

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.

## **Prysmian Group**

**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.**

**Marzo 2022**

# INDICE

<b>Glossario</b>	<b>04</b>
<b>Premessa</b>	<b>05</b>
<b>POLICY GENERALE</b>	<b>06</b>
<b>1. Consiglio di Amministrazione</b>	<b>07</b>
1.1. Ruolo e compiti del Consiglio di Amministrazione	07
1.2. Obiettivi della politica generale per la nomina del Consiglio di Amministrazione	07
1.3. Composizione quantitativa del Consiglio di Amministrazione	08
1.4. Composizione qualitativa del Consiglio di Amministrazione	09
1.5. Ineleggibilità, incompatibilità, onorabilità e altri requisiti di legge	09
1.6. Indipendenza	10
1.7. Numero massimo di incarichi	10
1.8. Professionalità	11
1.9. Quote di genere e Diversity & Inclusion	12
1.10. <i>Tenure, induction</i> e esperienza internazionale	12
1.11. Remunerazione	13
<b>2. Collegio Sindacale</b>	<b>14</b>
2.1. Ruolo e compiti del Collegio Sindacale	14
2.2. Obiettivi della politica generale per la nomina del Collegio Sindacale	14
2.3. Composizione quantitativa del Collegio Sindacale	14
2.4. Composizione qualitativa del Collegio Sindacale	15
2.5. Ineleggibilità, incompatibilità, onorabilità e altri requisiti di legge	15
2.6. Indipendenza	15
2.7. Cumulo di incarichi	15
2.8. Professionalità	16
2.9. Quote di genere	17
2.10. Remunerazione	17
<b>LINEE GUIDA PER LA PRESENTAZIONE DI LISTE DA PARTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE USCENTE</b>	<b>18</b>
1. Composizione della lista di candidati presentata dal Consiglio di Amministrazione uscente	19
2. Orientamenti sulle figure professionali, la cui presenza in Consiglio sia ritenuta opportuna	20
<b>RISULTATI E AGGIORNAMENTO POLITICA</b>	<b>21</b>
1. Risultati	22
<b>ALLEGATI</b>	<b>24</b>
<b>Allegato I</b> – Requisiti di legge e regolamentari per ricoprire la carica di Amministratore o Sindaco in Prysmian	<b>25</b>
<b>Allegato II</b> – Requisiti di legge e regolamentari per valutare l'indipendenza	<b>28</b>
<b>Allegato III</b> – Modello di dichiarazione per candidati alla carica di Amministratore	<b>30</b>
<b>Allegato IV</b> – Modello di dichiarazione per candidati alla carica di Sindaco	<b>32</b>
<b>Allegato V</b> – Schema di curriculum vitae per candidati alla carica di Amministratore o Sindaco	<b>34</b>

## 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 da soli amministratori indipendenti ed istituiti 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 direttamente ed indirettamente controllate.

**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 stesso in vista di ogni suo rinnovo, ai sensi dell'art.4, raccomandazione n. 23, del Codice di Corporate Governance.

**Relazione sulla Remunerazione:** 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.prysmiangroup.com](http://www.prysmiangroup.com) nella sezione Il Gruppo/governance/remunerazioni.

**Società o Prysmian:** Prysmian S.p.A., società con sede in Milano, via Chiese 6, c.f. e iscrizione al Registro delle Imprese della Camera di Commercio di Milano, Monza Brianza e Lodi n.04866320965.

**Statuto:** Statuto Sociale di Prysmian S.p.A. nella versione aggiornata il 28 aprile 2021, disponibile sul sito web della società [www.prysmiangroup.com](http://www.prysmiangroup.com) nella sezione Il Gruppo/governance.

**Testo Unico della Finanza/TUF:** il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (come successivamente modificato).

## Premessa

In ottemperanza anche 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.

L'attenzione è posta su tutti i componenti il Consiglio nonché sui componenti il Collegio Sindacale in quanto chiamati a svolgere un'importante funzione dialettica con gli altri esponenti della Società e del Gruppo Prysmian e di monitoraggio sulle scelte da essi compiute.

Con il presente documento vengono identificate e descritte (i) le caratteristiche quali-quantitative che dovrebbero essere possedute dai componenti il Consiglio ed il Collegio Sindacale, nonché (ii) la struttura e la composizione che tali organi dovrebbero possedere, per un efficace assolvimento dei rispettivi compiti e responsabilità. Ciò porterà alla definizione di una politica generale (v. Capitolo A - *"Policy Generale"*) che potrà altresì configurarsi come orientamento e raccomandazioni fornite in occasione dei rinnovi degli Organi Sociali della Società, a beneficio sia degli aventi diritto a presentare liste di candidati, sia degli aventi diritto a votare tali rinnovi, nonché dei soggetti che forniscono servizi di consulenza in materia di esercizio del voto in tali circostanze. Accanto alla Policy Generale, saranno descritti i criteri adottati ed il processo seguito dal Consiglio (v. Capitolo B - *"Linee guida per la presentazione di liste da parte del Consiglio di Amministrazione uscente"*), supportato dal Comitato Remunerazioni e Nomine, nella scelta dei candidati 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 *merger and acquisition* o altre circostanze stra-

ordinarie 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.

Il presente documento conterrà anche gli orientamenti che il Consiglio di Amministrazione di volta in volta in carica fornirà agli aventi diritto a presentare liste di candidati in occasione del rinnovo del Consiglio di Amministrazione, sulle figure manageriali e professionali, la cui presenza in Consiglio sia ritenuta opportuna.

Saranno infine forniti, a partire dall'esercizio successivo all'applicazione delle politiche descritte nel presente documento, i risultati (v. Capitolo C - *"Risultati e Aggiornamento Politica"*) ottenuti in base alle scelte degli aventi diritto alla nomina degli Organi Sociali, con aggiornamenti, ove necessari, al fine tenere conto di eventuali cambiamenti alla composizione degli stessi Organi Sociali nel corso dei rispettivi mandati.

---



**POLICY GENERALE**

# 1. Consiglio di Amministrazione

## 1.1. Ruolo e compiti del Consiglio di Amministrazione

La struttura di corporate governance adottata dalla Società si ispira alle raccomandazioni ed alle norme contenute nel 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.

Il Consiglio di Amministrazione può essere composto da un numero minimo di sette ad un numero massimo di tredici componenti, i quali durano in carica per un periodo non superiore a tre esercizi e sono rieleggibili. 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, ove possibile, l'elezione di candidati espressi da 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), nonché dal Consiglio di Amministrazione uscente.

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, essendo 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.

## 1.2. Obiettivi della politica 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;
- che dedichino tempo e risorse adeguate alla complessità del loro incarico;
- che indirizzino 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.

Gli orientamenti e le raccomandazioni contenute nella Policy Generale descritta dal presente documento sono state ritenute funzionali al conseguimento dell'obiettivo di avere una composizione del Consiglio costituita da soggetti capaci di assicurare che il ruolo ad essi attribuito sia svolto in modo efficace. Ciò si ritiene possibile solo intervenendo sia nella fase della loro candidatura e nomina, che vede coinvolti diversi soggetti con compiti di varia natura (comitati interni, Consiglio, Assemblea e proxy advisor), sia dopo la nomina e quindi durante l'esercizio dei loro compiti nella gestione continua delle attività. 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 candidati alla carica di consigliere e la loro nomina tenga conto di tali orientamenti e 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.

All'interno di questo intervallo occorre individuare un numero di componenti adatto a garantire un'adeguata composizione dei comitati interni generalmente istituiti dai Consigli di Amministrazione succedutisi negli ultimi mandati che, si ricorda, sono stati tre (alla data del presente documento, Comitato Controllo e Rischi, Comitato Remunerazioni e Nomine e Comitato Sostenibilità, ciascuno composto da 3 membri).

