

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI PRYSMIAN S.P.A. ("PRYSMIAN" O LA "SOCIETÀ") SUI PUNTI SETTIMO E OTTAVO DELL'ORDINE DEL GIORNO DELL'ASSEMBLEA ORDINARIA DEGLI AZIONISTI DEL 16 APRILE 2026 (L'"ASSEMBLEA"), CHIAMATA AD ESPRIMERSI IN MERITO ALLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI, PREDISPOSTA AI SENSI DELL'ART. 125-TER DEL D. LGS. 58 DEL 24 FEBBRAIO 1998, COME SUCCESSIVAMENTE MODIFICATO E INTEGRATO

Premessa

Signori Azionisti,
con riferimento ai punti settimo e ottavo dell'ordine del giorno, siete invitati a deliberare in merito alla *"Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti"* del Gruppo Prysmian approvata dal Consiglio di Amministrazione e che si riporta integralmente in allegato (la **"Relazione"**).

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

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

7. Approvazione della Relazione sulla politica di remunerazione del Gruppo Prysmian.

Ai sensi dell'art. 123-ter, commi 3-bis e 3-ter, del T.U.F., l'Assemblea è tenuta ad esprimersi, con deliberazione vincolante, in merito alla prima sezione della Relazione che descrive la politica adottata in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del direttore generale, dei dirigenti con responsabilità strategiche e dei componenti del Collegio Sindacale, nonché le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica.

Il Consiglio di Amministrazione della Società sottopone all'Assemblea una nuova prima sezione della *"Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti"* in merito alla quale l'Assemblea è chiamata ad esprimersi con deliberazione vincolante.

Tutto ciò considerato, Vi proponiamo l'adozione della seguente deliberazione:

"L'Assemblea,

- ***esaminata la Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti come approvata dal Consiglio di Amministrazione,***
- ***preso atto che l'art. 123-ter, commi 3-bis e 3-ter, del D.lgs. 58/1998 chiede che la prima sezione della citata relazione venga sottoposta al voto vincolante dei soci,***

DELIBERA

di approvare la prima sezione della Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti."

8. Voto consultivo sui compensi corrisposti nell'esercizio 2024.

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del T.U.F., l'Assemblea è tenuta ad esprimersi, con deliberazione non vincolante, in senso favorevole o contrario, in merito alla seconda sezione della *“Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti”* che descrive, nel dettaglio:

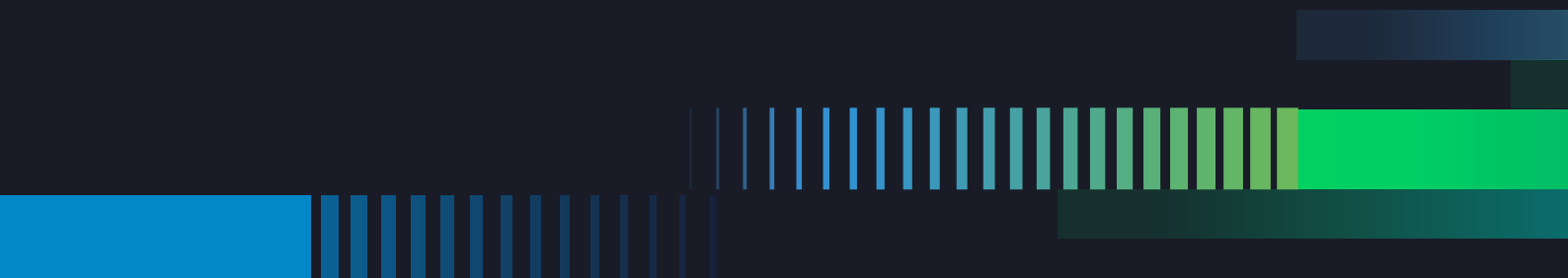
- a) le voci che compongono la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei direttori generali, dei dirigenti con responsabilità strategiche e dei componenti del Collegio Sindacale, evidenziandone la coerenza con la politica in materia di remunerazione relativa all'esercizio 2025;
- b) i compensi corrisposti nell'esercizio 2025 e i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento.

Ciò premesso, Vi invitiamo ad esprimervi come segue:

“L'Assemblea degli Azionisti, vista la “Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti”, esprime un giudizio favorevole sulla seconda sezione della citata relazione relativa ai compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione, al Direttore Generale, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche ed ai componenti del Collegio Sindacale di Prysmian S.p.A.”

