

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI PRYSMIAN S.P.A. ("PRYSMIAN" O LA "SOCIETÀ") SUL QUARTO PUNTO DELL'ORDINE DEL GIORNO DELL'ASSEMBLEA ORDINARIA DEGLI AZIONISTI DEL 16 APRILE 2026 (L'"ASSEMBLEA"), CHIAMATA AD ESPRIMERSI IN MERITO AD UN PIANO DI INCENTIVAZIONE RISERVATO A DIPENDENTI E AMMINISTRATORI ESECUTIVI DI PRYSMIAN S.P.A. E DI SOCIETÀ ITALIANE ED ESTERE DEL GRUPPO PRYSMIAN, PREDISPOSTA AI SENSI DELL'ART. 125-TER DEL D. LGS. 58 DEL 24 FEBBRAIO 1998, COME SUCCESSIVAMENTE MODIFICATO E INTEGRATO E AI SENSI DELL'ART. 84-BIS DEL REGOLAMENTO ADOTTATO DALLA CONSOB CON DELIBERA N. 11971 DEL 14 MAGGIO 1999, COME SUCCESSIVAMENTE MODIFICATO, SECONDO LO SCHEMA N. 7 DELL'ALLEGATO 3A AL REGOLAMENTO MEDESIMO

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

Con decisione del 25 febbraio 2026, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, ha deciso di sottoporre all'approvazione dell'Assemblea, ai sensi dell'art. 114-bis, comma 1, del D. Lgs. n. 58/98, un piano di incentivazione di lungo termine basato su strumenti finanziari e riservato a dipendenti e Amministratori esecutivi di Prysmian e di società del Gruppo Prysmian (il "**Piano**"), nonché il conferimento al Consiglio di Amministrazione di idonei poteri per darvi esecuzione.

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

In relazione a quanto precede, è sottoposta all'approvazione dell'Assemblea Ordinaria degli Azionisti la seguente deliberazione:

"L'Assemblea,

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

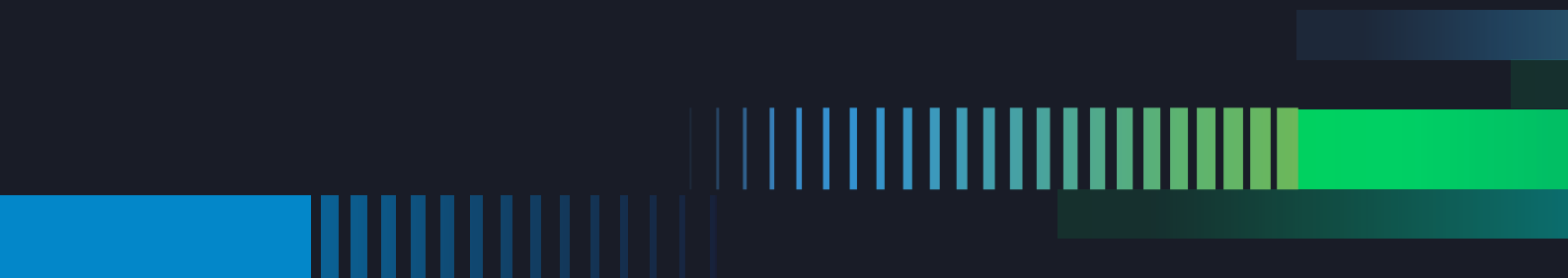
DELIBERA

- **di approvare il piano di incentivazione di lungo termine riservato a dipendenti e Amministratori esecutivi di Prysmian S.p.A. e di società del Gruppo Prysmian, come descritto nel Documento Informativo;**
- **di conferire al Consiglio di Amministrazione, e per esso al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato in carica pro tempore, disgiuntamente tra loro e con facoltà di subdelega, ogni potere necessario e opportuno per istituire il, definendone i suoi elementi, e dare esecuzione al piano di incentivazione di lungo termine. In particolare, a titolo meramente esemplificativo, il Consiglio di Amministrazione potrà, con facoltà di subdelega: (i) individuare i destinatari del piano, determinando il quantitativo di azioni da attribuire a ciascuno di essi, in ragione dell'effettivo conseguimento delle condizioni di performance del piano stesso; (ii) stabilire le condizioni iniziali di performance alle quali subordinare l'attribuzione delle azioni, apportandovi eventuali modifiche e/o definendo eventuali misure correttive volte ad assicurare coerenza fra le assunzioni di base che hanno determinato le forchette di risultato e le condizioni che si sono effettivamente manifestate nel corso del periodo di performance con l'intento di mantenere un adeguato livello di convergenza degli interessi dei partecipanti con quelli degli azionisti nel perseguire creazione di valore sostenibile nel tempo, garantendo una adeguata comunicazione al mercato delle valutazioni effettuate e delle modifiche eventualmente adottate; (iii) stabilire ogni altro termine e condizione per l'esecuzione del piano di incentivazione; (iv) approvare il regolamento che disciplinerà il piano di incentivazione. Al servizio del piano di incentivazione il Consiglio di Amministrazione potrà destinare azioni di nuova emissione rivenienti da un aumento gratuito del capitale sociale ai sensi dell'art. 2349 del codice civile e/o azioni già emesse e detenute dalla Società;**
- **di conferire al Presidente del Consiglio di Amministrazione ed all'Amministratore Delegato in carica pro tempore, anche disgiuntamente tra loro e con facoltà di subdelega, ogni potere per ottemperare agli adempimenti legislativi e regolamentari conseguenti alle adottate deliberazioni."**

