della maggior parte delle competenze e delle esperienze sopraindicate possa favorirne la dialettica e il funzionamento.

In aggiunta alle competenze professionali, si raccomanda inoltre che siano tenuti nell'opportuna considerazione anche caratteristiche attitudinali quali:

- la capacità di intraprendere nuove sfide, favorendo l'innovazione e il cambiamento;
- la capacità di partecipare attivamente ai lavori e l'apertura al confronto reciproco e al feedback;
- l'attitudine a collaborare, comprendendo l'importanza della diversità, e al lavoro di squadra;
- capacità di giudizio manageriale, a supporto dello sviluppo del business.

1.9 Valorizzazione della diversità

La finalità della presente Policy Generale è assicurare il rispetto della normativa vigente e l'allineamento alle best practice internazionali, garantendo l'efficacia del Consiglio anche attraverso l'integrazione di profili tra loro differenziati in termini di competenze, percorso formativo e professionale, provenienza geografica, genere, fascia di età e anzianità nella carica.

Genere



Con particolare riferimento al genere, lo Statuto prevede che la nomina del Consiglio di Amministrazione sia effettuata secondo modalità tali da garantire che il genere meno rappresentato ottenga un numero di componenti pari almeno al limite di legge pro tempore vigente. La disciplina ad oggi vigente e introdotta con la legge n. 160/2019, prevede che il genere meno rappresentato ottenga almeno i due quinti degli amministratori eletti, con arrotondamento per eccesso all'unità superiore, per i sei mandati consecutivi a partire dal primo rinnovo successivo alla data di entrata in vigore della menzionata legge. Anche qualora le disposizioni di legge in materia di equilibrio tra generi cessassero di produrre effetto, Prysmian si impegna a continuare ad assicurare una presenza del genere meno rappresentato non inferiore al 40%.

Background



Prysmian mantiene il proprio impegno per un mondo caratterizzato da inclusione e innovazione, che viene misurato anche tramite indicatori e obiettivi specifici in ambito Diversity e Inclusion (D&I). Anche nella selezione dei/delle candidati/e per la carica di amministratore, Prysmian invita a tenere in considerazione la diversità di background culturale, di paese d'origine, di etnia e di cittadinanza ritenendo che la varietà contribuisca a migliorare la dinamica di funzionamento e a favorire una visione più ampia e più ricca dei fattori da considerare nei processi strategico-decisionali.

Tenure



A prescindere da esperienze in altri incarichi precedenti, un nuovo amministratore necessiterà di tempo per maturare un'adeguata conoscenza del contesto in cui opera Prysmian per poter contribuire in modo significativo ai lavori del Consiglio e degli eventuali comitati interni nei quali fosse chiamato a partecipare.

La tenure media dei componenti il Consiglio deve pertanto essere adatta a consentire lo sviluppo della conoscenza della Società da parte di tutti gli amministratori, compresi quelli con minore esperienza, garantendo così la capacità di affrontare con adeguate competenze ed esperienza le possibili sfide che si potrebbero incontrare sin dall'inizio del mandato.

Età



Il Consiglio di Amministrazione di Prysmian dovrà riflettere un appropriato livello di differenziazione anche con riferimento alla fascia di età dei suoi componenti, includendo amministratori che possono vantare una lunga permanenza in incarichi di alto livello e candidati in grado di portare un contributo e una prospettiva complementari, uniti ad un approccio innovativo, coerenti con le diverse fasi di sviluppo professionale.

Esperienza internazionale



Prysmian è presente, ad oggi, con oltre 100 impianti produttivi e circa 34.000 dipendenti, in oltre 50 Paesi. La vocazione e l'esperienza internazionale sono pertanto caratteristiche importanti da considerare. Per esperienza internazionale si intende un'esperienza professionale di rilievo svolta all'estero e/o in posizioni rilevanti in società con elevata esposizione internazionale.