## 1.4. Composizione qualitativa del Consiglio di Amministrazione

Per quanto concerne le caratteristiche generali e personali dei componenti il Consiglio di Amministrazione, si ritiene opportuno che:

Vi sia un'equilibrata combinazione di profili, attitudini ed esperienze sviluppate nell'ambito di settori industriali con particolare attenzione a temi di natura strategica, gestionale, operativa, finanziaria e di controllo

Siano direttamente presenti in Consiglio, con il ruolo di amministratori esecutivi<sup>1</sup>, alcuni dei *manager* del Gruppo, tenuto conto della posizione e del background individuale di volta in volta posseduto, al fine di garantire, con le loro specifiche competenze, continuità e conoscenze specialistiche dell'azienda e del mercato in cui opera il Gruppo;

Sia garantita la dialettica assicurata dagli amministratori indipendenti, basata sulla presenza di un congruo numero di questi ultimi, secondo i parametri indicati dal Codice di Corporate Governance, identificato in almeno la metà dei membri del Consiglio, che consenta altresì di avere la possibilità, a giudizio del Consiglio di volta in volta in carica, di chiamare a comporre i comitati interni solamente, o in prevalenza ove previsto, amministratori indipendenti, con un'adeguata distribuzione degli incarichi

Siano tenuti in debita considerazione il cumulo di incarichi e la disponibilità di tempo che i candidati alla carica di Amministratore potrebbero garantire nell'esercizio dell'incarico, ritenendole componenti chiave per l'efficace svolgimento del ruolo

Siano tenuti in debita considerazione il cumulo di incarichi e la disponibilità di tempo che i candidati alla carica di amministratore potrebbero garantire nell'esercizio dell'incarico, ritenendole componenti chiave per l'efficace svolgimento del ruolo;

Sia assicurata la distribuzione della *tenure* degli amministratori, ritenendo un valore aggiunto la diversificazione anagrafica, ma anche il ricambio costante,

con la previsione di limiti nel numero degli anni di carica e di età anagrafica

## 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 per i 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 candidati 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. 80<sup>4</sup> del D.Lgs. 50/2016 - Codice dei Contratti Pubblici) e dovranno 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 candidati 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<sup>5</sup> del D.Lgs. 59/2010).

Considerata infine l'importanza che i requisiti di onorabilità rivestono sotto il profilo reputazionale, si ritiene opportuno che i candidati 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<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> - Amministratori muniti di poteri di rappresentanza e deleghe di gestione.  
<sup>2</sup>, <sup>3</sup>, <sup>4</sup>, <sup>5</sup>, <sup>6</sup> - V. allegato I.

## 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, 3° comma<sup>7</sup>, del TUF.

Avendo la Società aderito al Codice di Corporate Governance, si raccomanda inoltre a coloro che intendano candidarsi alla carica di amministratore di possedere i requisiti per potersi qualificare come indipendenti anche ai sensi della raccomandazione n.7 dell'articolo 2<sup>8</sup> 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 dell'esercizio precedente 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 di rilievo, 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, ovvero – trattandosi di società o ente – con i relativi esponenti di rilievo, qualora il valore complessivo di tali relazioni sia superiore alle seguenti soglie percentuali:

**Il 5% del fatturato** della persona giuridica, organizzazione (anche non riconosciuta) o studio professionale, di cui l'amministratore abbia il controllo o sia esponente di rilievo o partner

**Il 5% del reddito annuo** dell'amministratore quale persona fisica ovvero del fatturato annuo generato direttamente dall'amministratore nell'ambito dell'attività esercitata presso la persona giuridica, organizzazione (anche non riconosciuta) o studio professionale, di cui l'amministratore abbia il controllo o sia esponente di rilievo o partner

Una significativa presenza in Consiglio di componenti che possano qualificarsi come indipendenti, consentirebbe al Consiglio stesso di poter scegliere i componenti dei propri

comitati interni tra un ampio numero di amministratori, potendo quindi scegliere tra coloro che saranno ritenuti più adatti in base alle competenze di ciascuno di essi e non soltanto sulla base del criterio dell'indipendenza.

Ciò premesso, si ritiene che una composizione del Consiglio adeguata alle finalità sopra sia garantita da una presenza di Amministratori indipendenti ai sensi del Codice di Corporate Governance pari almeno alla metà dei componenti, ferma restando la raccomandazione già espressa in merito agli amministratori esecutivi la cui presenza garantisce continuità e conoscenze specialistiche dell'azienda e del mercato in cui opera il Gruppo.

## 1.7. Numero massimo di incarichi

La disponibilità di tempo da dedicare allo svolgimento dell'incarico risulta essere 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 che potrebbero essere chiamati a ricoprire.

Si ritiene a questo proposito che ciascun Consigliere debba assicurare una **partecipazione 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, ove predisposte, 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 l'opportunità. 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 l'impegno da dedicare alla partecipazione di eventi *off-site* 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.

7 - V. allegato II.

8 - V. allegato II.

A tal proposito, essendo riconosciuto che il numero di altri incarichi già ricoperti rappresenti un indicatore significativo per valutare il tempo dedicabile all'eventuale incarico in Prysmian, si raccomanda che i candidati 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 in società quotate in mercati regolamentati.**

## 1.8. Professionalità

Allineandosi con le best practice dei paesi anglosassoni 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 tramite la quale vengono individuate le competenze esistenti nel Consiglio nonché eventuali gap e, di conseguenza, vengono fornite indicazioni sulle competenze dei candidati che si ritengono utili per la composizione delle liste. Le competenze che sono state individuate nella matrice sono date da un'esperienza/*background* maturati:



### MANAGEMENT E STRATEGIA

Almeno 3 anni di esperienza in ruoli apicali come AD/Presidente/Senior Executive in aziende quotate in Italia o all'estero 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*



### BACKGROUND

Nei settori in cui il Gruppo Prysmian opera o in settori limitrofi: rilevante esperienza nel settore industriale ed in settori complementari in termini di portafoglio prodotti, focalizzandosi su progetti complessi nelle aree più strategiche per il business, fra cui Energia, Telecom & Reti di Trasmissione, Soluzioni Industriali



### TECNOLOGIA, DIGITALIZZAZIONE, R&D, INGEGNERIA E ICT

*Background* in ambito tecnologie, ricerca e sviluppo, innovazione con particolare riferimento al digitale e *information & communication technology*



### MARKETING, CUSTOMERS' PROFILE E COMMERCIALE

Competenza ed esperienza in marketing e attività commerciali con conoscenza dei Paesi chiave in cui il Gruppo opera



### FINANZA, CONTABILITÀ & RISK MANAGEMENT

Esperienza nel settore del credito e finanzia; è preferibile un *background* come Risk Officer, Internal Auditor o 5 anni in un comitato Rischio e *Audit*, e/o esperienza come CFO o *Statutory Auditor*



### GOVERNANCE

Conoscenza delle normative, legislazioni e codici di condotta e best practice di governance in società quotate; esperienza preferibilmente come Presidente nei Comitati di Governance o Nomine



### SOSTENIBILITÀ / ESG

Competenza ed esperienza nel saper integrare nella visione di business le tematiche di sostenibilità/ESG

La presenza in Consiglio di Amministratori che, nel loro complesso, siano portatori di tutte o della maggior parte delle competenze e delle esperienze sopraindicate, si ritiene possa favorire la dialettica e il funzionamento del Consiglio stesso.

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

- la capacità di intraprendere nuove sfide, innovando e favorendo il cambiamento,
- l'apertura al confronto reciproco e al *feedback*,
- l'attitudine a collaborare, comprendendo l'importanza della diversità,
- il *business judgement*, che incoraggi atteggiamenti orientati allo sviluppo ed alle decisioni di business.

## 1.9. Quote di genere e Diversity & Inclusion

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 è 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.