Milano, 13 marzo 2026

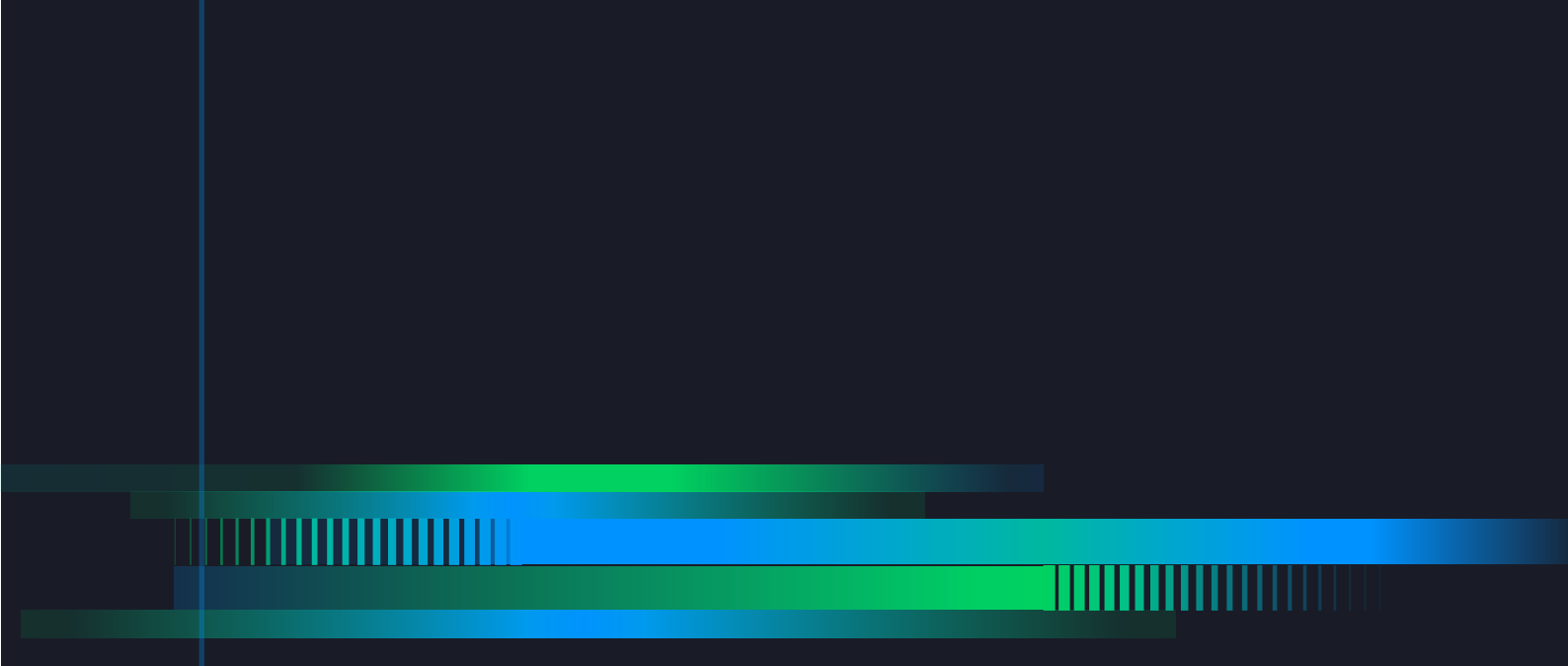
PIANO DI
INCENTIVAZIONE
A LUNGO TERMINE

PER IL MANAGEMENT
2026-2028



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

Prysmian S.p.A.
Assemblea degli Azionisti del 16 aprile 2026



PIANO DI INCENTIVAZIONE A LUNGO TERMINE

PER IL MANAGEMENT 2026-2028

Definizioni	02
Premessa	06
1. Soggetti destinatari	08
2. Ragioni che motivano l'adozione del Piano	10
3. Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti	14
4. Caratteristiche degli strumenti attribuiti	17

DEFINIZIONI

Si indicano di seguito i termini utilizzati nel presente documento e le relative definizioni. I termini e le espressioni definiti al maschile si intenderanno definiti anche al femminile e i termini e le espressioni definiti al singolare si intenderanno definiti anche al plurale:

Adjusted EBITDA

Si intende l'EBITDA prima di oneri e proventi considerati di natura non ricorrente, o non inerenti all'attività propria per l'anno in considerazione o connessi con operazioni di ristrutturazione o riorganizzazione. Per EBITDA si intende l'utile/(perdita) dell'esercizio al lordo dell'effetto economico della variazione del fair value derivati su prezzi materie prime, di altre poste valutate al fair value, degli ammortamenti e svalutazioni, degli oneri e proventi finanziari, dei dividendi da altre società e delle imposte. L'Adjusted EBITDA cumulato degli esercizi sociali 2026, 2027, 2028 è una delle Condizioni di Performance del Piano.

Assemblea

Indica l'Assemblea degli Azionisti di Prysmian S.p.A.

Assegnazione

Indica l'assegnazione di Performance Shares, Deferred Shares e Matching Shares nei termini e alle condizioni del Piano.

Attribuzione

Indica l'eventuale consegna delle Azioni ai Partecipanti, successivamente al termine del Periodo di Maturazione e previa verifica del raggiungimento delle Condizioni di Performance, ove previste, e delle altre condizioni previste nel presente Documento Informativo e nel regolamento del Piano.

Azioni

Indica le azioni ordinarie di Prysmian S.p.A.

Bonus

Indica la componente variabile di breve termine della remunerazione di ciascun Partecipante, collegata al raggiungimento di obiettivi predefiniti riferiti ad un arco temporale annuale, che prevede l'assegnazione di Deferred Shares.

CAP massimo

Indica il numero massimo di strumenti finanziari messi a disposizione del Piano e consiste in 4.000.000 di Azioni.

Il limite determinato dal Cap Massimo prevale sul diritto dei Partecipanti di ricevere le Performance Shares e ne può comportare la riduzione.

Claw-back & Malus

Indicano meccanismi contrattuali che prevedono la riduzione o la perdita del diritto a ricevere e/o la restituzione, anche parziale, delle Azioni (o dei proventi derivanti dalla vendita di Azioni), incluse sia Azioni non ancora attribuite/ maturate che Azioni già attribuite e Azioni soggette a Lock-up.

Comitato Remunerazioni & Nomine o Comitato

Indica il Comitato Remunerazioni e Nomine costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione di Prysmian S.p.A.

Condizione di Performance ESG

E' una delle Condizioni di Performance del Piano, collegata al raggiungimento dell'obiettivo ESG denominato "Ricavi sustainability-linked".

Condizione di Performance

Indica gli obiettivi predeterminati da conseguire per l'Attribuzione delle Performance Shares. Per l'Amministratore Delegato e il Top Management, l'Attribuzione della componente Matching Share è soggetta al conseguimento della Condizione di Performance ESG.

Consiglio di Amministrazione o Consiglio

Indica il Consiglio di Amministrazione di Prysmian S.p.A.

Deferred Shares

Indica una delle componenti che costituiscono il Piano, in base alla quale il Partecipante acconsente alla corresponsione in via differita e in Azioni, subordinatamente alla continuità del Rapporto di Lavoro, di una quota pari al 50% del Bonus eventualmente maturato per gli anni 2026, 2027 e 2028. Il numero di Deferred Shares assegnate si determina dividendo il valore in Euro del 50% del Bonus maturato per ciascun anno per il prezzo medio di chiusura dell'Azione registrato nei 90 giorni di calendario precedenti l'Assemblea che approva il bilancio di esercizio per gli anni 2025 (relativamente al Bonus maturato per l'anno 2026), 2026 (relativamente al Bonus maturato per l'anno 2027) e 2027 (relativamente al Bonus maturato per l'anno 2028). Il numero di Deferred Shares assegnate ad ogni Partecipante è arrotondato per difetto all'unità intera inferiore.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Indica i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, compresi gli amministratori (esecutivi o meno) della Società, di cui alla definizione dell'Allegato 1 della delibera Consob n. 17221 del 12.3.2010 ("Regolamento operazioni con parti correlate").

Documento Informativo

Indica il presente Documento Informativo, redatto ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 114-bis del TUF e art 84-bis, comma 1, del Regolamento Emittenti.

Free Cash Flow

Si intende il flusso di cassa disponibile per tutti gli investitori (obbligazionisti ed azionisti) dopo che l'azienda ha effettuato tutti gli investimenti necessari, pagato le sue spese operative, le tasse ed al netto di oneri e proventi finanziari.

Il Free Cash Flow cumulato degli esercizi sociali 2026, 2027, 2028 è una delle Condizioni di Performance del Piano.

Gruppo Prysmian o Gruppo

Indica Prysmian S.p.A. e le società controllate.