1.10 Amministratori investiti di particolari cariche

Con riferimento alla carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, si ritiene che non possa essere attribuita in nessun caso ad un amministratore esecutivo. Il profilo del/della candidato/a alla carica di Presidente dovrà esprimere un elevato livello di leadership, tale da garantire l'assoluta efficacia dei lavori consiliari sia sul fronte dell'indirizzo sia in ambito controllo, valorizzando al meglio le competenze presenti in Consiglio e costruendo un positivo spirito di squadra. Il/la candidato/a dovrà avere un indiscusso profilo internazionale, nonché un'ampia esperienza manageriale e/o imprenditoriale in aziende di elevata complessità, meglio se in settori industriali esposti alla concorrenza internazionale. È altresì richiesto un background che evidenzia esperienze in ambito di processi di M&A. È da preferire il possesso di esperienza maturata in avanzati modelli di governance in società quotate ad azionariato diffuso. Nell'ambito della complessiva composizione qualitativa del Consiglio di Amministrazione, la valutazione dell'indipendenza del candidato/a al ruolo di Presidente sarà esaminata adeguatamente e sarà considerata un fattore preferibile, ancorché non esclusivo, rispetto ad altre candidature valutate di interesse per il profilo descritto nella presente Policy Generale.

Con riferimento alla carica di Amministratore Delegato, il profilo del/della candidato/a dovrà esprimere un elevato livello di leadership ed esperienza in ruoli di vertice in gruppi industriali, capital intensive, con profilo internazionale e portafoglio diversificato. È richiesta la capacità di bilanciare crescita organica e inorganica e di guidare processi di trasformazione del business e innovazione tecnologica. Il/la candidato/a al ruolo avrà avuto una significativa esposizione internazionale ed esperienza nella gestione di progetti complessi e, infine, dimostrare attitudine alla guida, all'empowerment e allo sviluppo del capitale umano del Gruppo, leva essenziale per garantire una performance sostenibile nel tempo.

1.11 Induction

Gli amministratori di Prysmian, post nomina, partecipano ad un articolato percorso di induction, organizzato in moduli. Inoltre, Prysmian promuove abitualmente eventi, anche off-site, che permettono a tutti gli amministratori ed ai sindaci di acquisire una migliore conoscenza del contesto di riferimento in cui opera il Gruppo e di promuovere una maggiore interazione propedeutica ad un miglior lavoro di squadra. Tra questi eventi, assume particolare importanza la conoscenza diretta on site degli impianti e degli asset (navi) strategici per lo sviluppo del Gruppo. Allo stesso tempo, questi eventi plenari sono anche un'opportunità per promuovere il necessario spirito di appartenenza e di collaborazione: si mira in tal modo a creare i presupposti per capitalizzare le diverse competenze distribuite e promuovere l'interdisciplinarietà dei diversi amministratori.

1.12 Remunerazione

Le informazioni relative alla remunerazione dei componenti del Consiglio sono contenute nella Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti³.

1.13 Candidature

Per agevolare l'attestazione del possesso dei requisiti richiesti ai/candidati/e inseriti/e in liste depositate per il rinnovo dell'organo amministrativo, un modello di dichiarazione per candidati/e alla carica di amministratore viene messo a disposizione contestualmente alla documentazione assembleare.

3. Relazione di cui all'art. 123-ter del TUF, predisposta ai sensi dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti Consob, disponibile sul sito web della società www.prysmian.com nella sezione governance/remunerazioni.

COLLEGIO SINDACALE

2.1 Ruolo del Collegio Sindacale

Nel modello di amministrazione e controllo tradizionale adottato dalla Società, il Collegio Sindacale è chiamato a vigilare sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo, nonché sul rispetto dei principi di corretta amministrazione nello svolgimento delle attività sociali e a controllare altresì l'adeguatezza della struttura organizzativa, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo/contabile della Società.

Ai sensi del D.Lgs. n. 39/2010, il Collegio Sindacale è altresì identificato con il Comitato per il Controllo Interno e la Revisione Contabile cui il citato decreto attribuisce funzioni di vigilanza sul processo di informativa finanziaria, sull'efficacia dei sistemi di controllo interno, di revisione interna e di gestione del rischio, sulla revisione legale dei conti annuali e dei conti consolidati e sull'indipendenza del revisore legale.