Milano, 13 marzo 2026

RELAZIONE SULLA
POLITICA IN MATERIA DI
REMUNERAZIONE E SUI
COMPENSI CORRISPOSTI
2026



Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 25 Febbraio 2026

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

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

Relazione sulla remunerazione 2026

Lettera del Presidente

Cari Azionisti,

Il 2025 è stato ancora un anno di crescita e di eccellenti risultati per Prysmian. Tra i nostri principali traguardi, mi piace sottolineare che Prysmian ha registrato un aumento del 24% dell'Adjusted Ebitda, una straordinaria generazione di cassa pari a quasi 1,2 milioni di euro, una riduzione delle emissioni Scope 1 e 2 di circa il 40% e Scope 3 del 60% rispetto alla baseline 2019. La Società propone di distribuire dividendi agli azionisti per un valore complessivo di 285 milioni di euro, superiore del 13% rispetto all'anno scorso; il titolo si è apprezzato del 40,1% nel corso del 2025, attestandosi a €86,38 a fine anno.

Nel mese di giugno abbiamo completato l'acquisizione di Channell in Nord America. Channell consente di ampliare ancora di più il nostro business nordamericano rafforzando il posizionamento di Prysmian nelle Digital Solutions e aiutandoci ad evolvere ulteriormente come provider di soluzioni.

Per garantire l'efficacia dei piani di incentivazione, alla fine di luglio il Consiglio ha approvato la revisione degli obiettivi economico-finanziari inclusi nel Piano di Incentivazione Annuale 2025 (MBO) per tenere conto degli effetti dell'acquisizione di Channell. Troverete maggiori dettagli all'interno della Relazione.

Le nostre Politiche di remunerazione rappresentano un importante componente della strategia di Prysmian.

È un grande piacere per me presentarvi la Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti. La Relazione fornisce una informativa chiara e completa dell'applicazione della politica di remunerazione 2025 e descrive la politica di remunerazione applicabile per il 2026, che viene sottoposta al voto dell'Assemblea. La politica 2026 è definita in sostanziale continuità con la precedente e la Relazione si ispira al medesimo principio di trasparenza e responsabilità. Come sempre, abbiamo un obiettivo di miglioramento continuo: abbiamo aggiornato e rivisto le nostre politiche per riflettere l'evoluzione delle priorità di business del Gruppo e le indicazioni che emergono dal dialogo continuo con i nostri azionisti e i proxy advisor.

Nel corso del 2025, il Comitato si è concentrato sulla definizione del nuovo Piano di incentivazione di lungo termine (LTI) per il triennio 2026-28, avvalendosi di approfondite analisi e benchmark per supportare il processo decisionale. I piani LTI di Prysmian hanno tradizionalmente avuto una frequenza di assegnazione triennale ("chiusi"). Tuttavia, il Consiglio è giunto alla conclusione che, per il prossimo anno, un piano con frequenza di assegnazione annuale ("rolling") sia maggiormente allineato alle prassi di mercato prevalenti e possa migliorare la politica di remunerazione, consentendo una maggiore flessibilità e adattabilità, in particolare nella definizione dei target e del perimetro dei partecipanti. Tuttavia, la transizione da piano "chiuso" a "rolling" rappresenta un esercizio complicato: infatti, se avessimo deciso di avviare già nel 2026 un piano rolling, con una coerente riduzione dell'opportunità di premio su base annua, la transizione avrebbe implicato una riduzione del payout nel medio termine, almeno fino al momento in cui il piano non fosse andato a regime. Perciò, ispirandosi ad un principio di fairness verso i partecipanti, il Consiglio ha deciso che la transizione non debba comportare alcuna variazione – né positiva, né negativa - in termini di payout opportunity per i partecipanti nel medio

periodo. Abbiamo quindi deciso di avviare per il 2026 un Piano “chiuso”, in linea con il precedente, e di avviare la transizione a piani rolling a partire dal 2027. Lavoreremo alla definizione del nuovo Piano rolling nel corso del 2026 e lo sottoporremo all'approvazione degli Azionisti all'Assemblea del 2027.

L'Assemblea del 16 aprile 2026 è invece chiamata ad esprimersi in merito al rinnovo del Piano GROW per il periodo 2026-28. Le novità principali del Piano sono state proposte per tenere conto dell'evoluzione della Società e dare una risposta ai commenti di azionisti e proxy advisor con riferimento al target setting dell'obiettivo di Total Shareholder Return relativo. Abbiamo aggiornato il panel di riferimento per la misurazione del TSR e rivisto il collegamento performance-payout per garantire che il payout sia pari a zero in caso di posizionamento della Società inferiore alla mediana del panel. Inoltre, abbiamo introdotto un nuovo obiettivo ESG, Ricavi sustainability-linked, per garantire una maggiore focalizzazione verso un obiettivo che riflette in modo olistico l'impatto positivo di Prysmian sull'ambiente.