Al fine di ottemperare a tale disposizione, lo Statuto prevede che le liste di candidati per il rinnovo del Consiglio di Amministrazione presentate dagli aventi diritto, qualora fossero composte da un numero di candidati pari o superiore a tre, debbano 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.

La Società ha inoltre adottato una *diversity & inclusion* policy, applicata a livello di Gruppo Prysmian, e promuove iniziative dedicate a supporto. Queste ultime confluiscono nel programma del Gruppo Prysmian denominato *Side by Side*, lanciato nel 2016 e focalizzato sulla diversità di genere, di età e di cultura quali leve per la creazione del valore, in linea con gli obiettivi di *business*. Il programma *Side by Side* si pone l'obiettivo di creare un ambiente sempre più inclusivo in cui le diverse generazioni possano comprendersi e lavorare positivamente insieme e dove a tutti i dipendenti, anche se diversi per cultura e stile di *leadership*, siano offerte pari opportunità di crescita. Anche nella selezione dei candidati 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 un Consiglio di Amministrazione in cui siano presenti tali elementi di diversità contribuisca a migliorare l'ambiente di lavoro ed a favorire la produttività.

Ulteriori dettagli o approfondimenti sulle tematiche e/o iniziative del programma *Side by Side*, sono disponibili sul sito internet di Prysmian [www.prysmiangroup.com](http://www.prysmiangroup.com) all'interno della sezione Sostenibilità/Le nostre persone/Diversità & Inclusion, nonché nel bilancio annuale di sostenibilità, contenente la dichiarazione di carattere non finanziario (DNF), anch'esso reperibile sul sito internet di Prysmian nella sezione Sostenibilità.

## 1.10. Tenure, induction ed esperienza internazionale

A prescindere da esperienze avute nel corso di altri incarichi già ricoperti, un nuovo amministratore necessiterà di tempo per maturare un'adeguata conoscenza del contesto in cui opera il Gruppo 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 alla crescita di tutti gli amministratori compresi quelli di minore esperienza, garantendo inoltre la possibilità di affrontare con adeguate competenze ed esperienza le possibili sfide che si potrebbero incontrare sin dall'inizio del mandato.

È altresì importante che, tenendo in considerazione la quota di amministratori indipendenti che si raccomanda di mantenere nella composizione del Consiglio, la durata complessiva di permanenza in carica di un amministratore che si qualifichi come indipendente non superi 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.

Ritenendo come un valore aggiunto e da preservare l'esperienza portata dagli amministratori che possono vantare una lunga permanenza in incarichi di alto livello e di prestigio, ciò anche a beneficio della crescita di amministratori talentuosi ma con poca esperienza alle spalle, si ritiene tuttavia che un'età adeguata ad uno svolgimento dell'incarico di amministratore non dovrebbe essere superiore ai 75 anni di età. Si invitano pertanto coloro che intendono candidarsi alla carica di Amministratore a valutare che tale limite di età non sia superato al momento della presentazione della lista che contiene la propria candidatura.

Gli amministratori di Prysmian partecipano ad un articolato percorso di *induction*. Infatti, Prysmian promuove abitualmente eventi, anche *off-site*, che permettano a tutti gli Amministratori ed ai Sindaci di acquisire una migliore conoscenza del contesto di riferimento in cui opera il Gruppo Prysmian e di promuovere una maggiore interazione propedeutica ad un miglior lavoro di squadra. 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 l'interdisciplinarietà dei diversi Amministratori.

Il Gruppo Prysmian è presente, con oltre 100 impianti produttivi e circa 30.000 dipendenti, in molti Paesi. La vocazione e l'esperienza internazionale sono pertanto caratteristiche importanti da considerare in occasione della scelta di candidati alla carica di Amministratore di Prysmian. Per esperienza internazionale non deve tuttavia intendersi necessariamente il possesso di cittadinanza diversa da quella italiana, bensì un'esperienza professionale di rilievo svolta all'estero e/o in posizioni rilevanti in società con elevata esposizione internazionale.

## 1.11. Remunerazione

Come consentito dalla legge e dallo Statuto, l'Assemblea riconosce al Consiglio una remunerazione complessiva per ciascuno degli anni in cui rimarrà in carica, con facoltà del Consiglio stesso di attribuire tale importo a tutti o solo ad alcuni dei singoli amministratori.

L'Assemblea tenutasi il 28 aprile 2021 ha attribuito al Consiglio una remunerazione complessiva annua lorda di euro 1.030.000 ed il Consiglio, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e tenendo in considerazione gli incarichi specifici di ciascun Amministratore, ha deliberato la seguente ripartizione dell'anzidetto importo:

**EURO 130.000** al Presidente del Consiglio di Amministrazione

**EURO 65.000** ad ognuno degli amministratori indipendenti ai sensi del TUF

**EURO 35.000** per ogni incarico di componente dei comitati interni

Per un maggior dettaglio sulla remunerazione degli Amministratori, si rinvia alla Relazione sulla Remunerazione.

Per agevolare l'attestazione del possesso dei requisiti richiesti ai candidati inseriti in liste depositate per il rinnovo dell'organo amministrativo, si allega al presente documento un modello di dichiarazione per candidati alla carica di amministratore<sup>9</sup>.

## 2. Collegio Sindacale

### 2.1. Ruolo e compiti 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. Obiettivi 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 candidati alla carica di sindaco di Prysmian siano:

**A** Pienamente consapevoli dei compiti chiamati a svolgere e delle responsabilità eventualmente derivanti;

**B** 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;

**C** 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;

**D** Che dedichino tempo e risorse adeguate alla complessità del loro incarico;

**E** Che indirizzino 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.

Gli orientamenti e le raccomandazioni contenute nella Policy Generale descritta dal presente documento sono state ritenute funzionali al conseguimento dell'obiettivo di avere una composizione del Collegio Sindacale costituita 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 orientamenti e 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 citata previsione statutaria non consente una diversa composizione quantitativa che appare tuttavia 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 candidati alla carica di Sindaco potrebbero garantire nell'esercizio dell'incarico, ritenendole componenti chiave per l'efficace svolgimento del ruolo;
- siano debitamente promosse le diversità ed in particolare la diversità di genere.

## 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 candidati per i quali sia stata preventivamente verificata l'insussistenza di cause di ineleggibilità e decadenza di cui all'articolo 2382<sup>10</sup> del Codice Civile. Tutti i componenti il Collegio Sindacale devono possedere gli ulteriori requisiti stabiliti dall'art. 148, 3° comma<sup>11</sup>, del TUF.

I candidati alla carica di sindaco e i sindaci 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. 80<sup>12</sup> del D.Lgs. 50/2016 - Codice dei Contratti Pubblici) e dovranno 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 candidati alla carica di sindaco e dei sindaci 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<sup>13</sup> del D.Lgs. 59/2010).

I candidati alla carica di sindaco e dei sindaci 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<sup>14</sup>.

## 2.6. Indipendenza

Tutti i componenti del Collegio Sindacale devono possedere i requisiti di indipendenza stabiliti dall'art. 148, 3° comma<sup>15</sup>, 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<sup>16</sup> 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 essere 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

10, 12, 13, 14 - V. allegato I.

11, 15, 16 - V. allegato II.

e, ove predisposte, le relazioni intermedie sulla gestione relative al primo ed al terzo trimestre di ciascun esercizio, nonché ogniqualvolta se ne ravvisi l'opportunità.

Al di là dell'impegno relativo alla partecipazione alle riunioni formali del Collegio Sindacale, del Consiglio e dei suoi comitati interni, occorre tenere altresì in considerazione l'impegno 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 e, una volta nominati, i sindaci 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<sup>17</sup>, 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 Civile<sup>18</sup>. 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 quotate<sup>19</sup>.

Si ricorda infine che, ai sensi dell'art. 2400, 3° 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.