Lock-Up

Indica il periodo di due anni decorrenti dal termine del Periodo di Maturazione durante il quale una percentuale delle Performance Shares attribuite sarà soggetta a vincoli di disponibilità e quindi non potrà in alcun modo e a qualsiasi titolo essere ceduta.

Matching Shares

Indica una delle componenti che costituiscono il Piano, in base alla quale il Partecipante riceve 0,5 Azioni aggiuntive per ogni Deferred Share. Per l'Amministratore Delegato e il Top Management, la componente Matching Share è attribuita previo conseguimento del livello Target della Condizione di Performance ESG. Il numero di Matching Shares spettanti è arrotondato per difetto all'unità intera inferiore.

Definizioni

Premessa

1.
Soggetti
Destinatari

2.
Ragioni
che motivano
l'adozione
del Piano

3.
Iter di
approvazione
e tempistica di
assegnazione degli
strumenti

4.
Caratteristiche
degli
strumenti
attribuiti

— Massimo

In riferimento alle Condizioni di Performance, è il livello di risultato al conseguimento del quale matura l'Attribuzione del predeterminato quantitativo massimo di Performance Shares assegnate.

— Panel o Panel TSR

Indica il panel che include le società e gli indici Euro Stoxx 600 Industrial Goods and Services e S&P 500/cap Goods che rappresentano il campione di confronto per la misurazione in termini relativi del TSR di Prysmian.

— Partecipanti

Indica i soggetti destinatari del Piano individuati tra i dipendenti e/o amministratori esecutivi di società appartenenti al Gruppo Prysmian, che abbiano deciso di aderire al Piano accettandone il regolamento e la relativa documentazione attuativa.

— Performance Shares

Indica una delle componenti che costituiscono il Piano e consiste nell'Attribuzione ai Partecipanti, a titolo gratuito, di un numero predeterminato di Azioni, secondo i termini e le condizioni del Piano, ivi incluso il conseguimento di predeterminate Condizioni di Performance. Il numero di Performance Shares attribuite a ogni Partecipante a valle della consuntivazione delle Condizioni di Performance è arrotondato per difetto all'unità intera inferiore.

— Periodo di Performance o Maturazione

Indica il triennio compreso fra il 1° gennaio 2026 e il 31 dicembre 2028, al termine del quale sarà valutato il grado di conseguimento delle Condizioni di Performance fissate per l'Attribuzione delle Performance Shares. Per l'Amministratore Delegato e il Top Management, a valle di tale triennio, sarà valutato il raggiungimento della Condizione di Performance ESG per l'Attribuzione delle Matching Shares.

— Piano

Indica il presente Piano d'incentivazione, soggetto all'approvazione dall'Assemblea convocata in data 16 aprile 2026, costituito dalle seguenti componenti: Performance Shares, Deferred Shares con abbinate Matching Shares.

— Prysmian o Società

Indica Prysmian S.p.A.

— Rapporto di Lavoro

Indica il Rapporto di Lavoro subordinato fra il Partecipante e il Gruppo e/o il rapporto dell'amministratore esecutivo con società del Gruppo.

— Regolamento Emittenti

Regolamento adottato con delibera della CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato ed integrato.

— Rendimento del Capitale investito (ROCE)

Il Rendimento del Capitale Investito (ROCE) medio è una delle Condizioni di Performance del Piano. Con ROCE si intende il rapporto tra Adjusted EBIT annuale e Capitale Investito Netto medio annuale. Per Adjusted EBIT si intende l'EBIT prima di oneri e proventi considerati di natura non ricorrente. Quindi, si intende l'Utile (/perdita) dell'esercizio al lordo dell'effetto economico della variazione del fair value derivati su prezzi materie prime, di altre poste valutate al fair value, delle svalutazioni, degli oneri e proventi finanziari, dei dividendi da altre società e delle imposte e degli impatti di piani di incentiva-

zione azionaria.

Per Capitale Investito Netto si intende la somma algebrica di Immobilizzazioni nette, Capitale circolante netto, Fondi (ad esclusione dei Fondi del personale e del Fondo Antitrust), escludendo il fair value dei derivati commerciali, le imposte differite e gli investimenti in società associate.

— Safety Underpin

Indica il meccanismo in base al quale, qualora si verifichi un infortunio mortale durante il Periodo di Performance, è previsto l'azzeramento delle Performance Shares legate alla Condizione di performance ESG relativamente all'anno/agli anni in cui si verifica tale evento.

— Soglia

In riferimento alle Condizioni di Performance, è il livello di risultato al conseguimento del quale matura l'Attribuzione del predeterminato quantitativo minimo di Performance Shares, secondo quanto previsto nel presente Documento Informativo e nel Regolamento.

— Ricavi Sustainability-Linked

Indica una delle Condizioni di Performance del Piano.

Il KPI "ricavi Sustainability-linked" misura la percentuale dei ricavi totali generati da prodotti e soluzioni che assicurano un impatto ambientale positivo, oppure una riduzione dell'impatto negativo rispetto allo standard di settore. Si tratta di un indicatore custom sviluppato da Prysmian, classificato tra i KPI entity-specific, costruito secondo una metodologia proprietaria e completamente indipendente dai criteri, dalle definizioni e dalle logiche della Tassonomia UE, con cui non condivide approccio, finalità o criteri tecnici. La metodologia è disciplinata dalla procedura operativa interna OPR&DCD003 – Share of revenues linked to sustainable products, documento ufficiale condiviso con tutte le consociate / unità operative tramite la intranet aziendale.

Rientrano nel perimetro del KPI i ricavi derivanti dalle Sustainable Products Lines (SPL), ovvero le linee di prodotto che soddisfano i criteri di sostenibilità stabiliti dal Gruppo.

Per ulteriori dettagli si rimanda alla Nota Metodologica inclusa nella Relazione Annuale Integrata 2025.

— Target

In riferimento alle Condizioni di Performance, è il livello di risultato al conseguimento del quale matura l'Attribuzione del 100% delle Performance Shares assegnate. Per l'Amministratore Delegato e il Top Management, il conseguimento di questo livello di risultato in relazione alla Condizione di Performance ESG è necessario per l'Attribuzione delle Matching Shares.

— Top Management

Indica le posizioni di senior executive del Gruppo e comprende le posizioni a diretto riporto dell'Amministratore Delegato, le posizioni coperte da amministratori esecutivi e Dirigenti con responsabilità strategiche e alcune posizioni di secondo livello di riporto all'Amministratore Delegato che dirigono le aree aziendali chiave.

— Total Shareholder Return (TSR) Relativo

Il TSR relativo indica il ritorno complessivo per l'azionista e il suo valore è calcolato sommando alla differenza fra il prezzo medio di chiusura del titolo nei mesi di gennaio, febbraio e marzo 2026 e il prezzo medio di chiusura del titolo nel mese di ottobre, novembre e dicembre 2028, l'importo dei dividendi per azione, ordinari e straordinari, corrisposti agli azionisti nel periodo triennale compreso fra il 1° gennaio 2026 e il 31 dicembre 2028. Tale importo è diviso per il prezzo medio di chiusura del titolo registrato nel mese di gennaio, febbraio e marzo 2026 e moltiplicato per cento per addivenire a una percentuale di ritorno complessivo. Il TSR relativo è una delle Condizioni di Performance del Piano.