2.2 Finalità e principi della politica generale per la nomina del Collegio Sindacale

Per un adeguato assolvimento dei compiti e delle funzioni di responsabilità che sono prerogativa del Collegio Sindacale, si raccomanda che i/le candidati/e alla carica di sindaco/a di Prysmian siano:

pienamente consapevoli dei compiti chiamati a svolgere e delle responsabilità eventualmente derivanti;

dotati di professionalità adeguate al ruolo da ricoprire, anche in contesti quali i comitati interni al Consiglio a cui i sindaci sono invitati a partecipare, e calibrate in relazione alle caratteristiche della Società;

in possesso di competenze diversificate e opportunamente distribuite tra i componenti dell'organo, in modo da consentire a ciascuno di essi di poter effettivamente fornire un contributo;

efficaci nell'indirizzare la loro azione alla tutela degli interessi della Società, del Gruppo e di tutti gli stakeholder, indipendentemente dall'interesse degli aventi diritto che li hanno votati o dalla cui lista di candidati sono stati tratti, **operando con autonomia di giudizio**;

in grado di dedicare tempo e risorse adeguate alla complessità del loro incarico.

Le raccomandazioni contenute nella Policy Generale descritta dal presente documento sono ritenute funzionali al conseguimento dell'obiettivo che il Collegio Sindacale sia composto da soggetti capaci di assicurare che il ruolo ad essi attribuito sia svolto in modo efficace. A tal fine si ritiene che le professionalità necessarie a realizzare questo risultato siano chiaramente definite ex ante - ed eventualmente riviste nel tempo per tenere conto di eventuali nuove situazioni o cambiamenti da affrontare - e che il processo di selezione dei candidati alla carica di sindaco e la loro nomina tenga conto di tali raccomandazioni.

2.3 Composizione quantitativa del Collegio Sindacale

L'articolo 21 dello Statuto prevede che il Collegio Sindacale sia composto da tre sindaci effettivi e da due sindaci supplenti, nominati dall'Assemblea. I sindaci durano in carica tre esercizi e scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio di carica.

L'Assemblea nomina i sindaci mediante meccanismo del voto di lista, al fine di consentire, ove possibile, l'elezione di candidati espressi da parte di azionisti di minoranza. Tali liste di candidati possono essere presentate da quei soci che, da soli o insieme ad altri soci, siano complessivamente titolari di azioni rappresentanti almeno il 2% del capitale sociale avente diritto di voto nell'Assemblea ordinaria, oppure la minore percentuale stabilita da norme di legge o regolamentari.

La composizione quantitativa del Collegio Sindacale è determinata dalla citata previsione statutaria e appare adeguata a garantire un corretto assolvimento dei compiti e delle funzioni attribuite dalla legge al Collegio Sindacale.

2.4 Composizione qualitativa del Collegio Sindacale

Per quanto concerne le caratteristiche generali e personali dei componenti il Collegio Sindacale, si ritiene opportuno che:

- vi sia un'equilibrata combinazione di profili, attitudini ed esperienze atte a favorire un'ampia competenza, se possibile anche legata ai settori in cui opera la Società, in particolare in materia di rischi e controlli;
- siano tenuti in debita considerazione il cumulo di incarichi e la disponibilità di tempo che i/le candidati/e alla carica di sindaco/a potrebbero garantire nell'esercizio dell'incarico, ritenendole componenti chiave per l'efficace svolgimento del ruolo;
- siano debitamente riflesse le diversità ed in particolare la diversità di genere, in linea con le previsioni normative.

2.5 Ineleggibilità, incompatibilità, onorabilità e altri requisiti di legge

Si raccomanda che nelle liste da presentarsi in occasione del rinnovo del Collegio Sindacale vengano indicati/e candidati/e per i quali sia stata preventivamente verificata l'insussistenza di cause di ineleggibilità e decadenza di cui all'articolo 2382 del Codice Civile.