## 2.8. Professionalità

Ai sensi dell'articolo 1, 1° comma, del Decreto Ministeriale del 30 marzo 2000, n. 162<sup>20</sup>, almeno un sindaco effettivo ed un sindaco supplente devono essere scelti tra gli iscritti nel registro dei revisori legali. Gli altri componenti il 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:

### COLLEGIO SINDACALE

#### 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

#### ATTIVITÀ PROFESSIONALI

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

#### 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.

17, 20 - V. allegato I.

18 - 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").

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

## 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 e 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

Ai sensi di legge e di Statuto, l'Assemblea determina per tutta la durata dell'incarico il compenso dei componenti il Collegio Sindacale.

L'Assemblea del 5 giugno 2019 ha determinato in euro 75.000 il compenso annuale del Presidente del Collegio Sindacale ed in euro 50.000 il compenso annuale per ciascun Sindaco effettivo.

Per un maggior dettaglio sulla remunerazione dei Sindaci, si rinvia alla Relazione sulla Remunerazione.

Per agevolare l'attestazione del possesso dei requisiti richiesti ai candidati inseriti in liste depositate per il rinnovo dell'organo di controllo, si allega al presente documento un modello di dichiarazione per candidati alla carica di Sindaco<sup>21</sup>.

---

21 - V. allegato IV.

---



**LINEE GUIDA PER  
LA PRESENTAZIONE  
DI LISTE DA PARTE  
DEL CONSIGLIO DI  
AMMINISTRAZIONE  
USCENTE**

# 1. Composizione della lista di candidati presentata dal Consiglio di Amministrazione uscente

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 Comitato Remunerazioni e Nomine guida l'attività istruttoria, formulando pareri e proposte, in linea con l'*assessment* derivante dall'adozione della *Board Skill Matrix*, come precedentemente definita, al fine di individuare i candidati tra i quali saranno scelti quelli che comporranno la lista presentata dal Consiglio uscente.

Il processo di selezione dei candidati per la lista presentata dal Consiglio di Amministrazione uscente, inclusi il Presidente e l'Amministratore Delegato, coinvolge i seguenti soggetti:

**A** **Comitato Remunerazioni e Nomine:** guida l'attività istruttoria seguendo le attività svolte dall'*Head Hunter* e dalle Funzioni Aziendali coinvolte, tenendo aggiornato il Consiglio di Amministrazione e formulando a quest'ultimo proposte in merito alla scelta di possibili candidati,

**B** **Head Hunter:** società scelta tra quelle di primario *standing*, cui attribuire l'incarico di supportare Prysmian nella ricerca di possibili candidati, in coerenza con la Board Skill Matrix adottata,

**C** **Amministratore Delegato:** partecipa alla selezione dei candidati alla carica di amministratore con un focus anche nella presentazione di candidati da individuare tra i managers del Gruppo,

**D** **Consiglio di Amministrazione:** valuta e approva i candidati alla carica di amministratore,

**E** **Funzioni Aziendali coinvolte (Corporate Affairs e Risorse Umane & Organizzazione):** supportano il Comitato Remunerazioni e Nomine e svolgono le attività prope-  
deutiche e di natura istruttoria alla selezione.

L'avvio del processo di selezione viene deciso dal Consiglio di Amministrazione uscente. Il Comitato Remunerazioni e Nomine, avvalendosi dell'ausilio del dipartimento Risorse Umane & Organizzazione, sulla base delle risultanze della *Board evaluation* appositamente svolta dall'*Head Hunter* incaricato e delle circostanze di volta in volta rilevanti per lo sviluppo strategico della Società, identifica le necessità e le caratteristiche personali, professionali e di indipendenza che i candidati, non già eventualmente identificati dal Consiglio di Amministrazione, dovrebbero possedere per lo svolgimento dell'incarico. Tali caratteristiche sono integrate nella Board Skill Matrix e incluse nel Parere di Orientamento.



Il Comitato Remunerazioni e Nomine identifica a rotazione un consulente indipendente tra le primarie società di *Head Hunting*. Nella scelta dei possibili consulenti si tiene conto della preparazione ed esperienza professionale maturata dagli stessi in materia di processi di selezione di personale di alto profilo per società quotate.



La società di *Head Hunting* individua una lista di possibili candidati idonei, esterni al Gruppo Prysmian, rispondenti alle caratteristiche personali e professionali identificate dal Comitato Remunerazioni e Nomine tramite l'analisi delle risultanze della *Board Skill Matrix*.

Sulla base dei candidati presentati dalla società di *Head Hunting*, il Comitato Remunerazioni e Nomine avvia le interviste individuali con ciascuno dei possibili candidati e

sottopone al Consiglio di Amministrazione un ristretto numero di candidature.



L'individuazione di eventuali candidati provenienti dal management dovrà tenere conto della posizione e del *background* individuale di volta in volta posseduto, 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 Comitato Remunerazioni e Nomine con il supporto dell'Amministratore Delegato.



Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito alla composizione della lista e la sottopone al voto degli azionisti durante l'Assemblea di rinnovo delle cariche sociali, fornendo una descrizione delle caratteristiche dei candidati individuati e dei criteri seguiti nella selezione.

## **2. 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 proprio candidato alla carica di presidente dell'organo di amministrazione.



---

**RISULTATI E  
AGGIORNAMENTO  
POLITICA**

# 1. Risultati

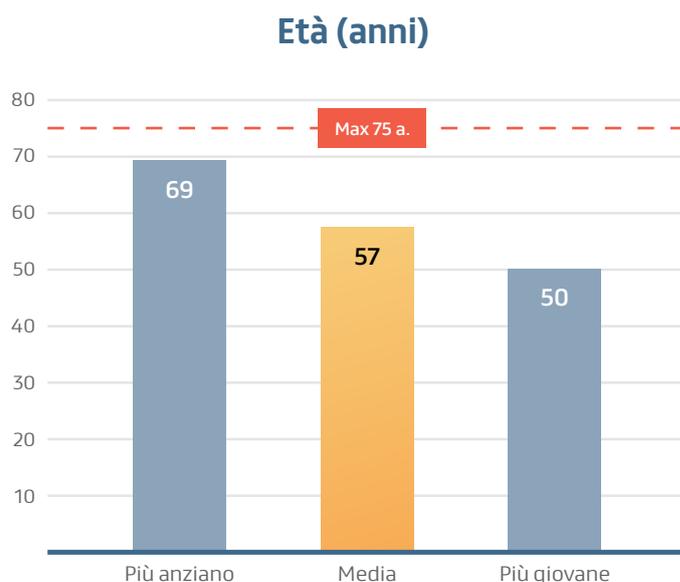
In linea con la migliore prassi di mercato e l'articolo 14 dello statuto di Prysmian, il Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea del 28 aprile 2021 è composto da 12 membri; 5 membri del Consiglio di Amministrazione appartengono al genere femminile e 7 membri a quello maschile.

- La composizione di genere del Consiglio di Amministrazione risponde in modo adeguato alla linea guida per le quote di genere del presente documento e rispetta l'obbligo normativo in base al quale il genere meno rappresentato sia almeno pari ai due quinti dei membri (Tabella 1).
- Il numero di amministratori in possesso dei requisiti di indipendenza è pari al 67%, secondo i requisiti del Codice di Corporate Governance, e al 75%, secondo i requisiti del TUF (Tabella 1).
- L'età media dell'attuale Consiglio di Amministrazione al 31 dicembre 2021 è di 57 anni, con un minimo di 50 e un massimo di 69 anni (Tabella 2).
- Il numero medio di incarichi ricoperti in società quotate in mercati regolamentati o di rilevanti dimensioni, includendo nel computo anche quello nel Consiglio di Prysmian, è pari a 1,75 (Tabella 3).
- L'anzianità di carica media dei componenti il Consiglio di Amministrazione è di 5,8 anni. Considerando solamente gli amministratori non esecutivi, l'anzianità di carica media è pari a 3,5 anni (Tabella 4).
- Tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione hanno svolto esperienze di lavoro manageriali e professionali internazionali e/o in posizioni rilevanti in società con elevata esposizione internazionale. Nel Consiglio sono inoltre presenti amministratori di quattro differenti cittadinanze (italiana, olandese, tedesca ed americana).
- In conformità con la Board Skill Matrix definita in occasione del rinnovo dell'organo amministrativo del corso del 2021 per assicurare il raggiungimento di un alto livello di professionalità, i membri del Consiglio possiedono un ampio patrimonio di esperienza internazionale e possiedono un set di competenze ad ampio spettro in linea con le categorie identificate nella matrice (Tabella 5). Tutti i membri del Consiglio di Amministrazione hanno conseguito una laurea (come minimo) e hanno background diversi nella formazione professionale.