— TUF

Indica il Decreto Legislativo n. 58/98, come successivamente modificato e integrato.

Definizioni

Premessa

1.
Soggetti
Destinatari

2.
Ragioni
che motivano
l'adozione
del Piano

3.
Iter di
approvazione
e tempistica di
assegnazione degli
strumenti

4.
Caratteristiche
degli
strumenti
attribuiti

PREMESSA

Il presente Documento Informativo costituisce oggetto di relazione illustrativa per l'Assemblea convocata il giorno 16 aprile 2026 per deliberare in merito alla proposta di adozione del Piano di incentivazione a lungo termine per il management per il triennio 2026-2028.

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

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

Il Piano si basa sull'Attribuzione gratuita di Azioni ed è costituito dalle seguenti componenti:

Performance Shares

componente che consiste nell'Attribuzione gratuita di Azioni in relazione al grado di conseguimento di Condizioni di Performance misurate in un arco temporale triennale, subordinatamente alla continuità del Rapporto di Lavoro durante il Periodo di Maturazione. Una percentuale delle Performance Shares attribuite sarà soggetta ad un periodo di Lock-up.



Deferred Shares

componente che consiste nella corresponsione differita tramite Attribuzione gratuita di Azioni, soggette alla continuità del Rapporto di Lavoro, di quota parte del Bonus 2026, 2027, 2028 eventualmente maturato. La maturazione del Bonus è subordinata al conseguimento di specifici obiettivi di performance di natura economico-finanziaria, operativa e di sostenibilità definiti ex-ante annualmente. Il numero di Deferred Shares assegnate a ciascun Beneficiario è determinato dividendo l'importo lordo corrispondente al 50% della Bonus maturato 2026, 2027 e 2028 per il prezzo medio di chiusura dell'Azione registrato nei 90 giorni di calendario precedenti l'Assemblea che approva il bilancio di esercizio rispettivamente per gli anni 2025, 2026 e 2027. L'Attribuzione delle Deferred Shares avviene a valle del Periodo di Maturazione e subordinatamente alla continuità del Rapporto di Lavoro.

Matching Shares

componente che consiste nell'Attribuzione gratuita, per ogni Deferred Share effettivamente attribuita, subordinatamente alla continuità del Rapporto di Lavoro durante il Periodo di Maturazione, di ulteriori 0,5 Azioni. Per l'Amministratore Delegato e il Top Management, la componente Matching Shares è soggetta al raggiungimento di un livello pari almeno al Target della Condizione di Performance ESG.

L'adozione del Piano sarà sottoposta all'approvazione dell'Assemblea ordinaria della Società convocata per il giorno 16 aprile 2026, in unica convocazione.

Il presente Documento Informativo è redatto sulla base della proposta di adozione del Piano da parte del Comitato Remunerazioni e Nomine approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 25 febbraio 2026.

Le informazioni di dettaglio richieste dal par. 4.4. che segue (ovvero, il massimo numero di strumenti finanziari assegnati ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie) non sono disponibili alla data del presente Documento e saranno fornite ai sensi dell'art. 84-bis, comma 5, lett.a), del Regolamento Emittenti.

Il presente Documento Informativo è messo a disposizione del pubblico presso la sede sociale di Prysmian S.p.A., Via Chiese 6, Milano, presso Borsa Italiana S.p.A., nonché sul sito internet della Società www.prysmian.com.

SOGGETTI DESTINATARI

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

Il Piano potrà includere i seguenti destinatari tra i componenti del Consiglio di Amministrazione di Prysmian S.p.A.:

— Massimo Battaini

Amministratore Delegato e Direttore Generale

— Pier Francesco Facchini

Amministratore, che ricopre il ruolo di Chief Financial Officer

Tra i Partecipanti potranno essere inclusi anche alcuni soggetti che ricoprono cariche nell'ambito dei consigli di amministrazione di società del Gruppo; si precisa che tali soggetti, pur ricoprendo cariche sociali in una o più delle società del Gruppo, verranno individuati dal Consiglio di Amministrazione quali Partecipanti, ai fini del Piano, per la posizione organizzativa ricoperta nel Gruppo in virtù del rapporto di lavoro subordinato. Tali soggetti, infatti, non percepiscono alcun emolumento quali amministratori ma vengono esclusivamente retribuiti dalla società con la quale intrattengono il rapporto di lavoro e in virtù di quest'ultimo.

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

I destinatari del Piano sono dipendenti di società del Gruppo in Italia e all'estero e/o amministratori della Società, considerati risorse chiave ai fini del perseguimento del successo sostenibile nel lungo termine. La partecipazione al Piano è su base volontaria.

Il Piano è rivolto a 4 categorie di destinatari, per un totale di circa 1,250 Partecipanti:

	Destinatari	Descrizione
1	Amministratore Delegato	
2	Top Management	circa 50 soggetti che ricoprono ruoli chiave all'interno del Gruppo, compresi i Dirigenti con responsabilità strategica
3	Executives	circa 430 soggetti appartenenti a diverse unità operative e di business a livello globale, selezionati sulla base del ruolo
4	Ulteriori partecipanti	circa 770 soggetti Plant Manager non rientranti nelle precedenti categorie Senior Managers Managers and Professional chiave individuati nominalmente che ricoprono ruoli critici all'interno dell'organizzazione, selezionati in base a posizione, performance e criticità delle competenze

1.3. Indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai seguenti gruppi

— (a) Direttori generali dell'emittente di strumenti finanziari

Il Piano include tra i possibili Partecipanti l'Amministratore Delegato, Massimo Battaini che ricopre anche la carica di Direttore Generale.

— (b) Altri dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione, ovvero del consiglio di gestione, e ai direttori generali dell'emittente strumenti finanziari.

Non applicabile in quanto non vi sono Dirigenti con responsabilità strategica che abbiano percepito nel corso dell'esercizio un compenso complessivo più alto del compenso più elevato attribuito tra i membri del Consiglio di Amministrazione e al Direttore Generale.

— (c) Persone fisiche controllanti l'emittente azioni, che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nell'emittente azioni.

Non applicabile in quanto non esistono persone fisiche controllanti l'emittente.

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

Il numero di Partecipanti che saranno coinvolti nel Piano è di circa 1.250 soggetti, fra questi rientrano due amministratori esecutivi e quattro ulteriori Dirigenti con responsabilità strategiche.

Il Piano prevede una caratteristica differenziata in relazione alla componente Matching Share. Per tale componente infatti, il Piano prevede che, per l'Amministratore Delegato e il Top Management, l'Attribuzione delle Matching Shares sia soggetta al conseguimento di un livello pari almeno al Target della Condizione di Performance ESG.

Il Piano prevede una caratteristica differenziata per il Chief Internal Audit Officer, per il quale è previsto che le Condizioni di Performance descritte nel presente Documento abbiano un peso complessivo pari al 70% nella determinazione del numero di Performance Share che saranno effettivamente attribuite e un obiettivo specifico di funzione, collegato all'esito delle valutazioni di qualità condotte da terze parti, abbia un peso del 30%.

Inoltre, il Piano potrà prevedere caratteristiche differenziate per i Partecipanti, se identificati, dipendenti della società Oman Cables Industry SAOG, che fa parte del Gruppo Prysmian, per i quali potranno essere previste anche condizioni di performance della società controllata, in sostituzione di talune altre Condizioni di Performance del Piano.