Tutti i componenti del Collegio Sindacale devono possedere gli ulteriori requisiti stabiliti dall'art. 148, 2° e 3° comma, del TUF.

I/le candidati/e alla carica di sindaco/a e i/le sindaci/che nel corso del mandato dovranno dichiarare di non ricadere nei motivi di esclusione previsti per la partecipazione a procedure d'appalto o concessione da parte di enti o pubbliche amministrazioni (ad oggi, art. 94 del D.Lgs. 36/2023 - Codice dei Contratti Pubblici); dovranno inoltre fornire le informazioni necessarie al rilascio della documentazione antimafia (ad oggi, D.Lgs. 159/2011 - Codice delle leggi Antimafia), che possono essere richiesti con riferimento alla Società o ad altre società del Gruppo, da stazioni appaltanti italiane, Prefetture, Enti o Autorità Pubbliche italiane nel contesto di gare pubbliche, ovvero al fine di presentare richieste di

finanziamento pubblico ovvero, ancora, per ogni altra finalità legata all'instaurazione di un rapporto giuridico con un Ente Pubblico italiano.

Nei confronti dei/delle candidati/e alla carica di sindaco/a e dei sindaci/che nel corso del mandato, non dovranno inoltre sussistere le cause di divieto di esercizio dell'attività di commercio all'ingrosso di prodotti compresi nel settore non alimentare (ad oggi, art. 71 del D.Lgs. 59/2010).

I/Le candidati/e alla carica di sindaco/a e dei sindaci/che nel corso del mandato devono essere in possesso anche dei requisiti di onorabilità indicati all'articolo 2 del Decreto Ministeriale del 30 marzo 2000, n. 162.

2.6 Indipendenza

Tutti i componenti del Collegio Sindacale devono possedere i requisiti di indipendenza stabiliti dall'art. 148, 2° comma, del TUF.

Avendo la Società aderito al Codice di Corporate Governance, si raccomanda a coloro che intendano candidarsi alla carica di sindaco di possedere i requisiti per potersi qualificare come indipendenti anche ai sensi della raccomandazione n. 7 dell'articolo 2 del Codice, fermo restando che spetterà al Collegio Sindacale verificare il rispetto di detti criteri dopo la nomina e successivamente con cadenza annuale.

2.7 Cumulo di incarichi

La disponibilità di tempo da dedicare allo svolgimento dell'incarico risulta un requisito fondamentale che i sindaci devono essere in grado di assicurare.

Il Collegio Sindacale si riunisce almeno ogni novanta giorni. I sindaci partecipano alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e sono inoltre invitati a partecipare alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza nonché dei comitati interni al Consiglio che si riuniscono abitualmente in occasione delle riunioni del Consiglio che esamina i bilanci di esercizio e consolidato, la relazione finanziaria semestrale e le relazioni intermedie sulla gestione relative al primo ed al terzo trimestre di ciascun esercizio, nonché ogniquale volta se ne ravvisi la necessità.

Al di là dell'impegno relativo alla partecipazione alle riunioni formali del Collegio Sindacale, del Consiglio e dei suoi comitati interni, occorre tenere in considerazione il tempo da dedicare alla partecipazione di eventi off-site nel corso della durata dell'incarico. Nondimeno, va considerato anche il tempo che ciascun sindaco riterrà di dedicare alla propria preparazione per la partecipazione alle citate riunioni, nonché degli eventi off-site.

In considerazione di quanto precede, coloro che intendano candidarsi alla carica di sindaco/a e, una volta nominati, i/le sindaci/che in carica devono valutare l'adeguatezza del tempo che possono dedicare allo svolgimento dell'incarico, tenendo conto del tempo che già dedicano ad altre attività, lavorative e professionali, nonché allo svolgimento di incarichi ricoperti in altre società.