In linea con le migliori prassi, il Consiglio si dimostra sufficientemente ben attrezzato per gestire con successo la Società e l'adempimento delle proprie funzioni nell'interesse degli azionisti. Seguendo l'applicazione dei principi descritti nel presente documento, definiti in occasione del rinnovo dell'organo amministrativo avvenuto nel corso del 2021, i risultati ottenuti nella nomina del Consiglio di Amministrazione sono stati in linea con le politiche aziendali e superano le aspettative.

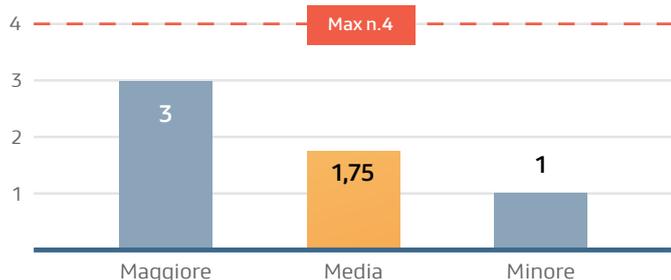


**Tabella 1.** Componenti del Consiglio di Amministrazione appartenenti al genere meno rappresentato e amministratori indipendenti ai sensi del Codice di Corporate Governance.



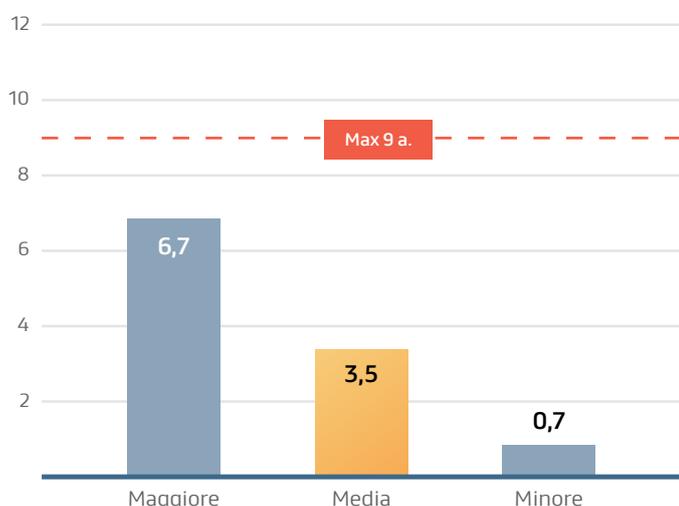
**Tabella 2.** Età media dei componenti il Consiglio di Amministrazione con indicazione dell'età dei componenti più anziano e più giovane al 31/12/2021.

### Incarichi di quotate Prysmian inclusa (n.)



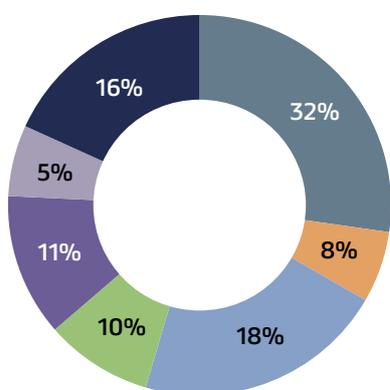
**Tabella 3.** Incarichi in società quotate (compreso l'incarico in Prysmian) al 31/12/2021.

### Anzianità di carica - Indipendenti (anni)



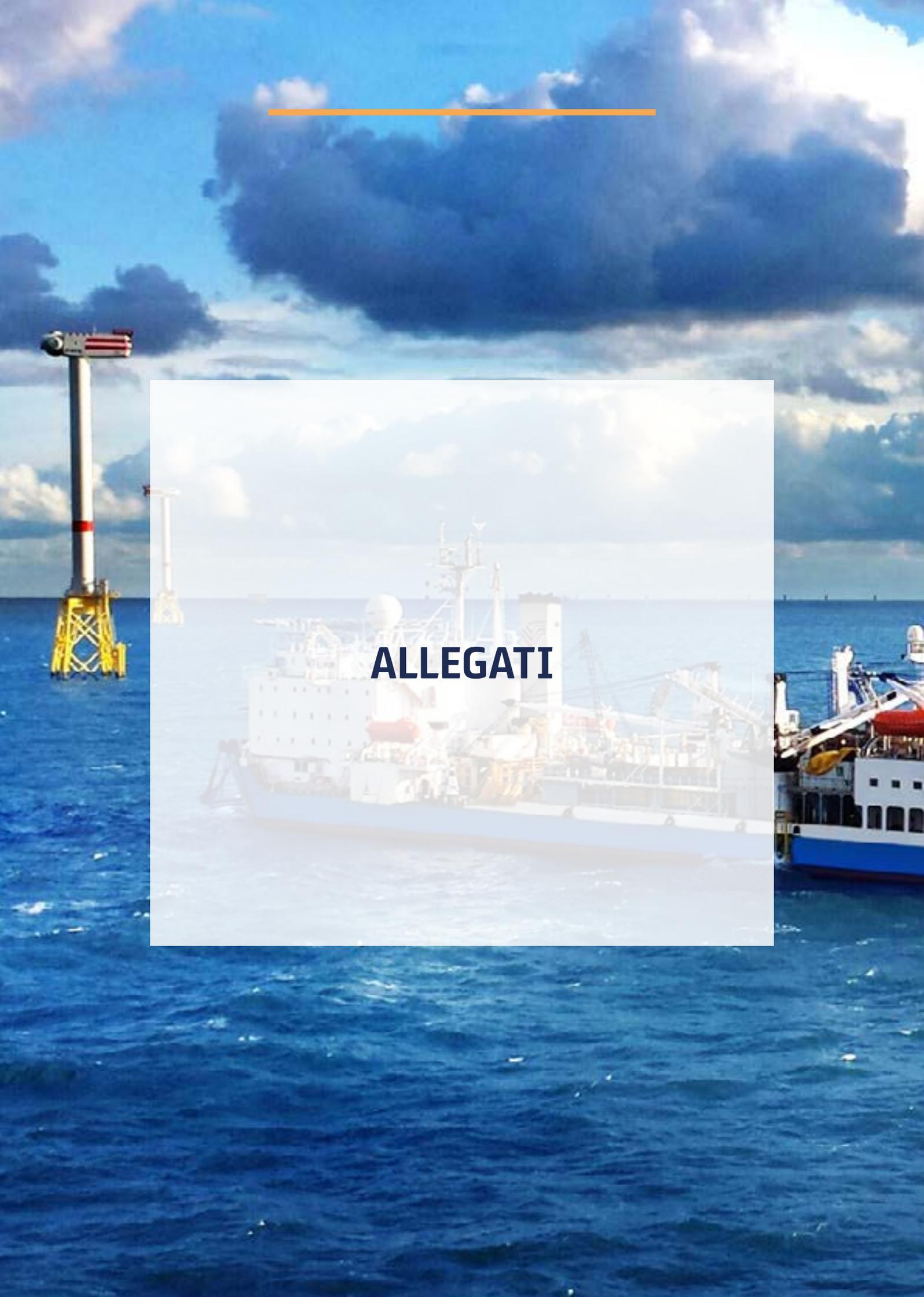
**Tabella 4.** Anzianità di carica media degli amministratori indipendenti ai sensi del Codice di Corporate Governance, con indicazione dei componenti con più anni di carica e con meno anni di carica, al 31/12/2021.