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

RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

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

Gli obiettivi principali del Piano sono:



motivare i Partecipanti

a raggiungere risultati di lungo termine orientati alla creazione di valore sostenibile nel tempo



allineare gli interessi

del management a quelli degli azionisti tramite l'utilizzo di strumenti di incentivazione basati su Azioni



promuovere una stabile

partecipazione del management al capitale azionario della Società



garantire la sostenibilità

nel lungo termine della performance annuale di Gruppo prevedendo che il Bonus annuale abbia una componente basata su strumenti finanziari (Deferred Shares)



rafforzare l'engagement e la

retention dei Partecipanti nel lungo termine attraverso il meccanismo delle Matching Shares

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

Per quanto attiene la componente Performance Shares, il numero di Azioni che verrà effettivamente attribuito a ciascun Partecipante sarà determinato sulla base del livello di raggiungimento di Condizioni di Performance di carattere economico-finanziario, di rendimento del titolo azionario e di sostenibilità, come meglio illustrato di seguito.

Il Piano prevede per ogni Partecipante l'Assegnazione di un numero predeterminato di Performance Shares corrispondente al conseguimento del livello di performance Target per tutte le Condizioni di Performance. Ogni Condizione di Performance ha un peso relativo nella determinazione del numero di Performance Shares effettivamente attribuibili. Il numero di Performance Shares oggetto di Attribuzione (rispetto alle Performance Shares assegnate) varierà in meno o in più in funzione del conseguimento del livello di performance per ciascuna Condizione di Performance, come illustrato nella seguente tabella:

	Adjusted EBITDA cumulato esercizi 2026-2028		Free Cash Flow cumulato esercizi 2026 -2028		ROCE medio 2026 -2028		TSR relativo, posizionamento della Società rispetto ai costituenti del TSR Panel		ESG – Ricavi sustainability -linked	
	(peso 20%)		(peso 20%)		(peso 20%)		(peso 20%)		(peso 20%)	
	Risultato	Attribuz. Azioni	Risultato	Attribuz. Azioni	Risultato	Attribuz. Azioni	Risultato	Attribuz. Azioni	Risultato	Attribuz. Azioni
SOGLIA	7.825 €Mln	50%	3.489 €Mln	50%	16,7%	50%	mediana		52%	50%
TARGET	8.505 €Mln	100%	4.105 €Mln	100%	18,6%	100%	--	--	55%	100%
MAX	9.100 €Mln	150%	4.721 €Mln	150%	20,4%	150%	1°, 2° e 3° posizione	200%	60%	150%

Le Condizioni di Performance operano in maniera indipendente l'una dall'altra.
Per ciascuna delle Condizioni di Performance sopra riportate:

- il conseguimento di risultati inferiori alla Soglia comporta la mancata Attribuzione di Performance Shares.
- Il conseguimento di risultati pari alla Soglia comporta l'Attribuzione del 50% delle Performance Shares assegnate previste al raggiungimento del Target.
- Il conseguimento di risultati pari al Target comporta l'Attribuzione del 100% delle Performance Shares assegnate.
- Il conseguimento di risultati pari o superiori al livello Massimo comporta l'Attribuzione del numero massimo di Performance Shares, che è pari al 150% delle Performance Shares assegnate previste al raggiungimento del Target, con l'eccezione del TSR relativo per il quale è pari al 200%.
- Il conseguimento di risultati intermedi rispetto a quelli riportati determina l'Attribuzione di un numero di Performance Shares calcolato per interpolazione lineare.

Con riferimento al **TSR relativo della Società**, si specifica che è misurato rispetto al seguente Panel:

- | | | |
|------------------|-------------------|----------------------|
| ABB | Legrand | Schneider Electric |
| Belden | Nexans | Siemens Energy |
| Corning | NKT | STOXX Europe 600/Ind |
| Eaton Corp | Rexel | Goods & Svcs (EUR) |
| Emerson Electric | S&P 500 / Capital | WESCO International |
| | Goods – IG | |

Gli indici Eurostoxx 600 Industrial Goods & Services S&P 500/cap Goods sono due dei costituenti del Panel e ai fini della misurazione del TSR si prenderà a riferimento la performance dell'indice nel periodo compreso fra il 31 dicembre 2025 e il 31 dicembre 2028 (in caso chiusura dei mercati azionari in queste date, si prenderà a riferimento il giorno di apertura immediatamente precedente).

Per quanto attiene invece la misurazione del TSR per la Società e le società del Panel si prenderà a riferimento il prezzo medio di chiusura del titolo nei mesi di gennaio, febbraio, marzo 2026 e il prezzo medio di chiusura del titolo nel mese di ottobre, novembre e dicembre 2028.

Definizioni

Premessa

1.
Soggetti
Destinatari

2.
**Ragioni
che motivano
l'adozione
del Piano**

3.
Iter di
approvazione
e tempistica di
assegnazione degli
strumenti

4.
Caratteristiche
degli
strumenti
attribuiti

Nel calcolo del TSR rientra anche l'importo dei dividendi per azione, ordinari e straordinari, corrisposti agli azionisti nel periodo triennale compreso fra il 1° gennaio 2026 e il 31 dicembre 2028.

Il Consiglio di Amministrazione definirà nel dettaglio all'interno del regolamento del Piano le modalità di misurazione del TSR anche in relazione, ma non limitatamente a, eventi societari che potranno interessare la società del Panel quali, ad esempio, operazioni straordinarie, fusioni, acquisizioni, de-listing, cessioni e/o liquidazioni.

I risultati in termini di TSR conseguiti dai costituenti il Panel, incluso Prysmian, verranno ordinati in modo decrescente, dall'azienda con il risultato più alto in termini di TSR all'azienda con il risultato più basso. Se il TSR conseguito da Prysmian risulterà uguale alla mediana del Panel, il livello Soglia sarà considerato raggiunto. Se il TSR conseguito da Prysmian risulterà in prima, seconda o terza posizione, il livello Massimo sarà considerato raggiunto. Per eventuali posizioni intermedie si applica l'interpolazione lineare.

Inoltre, l'Attribuzione delle Performance Shares è condizionata al cosiddetto "Safety Underpin", il meccanismo in base al quale, qualora si verifichi un infortunio mortale durante il Periodo di Performance, è previsto l'azzeramento delle Performance Shares legate alla Condizione di Performance ESG relativamente all'anno/agli anni in cui si verifica tale evento.

L'Attribuzione delle Performance Shares è altresì soggetta alla continuità del Rapporto di Lavoro durante il Periodo di Maturazione. Il trasferimento di un Partecipante tra società del Gruppo e la modifica del ruolo non determineranno alcuna variazione rispetto al numero di Azioni definito al momento della data di Assegnazione iniziale.

Una percentuale delle Performance Shares attribuite (differenziata in base al ruolo assegnato al Partecipante) è inoltre soggetta ad un periodo di Lock-up.

L'Attribuzione della **componente Deferred Shares** del Piano è soggetta alla continuità del Rapporto di Lavoro durante il Periodo di Maturazione.