A tal proposito si ricorda che, come previsto all'art.148-bis del TUF, Consob ha definito una modalità di calcolo per stabilire un limite al cumulo degli incarichi di amministrazione e controllo che i sindaci di società quotate possono assumere presso tutte le società di cui al libro V, titolo V, capi V, VI e VII, del Codice Civile⁴. Si rammenta in ogni caso che non possono assumere la carica di sindaco di una società quotata coloro i quali ricoprono la medesima carica in cinque società quotate⁵.

Si ricorda infine che, ai sensi dell'art. 2400, 4° comma, del Codice Civile, al momento della nomina e prima dell'accettazione dell'incarico, devono essere resi noti all'Assemblea gli incarichi di amministrazione e di controllo ricoperti dai sindaci presso altre società.

4. V. allegato 5-bis al Regolamento Emittenti adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, ("Calcolo del limite al cumulo degli incarichi di amministrazione e controllo di cui all'art. 148-bis, comma 1, del TUF").

5. Art. 144-terdecies del Regolamento Emittenti adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999.

2.8 Professionalità

Ai sensi dell'articolo 1, 1° comma, del Decreto Ministeriale del 30 marzo 2000, n. 162, almeno un sindaco effettivo ed un sindaco supplente devono essere scelti tra gli iscritti nel registro dei revisori legali.

Gli altri componenti del Collegio Sindacale, se non iscritti in tal registro, sono scelti tra coloro che abbiano maturato un'esperienza complessiva di almeno un triennio nell'esercizio di:

a) attività di amministrazione o di controllo ovvero compiti direttivi presso società di capitali che abbiano un capitale sociale non inferiore a due milioni di euro, ovvero

b) attività professionali o di insegnamento universitario di ruolo in materie giuridiche, economiche, finanziarie e tecnico-scientifiche, strettamente attinenti all'attività dell'impresa, ovvero

c) funzioni dirigenziali presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni operanti nei settori creditizio, finanziario e assicurativo o comunque in settori strettamente attinenti a quello di attività dell'impresa.

Ai fini di quanto previsto dalle lett. b) e c) del succitato Decreto Ministeriale, si considerano strettamente attinenti a quello della Società i settori di attività e le materie inerenti al settore di operatività della Società, nonché le materie inerenti alle discipline giuridiche, privatistiche e commerciali, le discipline economiche e quelle relative al settore di attività della Società.

2.9 Quote di genere

Lo Statuto prevede che la nomina del Collegio Sindacale sia effettuata secondo modalità tali da garantire che il genere meno rappresentato ottenga un numero di componenti pari almeno al limite di legge pro tempore vigente. La disciplina ad oggi vigente è introdotta con la legge n. 160/2019, prevede che il genere meno rappresentato ottenga almeno i due quinti dei sindaci eletti, con arrotondamento per difetto, per i sei mandati consecutivi a partire dal primo rinnovo successivo alla data di entrata in vigore della menzionata legge.

Al fine di ottemperare a tale disposizione, lo Statuto prevede che le liste di candidati per il rinnovo del Collegio Sindacale presentate dagli aventi diritto, qualora fossero composte da un numero complessivo di candidati pari o superiore a tre devono essere composte da candidati appartenenti ad entrambi i generi, in misura conforme alla disciplina ed alla interpretazione regolamentare pro tempore vigente inerente l'equilibrio tra generi sia quanto ai candidati alla carica di sindaco effettivo sia quanto ai candidati alla carica di sindaco supplente.

2.10 Remunerazione

Le informazioni relative alla remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale sono contenute nella Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti⁶.

2.11 Candidature

Per agevolare l'attestazione del possesso dei requisiti richiesti ai/candidati/e inseriti/e in liste depositate per il rinnovo del Collegio Sindacale, un modello di dichiarazione per candidati/e alla carica di sindaco viene messo a disposizione contestualmente alla documentazione assembleare.

6. Relazione di cui all'art. 123-ter del TUF, predisposta ai sensi dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti Consob, disponibile sul sito web della società www.prysmian.com nella sezione governance/remunerazioni.