### BOARD SKILLS MATRIX



In conformità con l'articolo 21 dello statuto di Prysmian, il Collegio Sindacale nominato dall'Assemblea del 5 giugno 2019 è composto da 3 membri effettivi e 2 supplenti; un membro effettivo ed uno supplente del Collegio Sindacale appartengono al genere femminile ed i restanti 2 membri effettivi ed un membro supplente al genere maschile. La composizione di genere del Collegio Sindacale risponde alla linea guida per le quote di genere del presente documento ed agli obblighi di legge vigenti al momento della nomina in materia di genere rappresentato negli organi di controllo. L'età media degli attuali componenti effettivi del Collegio Sindacale è di 65 anni, con un minimo di 54 e un massimo di 76 anni. Tutti i componenti effettivi del Collegio Sindacale sono in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dal Codice di Corporate Governance e dal TUF.

**Tabella 5.**



# ALLEGATI

## **Allegato I**

# **Requisiti di legge e regolamentari per ricoprire la carica di Amministratore o Sindaco in Prysmian**

### **Articolo 2382 del Codice Civile**

#### **Cause di ineleggibilità e di decadenza**

“Non può essere nominato amministratore, e se nominato decade dal suo ufficio, l’interdetto, l’inabilitato, il fallito, o chi è stato condannato ad una pena che importa l’interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l’incapacità ad esercitare uffici direttivi”

---

### **Articolo 2390 del Codice Civile**

#### **Divieto di concorrenza**

“Gli amministratori non possono assumere la qualità di soci illimitatamente responsabili in società concorrenti, né esercitare un’attività concorrente per conto proprio o di terzi, né essere amministratori o direttori generali in società concorrenti, salvo autorizzazione dell’assemblea. Per l’inosservanza di tale divieto l’amministratore può essere revocato dall’ufficio e risponde dei danni”.

---

### **Articolo 80 del D.Lgs. 50/2016 (Codice dei Contratti Pubblici)**

#### **Motivi di esclusione**

“1. Costituisce motivo di esclusione di un operatore economico dalla partecipazione a una procedura d’appalto o concessione, la condanna con sentenza definitiva o decreto penale di condanna divenuto irrevocabile o sentenza di applicazione della pena su richiesta ai sensi dell’articolo 444 del codice di procedura penale, per uno dei seguenti reati:

- a) delitti, consumati o tentati, di cui agli articoli 416, 416-bis del codice penale ovvero delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dal predetto articolo 416-bis ovvero al fine di agevolare l’attività delle associazioni previste dallo stesso articolo, nonché per i delitti, consumati o tentati, previsti dall’articolo 74 del decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309, dall’articolo 291-quater del decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43 e dall’articolo 260 del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152, in quanto riconducibili alla partecipazione a un’organizzazione criminale, quale definita all’articolo 2 della decisione quadro 2008/841/GAI del Consiglio;
- b) delitti, consumati o tentati, di cui agli articoli 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353, 353-bis, 354, 355 e 356 del codice penale nonché all’articolo 2635 del codice civile;
- b-bis) false comunicazioni sociali di cui agli articoli 2621 e 2622 del codice civile;
- c) frode ai sensi dell’articolo 1 della convenzione relativa alla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee;
- d) delitti, consumati o tentati, commessi con finalità di terrorismo, anche internazionale, e di eversione dell’ordine costituzionale reati terroristici o reati connessi alle attività terroristiche;
- e) delitti di cui agli articoli 648-bis, 648-ter e 648-ter.1 del codice penale, riciclaggio di proventi di attività criminose o finanziamento del terrorismo, quali definiti all’articolo 1 del decreto legislativo 22 giugno 2007, n. 109 e successive modificazioni;
- f) sfruttamento del lavoro minorile e altre forme di tratta di esseri umani definite con il decreto legislativo 4 marzo 2014, n. 24;
- g) ogni altro delitto da cui derivi, quale pena accessoria, l’incapacità di contrattare con la pubblica amministrazione.

2. Costituisce altresì motivo di esclusione la sussistenza, con riferimento ai soggetti indicati al comma 3, di cause di decadenza, di sospensione o di divieto previste dall'articolo 67 del decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159 o di un tentativo di infiltrazione mafiosa di cui all'articolo 84, comma 4, del medesimo decreto. Resta fermo quanto previsto dagli articoli 88, comma 4-bis, e 92, commi 2 e 3, del decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159, con riferimento rispettivamente alle comunicazioni antimafia e alle informazioni antimafia. Resta fermo altresì quanto previsto dall'articolo 34-bis, commi 6 e 7, del decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159.
3. L'esclusione di cui ai commi 1 e 2 va disposta se la sentenza o il decreto ovvero la misura interdittiva sono stati emessi nei confronti: del titolare o del direttore tecnico, se si tratta di impresa individuale; di un socio o del direttore tecnico, se si tratta di società in nome collettivo; dei soci accomandatari o del direttore tecnico, se si tratta di società in accomandita semplice; dei membri del consiglio di amministrazione cui sia stata conferita la legale rappresentanza, ivi compresi institori e procuratori generali, dei membri degli organi con poteri di direzione o di vigilanza o dei soggetti muniti di poteri di rappresentanza, di direzione o di controllo, del direttore tecnico o del socio unico persona fisica, ovvero del socio di maggioranza in caso di società con un numero di soci pari o inferiore a quattro, se si tratta di altro tipo di società o consorzio. In ogni caso l'esclusione e il divieto operano anche nei confronti dei soggetti cessati dalla carica nell'anno antecedente la data di pubblicazione del bando di gara, qualora l'impresa non dimostri che vi sia stata completa ed effettiva dissociazione della condotta penalmente sanzionata; l'esclusione non va disposta e il divieto non si applica quando il reato è stato depenalizzato ovvero quando è intervenuta la riabilitazione ovvero, nei casi di condanna ad una pena accessoria perpetua, quando questa è stata dichiarata estinta ai sensi dell'articolo 179, settimo comma, del codice penale ovvero quando il reato è stato dichiarato estinto dopo la condanna ovvero in caso di revoca della condanna medesima.

- omissis -

....”

---

## **Articolo 71 del D.Lgs. 59/2010**

### **Requisiti di accesso e di esercizio delle attività commerciali**

“1. Non possono esercitare l'attività commerciale di vendita e di somministrazione:

- a) coloro che sono stati dichiarati delinquenti abituali, professionali o per tendenza, salvo che abbiano ottenuto la riabilitazione;
- b) coloro che hanno riportato una condanna, con sentenza passata in giudicato, per delitto non colposo, per il quale è prevista una pena detentiva non inferiore nel minimo a tre anni, sempre che sia stata applicata, in concreto, una pena superiore al minimo edittale;
- c) coloro che hanno riportato, con sentenza passata in giudicato, una condanna a pena detentiva per uno dei delitti di cui al libro II, Titolo VIII, capo II del codice penale, ovvero per ricettazione, riciclaggio, insolvenza fraudolenta, bancarotta fraudolenta, usura, rapina, delitti contro la persona commessi con violenza, estorsione;
- d) coloro che hanno riportato, con sentenza passata in giudicato, una condanna per reati contro l'igiene e la sanità pubblica, compresi i delitti di cui al libro II, Titolo VI, capo II del codice penale;
- e) coloro che hanno riportato, con sentenza passata in giudicato, due o più condanne, nel quinquennio precedente all'inizio dell'esercizio dell'attività, per delitti di frode nella preparazione e nel commercio degli alimenti previsti da leggi speciali;
- f) coloro che sono sottoposti a una delle misure di prevenzione di cui alla legge 27 dicembre 1956, n. 1423, o nei cui confronti sia stata applicata una delle misure previste dalla legge 31 maggio 1965, n. 575, ovvero a misure di sicurezza;

- omissis -

3. Il divieto di esercizio dell'attività, ai sensi del comma 1, lettere b), c), d), e) ed f), e ai sensi del comma 2, permane per la durata di cinque anni a decorrere dal giorno in cui la pena è stata scontata. Qualora la pena si sia estinta in altro modo, il termine di cinque anni decorre dal giorno del passaggio in giudicato della sentenza, salvo riabilitazione.
4. Il divieto di esercizio dell'attività non si applica qualora, con sentenza passata in giudicato sia stata concessa la sospen-

sione condizionale della pena sempre che non intervengano circostanze idonee a incidere sulla revoca della sospensione.  
- omissis -  
....”