Si precisa che i sistemi di incentivazione annuali della Società che determinano l'Assegnazione delle Deferred Shares e poi le eventuali Matching Shares ad esse abbinate sono soggetti al raggiungimento di obiettivi reddituali (es. Adjusted EBITDA), di liquidità (es. Posizione Finanziaria Netta), di sostenibilità e ad indicatori economico-finanziari e operativi a livello di Funzione, Segmento o Regione, che vengono annualmente determinati e descritti nella Relazione sulla politica di Remunerazione e sui compensi corrisposti.

L'Attribuzione della **componente Matching Shares** del Piano, per l'Amministratore Delegato e il Top Management, è soggetta al conseguimento al livello Target relativamente alla Condizione di Performance ESG. L'Attribuzione delle Matching Shares è poi soggetta per tutti i Partecipanti alla continuità del Rapporto di Lavoro durante il Periodo di Maturazione.

I range di performance (Soglia, Target, Massimo) sono definiti sulla base dell'attuale perimetro di Gruppo, alla luce dei principi contabili in vigore al 25 febbraio 2026 e sulla base di assunzioni e ipotesi inerenti l'arco temporale di medio periodo in cui il Piano si articola. I risultati conseguiti saranno consuntivati alla luce di tali ipotesi e assunzioni. In sede di consuntivazione dei risultati, il Comitato applicherà il regolamento del Piano garantendo una trasparente e completa informazione al mercato dei criteri adottati qualora le sopra citate ipotesi e assunzioni subissero variazioni, in positivo o in negativo, dovute, ad esempio, a operazioni straordinarie, importanti variazioni dei tassi di cambio, significativi impatti derivanti dall'applicazione del criterio contabile IFSR16, eventi o circostanze, anche esogene, di natura eccezionale o straordinaria con impatto materiale sui risultati conseguiti come meglio specificato al punto 3.3.

In caso di acquisizione, durante il Periodo di performance, da parte di un soggetto (o di più soggetti convenzionati) di una partecipazione nel capitale sociale della Società che dia luogo ad un'offerta

pubblica obbligatoria ("Cambio di Controllo"), il Partecipante avrà il diritto di ricevere le Performance Shares prorata temporis in base al grado di raggiungimento delle Condizioni di Performance al momento del Cambio di controllo e le Deferred e Matching Shares eventualmente assegnate.

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

Per quanto riguarda la componente Performance Shares, il numero di diritti a ricevere Azioni che saranno assegnati a ciascun Partecipante sarà determinato sulla base del ruolo ricoperto e in relazione alla retribuzione fissa e variabile percepita, in modo da definire per ciascuno di essi un pacchetto retributivo complessivamente coerente e bilanciato nelle sue varie componenti (fisso/variabile) e negli strumenti utilizzati (cash/equity), in linea con le prassi dei vari mercati locali nei quali i Partecipanti operano.

Il numero iniziale di Performance Shares assegnate viene determinato sulla base del prezzo medio di chiusura dell'Azione registrato nei 90 giorni di calendario precedenti l'Assemblea del 16 aprile 2026.

Il numero di Deferred Shares assegnate a ciascun Partecipante viene determinato dividendo il valore lordo in Euro del 50% del Bonus maturato per ciascun anno del triennio 2026-2028 per il prezzo medio di chiusura dell'Azione registrato nei 90 giorni di calendario precedenti l'Assemblea che approva il bilancio di esercizio per gli anni 2025 (relativamente al Bonus 2026), 2026 (relativamente al Bonus 2027) e 2027 (relativamente al Bonus 2028). Il numero di Deferred Shares derivante dal suddetto calcolo è arrotondato per difetto all'unità intera inferiore.

Per quanto riguarda la componente Matching Shares, il numero da attribuire è pari a 0,5 Azioni (Matching Shares) per ogni Deferred Share assegnata, arrotondato per difetto all'unità intera inferiore.

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

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

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

Non vi sono significative implicazioni di natura fiscale e/o contabile che hanno inciso sulla definizione del Piano.

I Partecipanti al Piano sono dipendenti di società del Gruppo Prysmian o suoi amministratori esecutivi. Gli importi relativi al Piano o il valore delle Azioni stesse, al momento dell'effettiva Attribuzione, saranno soggetti alla normativa fiscale, previdenziale e/o contabile al momento vigente in ciascun paese in cui i Partecipanti sono stati residenti durante il Periodo di Maturazione del Piano.

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

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

ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DEGLI STRUMENTI

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

Il Comitato ha svolto un'articolata attività istruttoria sul Piano, avviata a partire dal mese di giugno 2025. La proposta di adozione del Piano è stata analizzata dal Comitato nelle sedute del 22 luglio, 23 ottobre e 26 novembre 2025, 15 gennaio, 6 febbraio e 20 febbraio 2026 ed è stata esaminata in data 25 febbraio 2026 dal Consiglio di Amministrazione che ha approvato la proposta di sottoporre il Piano all'esame dell'Assemblea degli Azionisti della Società, prevista per il 16 aprile 2026, in un'unica convocazione.

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

In particolare, a titolo esemplificativo, il Consiglio di Amministrazione potrà, previo parere favorevole del Comitato e con facoltà di subdelega (i) individuare i destinatari tra i dipendenti del Gruppo Prysmian e più precisamente tra i componenti del Consiglio di Amministrazione di Prysmian S.p.A. e i dipendenti di Prysmian S.p.A. e di sue società italiane ed estere, determinando altresì il quantitativo di Azioni da assegnare a ciascuno di essi; (ii) modificare le Condizioni di Performance alle quali subordinare l'Attribuzione delle Performance Shares e/o definire misure correttive volte ad assicurare coerenza fra le assunzioni di base che hanno determinato i livelli di performance e le condizioni che si sono effettivamente manifestate nel corso del Periodo di Performance con l'intento di mantenere un adeguato livello di convergenza degli interessi dei Partecipanti con quelli degli azionisti nel perseguire creazione di valore sostenibile nel tempo, garantendo una adeguata comunicazione al mercato delle valutazioni effettuate e delle modifiche eventualmente adottate; (iii) stabilire ogni altro termine e condizione per l'esecuzione del Piano; (iv) approvare il regolamento che disciplinerà il Piano.

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

L'organo responsabile delle decisioni riferite al Piano, fatte salve le prerogative proprie dell'Assemblea degli Azionisti, è il Consiglio di Amministrazione della Società che potrà avvalersi del supporto delle competenti strutture aziendali, di concerto con il Comitato, ai fini dell'implementazione del Piano. Le decisioni in merito al Piano verranno prese dal Consiglio (con astensione degli amministratori esecutivi destinatari del Piano) solo previo parere favorevole del Comitato.

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

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

Le procedure di modifica prevedranno la possibilità per il Consiglio, sempre solo dietro parere favorevole del Comitato, di riparametrare le Condizioni di Performance, in presenza di eventi, operazioni o circostanze anche esogene, di natura straordinaria e/o imprevedibili e/o potenzialmente prevedibili ma altamente aleatorie e dunque non incluse nella quantificazione delle Condizioni di Performance che determinano l'Attribuzione delle Azioni che, singolarmente o congiuntamente, possano incidere molto significativamente sui risultati economico-finanziari e/o operativi e/o di sostenibilità ambientale e sociale del Gruppo e/o sul perimetro del Gruppo Prysmian.