PROCESSO PER LA PRESENTAZIONE DELLA LISTA DA PARTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE USCENTE

INTRODUZIONE

Questo paragrafo riassume il processo e le linee guida seguite dal Consiglio di Amministrazione uscente nel caso in cui decida di presentare una propria lista di candidati, come previsto dall'art. 14 dello Statuto Sociale. Il Consiglio di Amministrazione di Prysmian ha già presentato una propria lista per il rinnovo nel passato; il processo è stato pertanto strutturato da tempo e riflette una prassi che ha garantito negli anni un'elevata qualità del Consiglio di Amministrazione e ne ha assicurato l'efficacia.

Il Comitato Remunerazioni e Nomine guida l'attività istruttoria formulando pareri e proposte, in linea con l'assessment derivante dalla definizione e approvazione della Board Skill Matrix, elemento essenziale nell'ambito della politica finalizzata ad ottenere una composizione ottimale del Consiglio, al fine di individuare i candidati tra i quali saranno scelti quelli che comporranno la lista presentata dal Consiglio uscente.

Il processo di presentazione della lista del Consiglio di Amministrazione uscente, inclusi il Presidente e l'Amministratore Delegato, tiene conto di quanto specificato nel Richiamo di Attenzione da parte della Consob in data 21 gennaio 2022, secondo il quale spetta alla Società definire il più adeguato processo per l'eventuale formazione e presentazione della lista del Consiglio di Amministrazione, individuando le relative fasi e il contributo dei diversi soggetti coinvolti.

SOGGETTI COINVOLTI

I soggetti coinvolti nel processo sono:

Comitato Remunerazioni e Nomine



Composto da tre amministratori in maggioranza indipendenti, propone al Consiglio di Amministrazione la Board Skill Matrix a valle del processo di Board evaluation, guida l'attività istruttoria seguendo le attività svolte dall'Advisor incaricato della ricerca e preselezione dei/delle candidati/e, garantendo massima riservatezza nelle diverse fasi del processo. Il Comitato informa periodicamente il Consiglio di Amministrazione delle attività svolte, formulando a quest'ultimo proposte in merito alla scelta di possibili candidati/e da includere nella lista per approvazione;

Lead Independent Director



Coinvolto nell'intero processo, assicura l'indipendenza nella conduzione del processo e nella valutazione delle candidature, in particolare con riferimento al ruolo di Presidente del Consiglio di Amministrazione;

Advisor indipendente incaricato della realizzazione della Board evaluation (o Advisor per la Board evaluation)



Società scelta tra quelle di primario standing cui viene attribuito l'incarico di supportare Prysmian nella realizzazione della Board evaluation almeno una volta durante il mandato triennale, così da poter

valorizzare il contributo dei componenti del Consiglio anche nella definizione della composizione ideale del nuovo Consiglio di Amministrazione e nell'aggiornamento della Board Skill Matrix;

Advisor indipendente incaricato della ricerca e pre-selezione dei/delle candidati/e

Società scelta tra quelle di primario standing cui viene attribuito l'incarico di supportare Prysmian nella ricerca di possibili candidati/e, in coerenza con la Board Skill Matrix approvata e la composizione auspicata del nuovo Consiglio così come previste dalla Policy di composizione del Board, nonché delle esigenze di bilanciamento fra continuità e rinnovamento dell'Organo e le reali disponibilità degli amministratori al rinnovo;

Amministratore Delegato

Invitato ai lavori del Comitato Remunerazioni e Nomine, partecipa alla selezione dei candidati alla carica di amministratore con focus nella proposta di candidati da individuare tra i manager del Gruppo;

Consiglio di Amministrazione

Dà avvio al processo approvando la Board Skill Matrix e fornendo ulteriori eventuali indicazioni al Comitato Remunerazioni e Nomine; è tenuto sistematicamente aggiornato delle attività di processo svolte in seno al Comitato Remunerazioni e Nomine; valuta e approva la lista e i/le candidati/e alla carica di amministratore;