**D.M. 30 marzo 2000, n. 162**

#### **“ARTICOLO 1– Requisiti di professionalità**

- 1.** Le società italiane con azioni quotate nei mercati regolamentati italiani o di altri Paesi dell’Unione europea scelgono tra gli iscritti nel registro dei revisori contabili che abbiano esercitato l’attività di controllo legale dei conti per un periodo non inferiore a tre anni, almeno uno dei sindaci effettivi, se questi sono in numero di tre, almeno due dei sindaci effettivi, se questi sono in numero superiore a tre e, in entrambi i casi, almeno uno dei sindaci supplenti.
- 2.** I sindaci che non sono in possesso del requisito previsto dal comma 1 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.
- 3.** Ai fini di quanto previsto dal comma 2, lettere b), e c), gli statuti specificano le materie e i settori di attività strettamente attinenti a quello dell’impresa. Gli statuti possono prevedere ulteriori condizioni aggiuntive per la sussistenza dei requisiti di professionalità previsti dai commi precedenti.
- 4.** Non possono ricoprire la carica di sindaco coloro che, per almeno diciotto mesi, nel periodo ricompreso fra i due esercizi precedenti l’adozione dei relativi provvedimenti e quello in corso hanno svolto funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese:
  - a) sottoposte a fallimento, a liquidazione coatta amministrativa o a procedure equiparate;
  - b) operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare e assicurativo sottoposte a procedure di amministrazione straordinaria.
- 5.** Non possono inoltre ricoprire la carica di sindaco i soggetti nei cui confronti sia stato adottato il provvedimento di cancellazione dal ruolo unico nazionale degli agenti di cambio previsto dall’articolo 201, comma 15, del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, e gli agenti di cambio che si trovano in stato di esclusione dalle negoziazioni in un mercato regolamentato.
- 6.** Il divieto di cui ai commi 4 e 5 ha la durata di tre anni dall’adozione dei relativi provvedimenti. Il periodo è ridotto ad un anno nelle ipotesi in cui il provvedimento è stato adottato su istanza dell’imprenditore, degli organi amministrativi dell’impresa o dell’agente di cambio.

#### **ARTICOLO 2 - Requisiti di onorabilità**

- 1.** La carica di sindaco delle società indicate dall’articolo 17, comma 1, non può essere ricoperta da coloro che:
  - a) sono stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall’autorità giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423, o della legge 31 maggio 1965, n. 575, e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;
  - b) sono stati condannati con sentenza irrevocabile, salvi gli effetti della riabilitazione:
    - 1) a pena detentiva per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l’attività bancaria, finanziaria e assicurativa e dalle norme in materia di mercati e strumenti finanziari, in materia tributaria e di strumenti di pagamento;
    - 2) alla reclusione per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del codice civile e nel regio decreto del 16 marzo 1942, n. 267;

3) alla reclusione per un tempo non inferiore a sei mesi per un delitto contro la pubblica amministrazione la fede pubblica, il patrimonio, l'ordine pubblico e l'economia pubblica;

4) alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un qualunque delitto non colposo.

2. La carica di sindaco nelle società di cui all'articolo 1, comma 1, non può essere ricoperta da coloro ai quali sia stata applicata su richiesta delle parti una delle pene previste dal comma 1, lettera b), salvo il caso dell'estinzione del reato."

---

### **Articolo 148-bis, del TUF**

#### **Limiti al cumulo degli incarichi**

"1. Con regolamento della Consob sono stabiliti limiti al cumulo degli incarichi di amministrazione e controllo che i componenti degli organi di controllo delle società di cui al presente capo, nonché delle società emittenti strumenti finanziari diffusi fra il pubblico in misura rilevante ai sensi dell'articolo 116, possono assumere presso tutte le società di cui al libro V, titolo V, capi V, VI e VII, del codice civile. La Consob stabilisce tali limiti avendo riguardo all'onerosità e alla complessità di ciascun tipo di incarico, anche in rapporto alla dimensione della società, al numero e alla dimensione delle imprese incluse nel consolidamento, nonché all'estensione e all'articolazione della sua struttura organizzativa.

2. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2400, quarto comma, del codice civile, i componenti degli organi di controllo delle società di cui al presente capo, nonché delle società emittenti strumenti finanziari diffusi fra il pubblico in misura rilevante ai sensi dell'articolo 116, informano la Consob e il pubblico, nei termini e modi prescritti dalla stessa Consob con il regolamento di cui al comma 1, circa gli incarichi di amministrazione e controllo da essi rivestiti presso tutte le società di cui al libro V, titolo V, capi V, VI e VII, del codice civile. La Consob dichiara la decadenza dagli incarichi assunti dopo il raggiungimento del numero massimo previsto dal regolamento di cui al primo periodo".

---

### **Articolo 2400, 4° comma, del Codice Civile**

#### **Nomina e cessazione dall'ufficio**

" ...

- omissis -

Al momento della nomina dei sindaci e prima dell'accettazione dell'incarico, sono resi noti all'assemblea gli incarichi di amministrazione e di controllo da essi ricoperti presso altre società".

## **Allegato II**

### **Requisiti di legge e regolamentari per valutare l'indipendenza**

#### **Articolo 148, 3° comma, del TUF**

##### **Composizione**

" ...

- omissis -

3. Non possono essere eletti sindaci e, se eletti, decadono dall'ufficio:

a) coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 2382 del codice civile;

b) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della società, gli amministratori, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori delle società da questa controllate, delle società che la controllano e di quelle sottoposte a comune controllo;

c) coloro che sono legati alla società od alle società da questa controllate od alle società che la controllano od a quelle sottoposte a comune controllo ovvero agli amministratori della società e ai soggetti di cui alla lettera b) da rapporti di lavoro autonomo o subordinato ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale o professionale che ne compromettano l'indipendenza.

- omissis -

...”

---

## **Articolo 2 del Codice di Corporate Governance**

### **Composizione degli organi sociali**

“- omissis -

Raccomandazioni

- omissis -

Le circostanze che compromettono, o appaiono compromettere, l'indipendenza di un amministratore sono almeno le seguenti:

a) se è un azionista significativo della società;

b) se è, o è stato nei precedenti tre esercizi, un amministratore esecutivo o un dipendente:

- della società, di una società da essa controllata avente rilevanza strategica o di una società sottoposta a comune controllo;

- di un azionista significativo della società;

c) se, direttamente o indirettamente (ad esempio attraverso società controllate o delle quali sia amministratore esecutivo, o in quanto partner di uno studio professionale o di una società di consulenza), ha, o ha avuto nei tre esercizi precedenti, una significativa relazione commerciale, finanziaria o professionale:

- con la società o le società da essa controllate, o con i relativi amministratori esecutivi o il top management;

- con un soggetto che, anche insieme ad altri attraverso un patto parasociale, controlla la società; o, se il controllante è una società o ente, con i relativi amministratori esecutivi o il top management;

d) se riceve, o ha ricevuto nei precedenti tre esercizi, da parte della società, di una società controllata o della società controllante, una significativa remunerazione aggiuntiva rispetto al compenso fisso per la carica e a quello previsto per la partecipazione ai comitati raccomandati dal Codice o previsti dalla normativa vigente;

e) se è stato amministratore della società per più di nove esercizi, anche non consecutivi, negli ultimi dodici esercizi;

f) se riveste la carica di amministratore esecutivo in un'altra società nella quale un amministratore esecutivo della società abbia un incarico di amministratore;

g) se è socio o amministratore di una società o di un'entità appartenente alla rete della società incaricata della revisione legale della società;

h) se è uno stretto familiare di una persona che si trovi in una delle situazioni di cui ai precedenti punti.