In tali casi, il Comitato sarà chiamato a valutare l'effetto di tali impatti nel corso dell'intera durata del Piano e a definire misure correttive volte ad assicurare coerenza fra le assunzioni di base che hanno determinato le forchette di risultato e le condizioni che si sono effettivamente manifestate nel corso del Periodo di Performance, con l'intento di mantenere un adeguato livello di convergenza degli interessi dei Partecipanti con quelli degli azionisti nel perseguire l'obiettivo di creazione di valore sostenibile nel tempo. Il Comitato sarà anche chiamato a valutare l'effetto di tali eventi, operazioni o circostanze anche sulle altre caratteristiche fondamentali del Piano e a proporre al Consiglio eventuali variazioni alle Condizioni di Performance o altri adeguamenti connessi e inerenti. Nell'esercizio di tali valutazioni, il Comitato sarà chiamato a formulare proposte coerenti con gli obiettivi di base del Piano, ovvero motivare i Partecipanti a raggiungere risultati di lungo termine, creando valore sostenibile nel tempo; allineare gli interessi del management a quelli degli azionisti tramite l'utilizzo di strumenti di incentivazione basati su azioni, promuovendone una stabile partecipazione al capitale della Società; garantire la sostenibilità nel lungo termine della performance annuale di Gruppo.

Inoltre, al termine del Periodo di Performance, il Comitato potrà proporre la riduzione (ma non l'aumento) del numero complessivo di Azioni da attribuire a parte o a tutti i Partecipanti, qualora si rilevasse una incoerenza tra il valore del payout finale del piano e il valore complessivo creato per gli azionisti.

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

Il Piano prevede l'Attribuzione a titolo gratuito di Azioni. Tali Azioni saranno costituite da Azioni di nuova emissione derivanti da un aumento del capitale sociale gratuito mediante assegnazione di utili o riserve da utili ai sensi dell'art. 2349 del codice civile e/o da Azioni già emesse e detenute dalla Società.

L'Attribuzione delle Azioni potrà avvenire al termine del Periodo di Performance nei termini e alle condizioni descritte in questo Documento Informativo che saranno ulteriormente precisate nel regolamento attuativo del Piano.

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

La proposta di architettura del Piano è stata elaborata dalla Direzione Risorse Umane e Organizzazione del Gruppo Prysmian che ha sottoposto all'esame del Comitato, composto da amministratori indipendenti non destinatari del Piano, analisi, benchmark e proposte esaminati nelle riunioni 22 luglio, 23 ottobre e 26 novembre 2025, 15 gennaio, 6 febbraio e 20 febbraio 2026. Il Comitato ha definito la proposta da sottoporre al Consiglio di Amministrazione che la ha approvata nella riunione del 25 febbraio 2026 per essere poi sottoposta all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti convocata per il 16 aprile 2026.

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

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

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato formulata il 20 febbraio 2026, ha deliberato nel corso della seduta del 25 febbraio 2026 di sottoporre il Piano all'approvazione della convocanda Assemblea della Società, prevista in data 16 aprile 2026.

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

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

Le informazioni, non disponibili al momento della redazione del presente Documento Informativo, verranno comunicate successivamente ai sensi dell'art. 84-bis, comma 5, lettera a) del Regolamento Emittenti.

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

Alla chiusura del 20 febbraio 2026 la quotazione sul Mercato Telematico Azionario gestito e organizzato da Borsa Italiana S.p.A. delle azioni ordinarie di Prysmian era pari a Euro 97,50.

Alla chiusura del 25 febbraio 2026 la quotazione sul Mercato Telematico Azionario gestito e organizzato da Borsa Italiana S.p.A. delle azioni ordinarie di Prysmian era pari a Euro 100,00.

3.9 Termini e modalità di cui l'Emittente ha tenuto conto nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione del Piano, della possibile coincidenza temporale tra (i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per la remunerazione e (ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 17 del regolamento UE n. 597/2014

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

CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

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

Il Piano prevede l'Attribuzione di Azioni a titolo gratuito. Le Azioni saranno attribuite al termine del Periodo di Maturazione.

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

Il Piano ha come riferimento un ciclo triennale, dal 2026 al 2028.

4.3 Termine del Piano

Si prevede che l'individuazione dei Partecipanti avvenga nel primo semestre del 2026. Ulteriori partecipanti potranno essere individuati entro 18 mesi dalla delibera dell'Assemblea di approvazione del Piano.

Considerato che il Piano ha come riferimento un orizzonte temporale triennale (2026-2028), le Azioni saranno attribuite nel 2029 con periodo di Lock-up che si concluderà il 31 dicembre 2030.

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

Nel complesso, le Azioni a servizio del Piano per la sua intera durata triennale saranno al massimo pari a 4.000.000.

4.000.000 di Azioni rappresenta il Cap Massimo del Piano che prevale sul diritto dei Partecipanti di ricevere le Performance Shares a loro attribuibili. Ciò significa che ove la sommatoria delle Azioni attribuibili ai Partecipanti nel loro complesso (riferite alle componenti Deferred Shares, Matching Shares e Performance Shares) al termine del Piano fosse superiore al Cap Massimo, il numero di Azioni che saranno attribuite come Performance Shares verrà ridotto in misura proporzionale per ciascuno dei Partecipanti, al fine di soddisfare il limite rappresentato dal Cap Massimo.

La Società si riserva, su proposta del Comitato e delibera favorevole del Consiglio, di compensare l'eventuale riduzione del numero di Performance Shares attraverso l'uso di azioni proprie.

Si stima che il numero massimo di Azioni sarà così ripartito: Amministratore Delegato 3%, Top Management 22%, Executives 45%, altri partecipanti 30%.

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

L'Attribuzione delle Azioni relative al Piano è subordinata, per la componente Performance Shares, al raggiungimento delle Condizioni di Performance di cui al punto 2.2. Le Deferred Shares, e di conseguenza le Matching Shares abbinate, derivano dalla componente in Azioni del Bonus annuale, anch'esso dipendente dal raggiungimento di obiettivi di performance misurati su un arco temporale annuale. Inoltre, per l'Amministratore Delegato e il Top Management, la componente Matching Shares è ulteriormente subordinata al conseguimento della Condizione di Performance ESG come meglio descritto al punto 2.2.

L'Attribuzione delle Performance Shares, delle Deferred Shares e delle Matching Shares è in ogni caso subordinata all'effettiva sussistenza del Rapporto di lavoro al termine del Periodo di Maturazione.

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

Per tutti i Partecipanti verrà previsto un periodo di Lock-up di due anni relativamente ad una percentuale delle Performance Shares attribuite. In particolare, per l'Amministratore Delegato e il Top Management, il Lock-up riguarderà tutte le Performance Shares attribuite al netto di quelle necessarie per coprire, ove applicabile, il carico contributivo e fiscale. Per gli altri Partecipanti, il Lock-up riguarderà il 20% delle Performance Shares attribuite al netto di quelle necessarie per coprire, ove applicabile, il carico contributivo e fiscale.