Collegio Sindacale

Verifica e monitora la qualità e il rispetto del processo della Policy, attraverso la partecipazione al Comitato Remunerazioni e Nomine nonché alle sedute del Consiglio di Amministrazione;

Funzioni Aziendali coinvolte (Segretario del CdA, direzione Risorse Umane & Organizzazione in qualità di Segreteria del Comitato Remunerazioni e Nomine e Investor Relations)

Supportano il Comitato Remunerazioni e Nomine e svolgono le attività propedeutiche e di natura istruttoria alla selezione, incluse le analisi relative alle best practice di mercato e le normative, di volta in volta vigenti.

PROCESSO

Il processo di presentazione della lista del Consiglio di Amministrazione uscente, inclusi il Presidente e l'Amministratore Delegato, prevede le seguenti fasi:



Board evaluation

- Il processo di Board evaluation viene eseguito annualmente; almeno una volta ogni tre anni viene condotto con l'ausilio di un advisor esterno indipendente, identificato secondo un rigoroso processo. Il Comitato Remunerazioni e Nomine, avvalendosi dell'ausilio della direzione Risorse Umane & Organizzazione e avendo effettuato l'analisi di proposta da più potenziali partner, propone l'Advisor indipendente incaricato della realizzazione della Board evaluation.
- Il Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, nomina l'Advisor incaricato per la Board evaluation.
- L'attività di Board evaluation viene completata dall'Advisor attraverso il coinvolgimento di tutti i componenti del Consiglio e del presidente del Collegio in carica e condotto con la supervisione del Presidente del Consiglio.
- Alla conclusione, i risultati sono condivisi con il Comitato Remunerazioni e Nomine e con il Consiglio di Amministrazione. Sono oggetto di particolare attenzione i suggerimenti utili a definire la composizione del nuovo Consiglio di Amministrazione (composizione del Consiglio, competenze espresse individualmente e collettivamente dal Consiglio).

Policy sulla composizione del Consiglio di Amministrazione e Board Skill Matrix

- Sulla base delle risultanze della Board evaluation e delle circostanze di volta in volta rilevanti per lo sviluppo strategico della Società, il Comitato Remunerazioni e Nomine identifica ex ante le necessità e le caratteristiche personali, professionali e di indipendenza che i/le candidati/e dovrebbero possedere per lo svolgimento dell'incarico. Tali caratteristiche sono integrate nella Board Skill Matrix, che viene rivista in occasione del rinnovo del Consiglio di Amministrazione.
- Il processo di definizione della Board Skill Matrix prevede momenti di confronto con advisor esterni al fine di assicurarne la coerenza con le migliori prassi e catturare le evoluzioni del contesto.
La Board Skill Matrix viene inoltre presentata a proxy advisor e/o investitori nel corso delle attività di engagement per cogliere eventuali spunti.
- A conclusione di tali attività di verifica e arricchimento, la Board Skill Matrix viene approvata dal Consiglio di Amministrazione e costituisce un pilastro fondamentale per l'avvio del processo di identificazione dei/delle candidati/e.

- La Board Skill Matrix approvata dal Consiglio viene inclusa nella Policy relativa alla composizione degli Organi Sociali che, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, se ne ravvisa la necessità, può contestualmente essere aggiornata dal Consiglio anche in altre parti.
- La Policy, che include la Board Skill Matrix, viene pubblicata e messa a disposizione degli stakeholder, a garanzia di trasparenza sui criteri e sul processo per la definizione della lista del Consiglio.

Consultazione preliminare dei proxy advisor e/o dei principali investitori

- La consultazione preliminare dei principali azionisti – in coerenza con la Politica di engagement – ha esclusivamente ad oggetto la composizione, i requisiti previsti e la Board Skill Matrix del Consiglio di Amministrazione. Gli incontri sono riservati nel loro contenuto, si svolgono one-to-one e so-no tracciabili attraverso succinte verbalizzazioni.