- omissis -

Il presidente dell'organo di amministrazione, che sia stato indicato come candidato a tale ruolo secondo quanto indicato nella raccomandazione 23, può essere valutato indipendente ove non ricorra alcuna delle circostanze sopra indicate.

- omissis -

...”

## **Allegato III**

# **Modello di dichiarazione per candidati alla carica di Amministratore**

### **DICHIARAZIONE**

Il/La sottoscritto/a \_\_\_\_\_, nato/a \_\_\_\_\_, in data \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_, con riferimento alla propria candidatura alla carica di componente del Consiglio di Amministrazione di Prysmian S.p.A. (la "Società"), [quale appartenente alla lista che sarà presentata da \_\_\_\_\_] – oppure – [che sarà sottoposta] all'Assemblea degli Azionisti convocata per il giorno \_\_\_\_\_, in unica convocazione, ai sensi delle disposizioni vigenti,

### **ACCETTA**

la candidatura a Consigliere di Amministrazione di Prysmian S.p.A. e

### **DICHIARA**

sotto la propria responsabilità:

- l'inesistenza di cause di ineleggibilità, decadenza e incompatibilità a ricoprire la carica di Consigliere di Amministrazione della Società e il possesso, al medesimo fine, dei requisiti prescritti dallo Statuto della Società e dalla normativa vigente;
- di possedere i requisiti di onorabilità stabiliti per i membri degli organi di controllo con regolamento emanato dal Ministro della Giustizia ai sensi dell'articolo 148, 4° c., del D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 (T.U.F.);
- di  **TROVARSI** /  **NON TROVARSI**, nelle condizioni di cui all'art. 2390 cod. civ.;
- di  **RICADERE** /  **NON RICADERE** nei motivi di esclusione previsti per la partecipazione a procedure d'appalto o concessione da parte di enti o pubbliche amministrazioni (art.80 del D.Lgs. 50/2016 - Codice dei Contratti Pubblici);
- che  **SUSSISTONO** /  **NON SUSSISTONO** nei propri confronti le cause di divieto di esercizio dell'attività di commercio all'ingrosso di prodotti compresi nel settore non alimentare (art.71, D.Lgs. 59/2010);
- di  **ESSERE** /  **NON ESSERE** in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dall'art. 148, 3° c., del T.U.F.;
- di  **ESSERE** /  **NON ESSERE** in possesso dei requisiti di indipendenza indicati dal "Codice di Corporate Governance" (ediz. 2020), approvato dal Comitato per la Corporate Governance e promosso da ABI, Ania, Assogestioni, Assoni-

me, Confindustria e Borsa Italiana S.p.A., al quale la Società ha aderito;

- che gli incarichi attualmente ricoperti dal/dalla sottoscritto/a in società quotate in mercati regolamentati, sono i seguenti:

n° \_\_\_ incarichi esecutivi: \_\_\_\_\_

n° \_\_\_ incarichi non esecutivi: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ ;

- di essere a conoscenza delle conseguenze derivanti dall'eventuale difetto di tali requisiti e/o condizioni ai sensi delle disposizioni normative e regolamentari applicabili.

Il/La sottoscritto/a s'impegna a comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione della Società ogni successiva variazione delle informazioni rese con la presente dichiarazione ed autorizza, la conservazione e pubblicazione dei dati e delle informazioni contenuti nella presente dichiarazione e nei documenti allegati.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_

(luogo)

(data)

In fede

\_\_\_\_\_

(firma)

Allegati:

- Curriculum vitae

- \_\_\_\_\_

## Allegato IV

### Modello di dichiarazione per candidati alla carica di Sindaco

#### DICHIARAZIONE

Il/La sottoscritto/a \_\_\_\_\_, nato/a \_\_\_\_\_, in data \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_, con riferimento alla propria candidatura alla carica di componente del Collegio Sindacale (la "Società"), [quale appartenente alla lista che sarà presentata da \_\_\_\_\_] – oppure – [che sarà sottoposta] all'**Assemblea degli Azionisti** convocata per il giorno \_\_\_\_\_, in unica convocazione, ai sensi delle disposizioni vigenti,

#### ACCETTA

la candidatura a Sindaco  **EFFETTIVO** /  **SUPPLENTE** di Prysmian S.p.A. e

#### DICHIARA

sotto la propria responsabilità:

- l'inesistenza di cause di ineleggibilità, decadenza e incompatibilità a ricoprire la carica di Sindaco della Società e il possesso, al medesimo fine, dei requisiti prescritti dallo Statuto della Società e dalla normativa vigente;
- di possedere i requisiti di onorabilità e professionalità stabiliti per i membri degli organi di controllo con Decreto del Ministro di Grazia e Giustizia n. 162 del 30 marzo 2000, ai sensi dell'articolo 148, 4° c., del D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 (T.U.F.);
- di  **ESSERE ISCRITTO** /  **NON ESSERE ISCRITTO** nel registro dei revisori legali;
- di non superare il limite al cumulo degli incarichi di amministrazione e controllo previsti dall'art. 148-bis del D. Lgs. 58/98;
- di  **RICADERE** /  **NON RICADERE** nei motivi di esclusione previsti per la partecipazione a procedure d'appalto o concessione da parte di enti o pubbliche amministrazioni (art.80 del D.Lgs. 50/2016 - Codice dei Contratti Pubblici);
- che  **SUSSISTONO** /  **NON SUSSISTONO** nei propri confronti le cause di divieto di esercizio dell'attività di commercio all'ingrosso di prodotti compresi nel settore non alimentare (art.71, D.Lgs. 59/2010);
- di  **ESSERE** /  **NON ESSERE** in possesso dei requisiti di indipendenza previsti per gli Amministratori nel "Codice di Corporate Governance" (ediz. 2020), approvato dal Comitato per la Corporate Governance e promosso ABI, Ania,

Assogestioni, Assonime, Confindustria e da Borsa Italiana S.p.A., al quale la Società ha aderito;

- di essere a conoscenza delle conseguenze derivanti dall'eventuale difetto di tali requisiti e/o condizioni ai sensi delle disposizioni normative e regolamentari applicabili.

Il/La sottoscritto/a s'impegna a comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione della Società ogni successiva variazione delle informazioni rese con la presente dichiarazione ed autorizza, la conservazione e pubblicazione dei dati e delle informazioni contenuti nella presente dichiarazione e nei documenti allegati.

\_\_\_\_\_ , \_\_\_\_\_

(luogo)

(data)

In fede

\_\_\_\_\_

(firma)

Allegati:

- Curriculum vitae

- Incarichi di amministrazione e controllo ricoperti ai sensi dell'art. 2400 del Codice Civile.

- \_\_\_\_\_

## Allegato IV

### Schema di curriculum vitae per candidati alla carica di Amministratore o Sindaco

<b>Curriculum Vitae</b>	
<b>Informazioni Personali</b>	[Nome] [Cognome] [Luogo di nascita] [Data di nascita]
<b>Istruzione e Formazione</b>	
<b>Esperienza Lavorativa e Professionale</b>	
<b>Incarichi Principali</b>	