Si ricorda inoltre che la Società ha istituito una linea guida sul possesso azionario (c.d. Share Ownership Guideline) per l'Amministratore Delegato, gli Amministratori esecutivi e i Dirigenti con responsabilità strategica. Tale linea guida prevede che tali soggetti detengano una quantità di minima di Azioni della Società, parametrata sulla base dei rispettivi livelli di remunerazione fissa, da mantenere per l'intera durata del Rapporto di Lavoro con il Gruppo Prysmian. I livelli sono fissati in 3 volte la remunerazione fissa per all'Amministratore Delegato e 1,5 volte la retribuzione fissa per gli amministratori esecutivi e i Dirigenti con responsabilità strategica.

Il regolamento del Piano prevederà inoltre clausole di Malus e Claw-back, che si attiveranno in caso di circostanze oggettive che portino al restatement dei dati finanziari di Prysmian Group o di qualsiasi altra società del Gruppo a un livello tale che, se note per tempo, avrebbero avuto un impatto sull'Attribuzione delle Azioni previste nell'ambito del Piano o in casi di gravi inadempimenti del Partecipante che abbiano causato o siano in grado di causare gravi danni o perdite significative per le Società o altre Società del Gruppo. Le clausole di Malus e Claw-back potranno essere adattate localmente in modo da essere compatibili con le normative locali.

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

Il regolamento del Piano prevederà il divieto di effettuare operazioni di hedging volte a limitare o neutralizzare l'allineamento del rischio che sta alla base del Piano.

Qualsiasi violazione delle disposizioni di cui sopra comporterà, con effetto immediato, la decadenza per il Partecipante di tutti i diritti assegnati in esecuzione del Piano.

4.8 Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del Rapporto di Lavoro

L'Attribuzione delle Azioni è subordinata, inter alia, alla costanza di Rapporto di Lavoro e all'effettiva prestazione dell'attività lavorativa. Il regolamento del Piano stabilirà i diversi effetti causati dall'eventuale cessazione del Rapporto di Lavoro, tenuto conto della causa e del momento in cui la cessazione avviene e in relazione alle diverse legislazioni locali. In via esemplificativa, sarà previsto che i Partecipanti che cesseranno dal Rapporto di Lavoro in qualità di "bad leaver", comprendendo in questa fattispecie anche le dimissioni volontarie e il licenziamento per ragioni di carattere disciplinare, perderanno ogni diritto derivante dal Piano. La cessazione del Rapporto di Lavoro per ragioni diverse da quelle sopra indicate, potrà invece prevedere l'Attribuzione di una quota parte delle Azioni secondo un principio pro-rata temporis e senza accelerazione del Periodo di Maturazione, così come il mantenimento delle Condizioni di Performance, ove previste, per le varie componenti del Piano.

In caso di cessazione del Rapporto di lavoro nel corso del periodo di Lock-up, le relative Azioni rimangono soggette ai vincoli di indisponibilità.

4.9 Indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani

In caso di circostanze di natura eccezionale e/o straordinaria, che possano compromettere la sussistenza degli obiettivi fondamentali che hanno motivato l'adozione stessa del Piano, il regolamento potrà prevedere clausole di annullamento del Piano, ritenute opportune o necessarie ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità nel suo complesso della Società.

L'eventuale annullamento del Piano sarà deliberato dal Consiglio, su proposta del Comitato, sulla scorta di una puntuale disamina delle valutazioni effettuate circa l'esigenza o opportunità di annullare il Piano per il perseguimento degli interessi di lungo termine della Società e degli azionisti.

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

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

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

Non è prevista la concessione di prestiti.

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

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

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

4.13 Eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dai piani di compenso

L'aumento di capitale che sarà richiesto alla convocanda Assemblea ai fini dell'esecuzione del Piano ammonta a massimi Euro 400.000, mediante l'emissione di un numero massimo di 4.000.000 nuove Azioni del valore nominale di euro 0,10 ciascuna. Per quanto riguarda l'effetto diluitivo dell'operazione, considerato che alla data odierna il capitale sociale di Prysmian è costituito da n. 296.403.802 Azioni, si stima una diluzione del capitale massima a valere sull'intero ciclo triennale del Piano pari al 1,35% circa.

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

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

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

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

4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione

Non applicabile in quanto il Piano ha per oggetto l'Attribuzione di Azioni.

4.17 Scadenza delle opzioni

Non applicabile in quanto il Piano ha per oggetto l'Attribuzione di Azioni.

4.18 Modalità, tempistica e clausole di esercizio delle opzioni

Non applicabile in quanto il Piano ha per oggetto l'Attribuzione di Azioni.

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

Non applicabile in quanto il Piano ha per oggetto l'Attribuzione di Azioni.

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

Non applicabile in quanto il Piano ha per oggetto l'Attribuzione di Azioni.

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

Non applicabile in quanto il Piano ha per oggetto l'Attribuzione di Azioni.

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

Non applicabile in quanto il Piano ha per oggetto l'Attribuzione di Azioni.

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

Qualora sia data esecuzione ad operazioni di natura straordinaria sul capitale o ad altre operazioni che abbiano in ogni caso un significativo impatto sull'ammontare economico rappresentato dalle Azioni attribuibili a ciascun Partecipante come, a titolo esemplificativo, la distribuzione di dividendi straordinari o la conversione di prestiti obbligazionari, la Società si impegna a fare tutto ciò che sarà in sua facoltà, inclusa l'eventuale modifica del Piano, affinché sia mantenuto sostanzialmente inalterato il valore economico rappresentato dalle Azioni attribuibili secondo le regole del Piano. Ulteriori dettagli verranno definiti all'interno del regolamento del Piano.

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

PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

Tabella n.1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999
Milano, 25 febbraio 2026

QUADRO 1								
Strumenti finanziari diversi dalle stock options								
SEZIONE 1								
Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari								
Nome e Cognome o Categoria (***)	Carica	Data della delibera assembleare (*)	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero degli strumenti finanziari (**)	Data assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di Vesting
Massimo Battaini	AD	16/04/2026	Azioni ordinarie di Prysmian S.p.A.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	01.01.2026 - 31.12.2028
Pier Francesco Facchini	Amministratore Esecutivo	16/04/2026	Azioni ordinarie di Prysmian S.p.A.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	01.01.2026 - 31.12.2028
N. 5 Dirigenti con resp. strategiche		16/04/2026	Azioni ordinarie di Prysmian S.p.A.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	01.01.2026 - 31.12.2028
Top Management circa 50		16/04/2026	Azioni ordinarie di Prysmian S.p.A.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	01.01.2026 - 31.12.2028
Executives circa 430		16/04/2026	Azioni ordinarie di Prysmian S.p.A.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	01.01.2026 - 31.12.2028
Ulteriori partecipanti circa 770		16/04/2026	Azioni ordinarie di Prysmian S.p.A.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	01.01.2026 - 31.12.2028

NOTE

- (*) L'Assemblea Ordinaria chiamata a deliberare sul Piano è stata convocata per il giorno 16 aprile 2026, in unica convocazione
- (**) Il numero di strumenti finanziari assegnati dipenderà da vari fattori come indicato nel Documento Informativo
- (***) possibili destinatari

PIANO DI INCENTIVAZIONE A LUNGO TERMINE



PER IL MANAGEMENT 2026-2028