Nomina dell'Advisor indipendente incaricato della ricerca e pre-selezione dei/delle candidati/e

- Il Comitato Remunerazioni e Nomine esamina le proposte dei diversi Advisor e formula raccomandazioni e proposte, che vengono sottoposte al Consiglio di Amministrazione, in merito all'Advisor incaricato della ricerca e pre-selezione dei/delle candidati/e: la scelta dei consulenti tiene conto della preparazione ed esperienza professionale maturata in materia di processi di selezione di personale di alto profilo per società quotate – in particolare di amministratori non esecutivi ed indipendenti – o di processi di advisory in materia di corporate governance, garantendone una adeguata rotazione. Il Lead Independent Director partecipa alla scelta dell'Advisor, assicurando che la scelta venga effettuata in modo indipendente.
- Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, nomina l'Advisor incaricato della ricerca e pre-selezione dei/delle candidati/e.

Determinazione del numero e del profilo dei nuovi consiglieri

- Alla luce degli esiti del processo di Board evaluation, della verifica di eventuali consiglieri non disponibili al rinnovo, della necessità di rafforzare il Consiglio di specifiche competenze, il Comitato Remunerazioni e Nomine, sentito il Lead Independent Director, effettua la stima del fabbisogno dei nuovi consiglieri e dei relativi profili.

Individuazione dei candidati

- L'Advisor incaricato della ricerca e pre-selezione dei candidati individua una lista di possibili candidati/e idonei/e, esterni al Gruppo Prysmian, sulla base delle caratteristiche personali e professionali e i fabbisogni di volta in volta prioritari identificati dal Comitato Remunerazioni e Nomine.
- Sulla base dei candidati presentati dall'Advisor, a seguito di sedute di approfondimento e discussione, viene definita una short list di candidature idonee. Il Presidente del Comitato Remunerazioni e Nomine e il Lead Independent Director avviano le interviste individuali con ciascuno dei/delle possibili candidati/e. I/Le candidati/e inclusi/e nella short list possono essere intervistati anche dall'Amministratore Delegato.
- Il Comitato Remunerazioni e Nomine propone i profili finalisti selezionati al Consiglio di Amministrazione per approvazione ed inserimento nella Lista del Consiglio che sarà presentata al mercato.
- L'individuazione di eventuali candidati/e provenienti dal management dovrà tenere conto della posizione e del background individuale, per garantire continuità e conoscenze specialistiche dell'azienda e dei mercati in cui opera il Gruppo. Anche in questo caso l'intero processo di selezione viene governato dal Presidente del Comitato Remunerazioni e Nomine e dal Lead Independent Director con il supporto dell'Amministratore Delegato.

Approvazione della lista

- Il Consiglio di Amministrazione esamina la proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e delibera in merito alla composizione della lista per sottoporla al voto degli azionisti durante l'Assemblea di rinnovo delle cariche sociali. La lista includerà l'indicazione del candidato al ruolo di Amministratore Delegato.
- La presentazione della lista sarà accompagnata da un documento che contiene un resoconto sul processo istruttorio compiuto e sulle motivazioni alla base della selezione dei candidati, in coerenza con i criteri definiti ex ante.

ORIENTAMENTI SULLE FIGURE PROFESSIONALI LA CUI PRESENZA IN CONSIGLIO SIA RITENUTA OPPORTUNA

In occasione dei rinnovi dell'organo amministrativo, il Consiglio uscente fornirà orientamenti utili ai soci per individuare i candidati chiamati a comporre le liste che volessero presentare. Tali orientamenti saranno contenuti nel *Parere di Orientamento*.

Il Consiglio chiederà inoltre, come previsto all'art. 4 raccomandazione 23 del Codice di Corporate Governance, a chi presenta una lista che contiene un numero di candidati superiore alla metà dei componenti da eleggere, di fornire adeguata informativa, nella documentazione presentata per il deposito della lista, circa la rispondenza della lista alle indicazioni contenute nel Parere di Orientamento, anche in materia di diversità, e di indicare il/la proprio/a candidato/a alla carica di Presidente dell'organo di amministrazione.