Nel corso del 2025, il piano YES e il piano BE IN sono stati rinnovati. Il Piano YES consente ai dipendenti di acquistare a condizioni agevolate le azioni Prysmian, il piano BE IN prevede l'attribuzione in azioni di una quota dei bonus di produzione locali. Il Comitato ne ha monitorato l'attuazione successivamente all'approvazione da parte dell'Assemblea. I due piani costituiscono un elemento distintivo per Prysmian, che rafforza l'inclusione e la partecipazione al valore che i dipendenti stessi creano. Grazie a questi piani, ad oggi sono azionisti Prysmian circa 14.000 dipendenti, che rappresentano circa il 50% della forza lavoro di Gruppo. Questo rappresenta qualcosa di speciale, che non dovremmo dare per scontato. Riflette l'enorme fiducia e coinvolgimento delle nostre persone nella storia di crescita di Prysmian.

A questo proposito, vorrei concludere con una riflessione sull'engagement e sul dialogo. In Prysmian siamo fortunati: i nostri azionisti sono coinvolti e la lealtà e passione che esprimono per il lavoro svolto dall'azienda ha aiutato a creare un'atmosfera positiva di cooperazione.

Nessuno all'interno del Comitato dà per scontata questa partecipazione. Ci ispira a lavorare fissando i più alti standard, tutelando le priorità di un gruppo ampio e variegato di stakeholder. Grazie per la fiducia che avete riposto nel nostro lavoro.

Vorrei inoltre ringraziare i membri del Comitato per le Remunerazioni e le Nomine per la loro attenzione, lo spirito di collaborazione e la passione con cui proteggono la sostenibilità di lungo periodo della storia di successo di Prysmian. Soprattutto, desidero condividere il ringraziamento del Comitato a tutti i dipendenti per il loro contributo. Siete essenziali per il continuo successo di Prysmian.



Richard Palmer
Presidente del Comitato Remunerazioni e Nomine

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2026

Premessa	02
1. Aspetti Chiave	03
Value4All	04
La creazione di valore sostenibile	06
Equal Pay	08
Pay for Performance	09
CEO Pay Ratio	15
Politica di remunerazione per il 2026 - Executive Summary	16
2. Sezione I	29
1. Governance	30
1.1 Comitato Remunerazioni e Nomine	30
1.2 Rapporto con gli azionisti	32
1.3 Approvazione della Politica di remunerazione e principali cambiamenti	32
2. Finalità, principi e destinatari della Politica di Remunerazione	35
2.1 Destinatari	35
3. Collegamento con la strategia	36
4. Esperti indipendenti e riferimenti di mercato	38
5. Remunerazione del Presidente e degli Amministratori non Esecutivi	40
6. Remunerazione dei Sindaci	41
7. Remunerazione del CEO, degli altri Amministratori Esecutivi e Dirigenti con Responsabilità Strategiche - elementi della retribuzione	42

7.1 Remunerazione fissa	42
7.2 Remunerazione variabile	42
7.2.1 Sistema di incentivazione di breve termine (Piano MBO)	42
7.2.2 Sistema di incentivazione di lungo termine (Piano LTI)	44
7.2.3 Sistema di incentivazione di lungo termine Renewable Stability Program for the Core Transmission Execution Team (Piano RES)	49
7.3 Benefit	51
7.4 Altri elementi	52
7.4.1 Bonus discrezionali / retention bonus	52
7.4.2 Share Ownership Guideline	52
7.4.3 Trattamento previsto per cessazione della carica o risoluzione del rapporto di lavoro e patti di non concorrenza	52
8. Remunerazione del Chief Internal Audit Officer	54
9. Deroghe	55
2. Sezione II	56
1. Attività del Comitato Remunerazioni e Nomine	58
2. Deroghe alla Politica di remunerazione	60
3. Performance 2025 e consuntivazione del Piano di incentivazione variabile annuale MBO 2025	61
4. Performance 2023-25 e consuntivazione del Piano di incentivazione di lungo termine GROW 2023-2025	63
5. Presidente del Consiglio di Amministrazione	65
6. Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione	65
7. Amministratore Delegato	66
8. Amministratore Esecutivo	66
9. Amministratori non Esecutivi	67
10. Sindaci	68
11. Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DRS)	68
12. Eventuale applicazione di meccanismi di correzione ex post della componente variabile (malus e claw back)	69
13. Informazioni di confronto	69
14. Voto espresso dall'Assemblea sulla seconda sezione della relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti dell'esercizio precedente	71
3. Tabelle Retributive	72

PREMESSA

La presente Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, approvata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine in data 25 febbraio 2026 (la "Relazione"), redatta ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs. 58/1998 ("Testo Unico della Finanza" o "TUF") e successive modifiche, in conformità all'art. 84-quater del Regolamento Consob n. 11971/1999 (c.d. Regolamento Emittenti) ed al Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana S.p.A., illustra:

- nella **SEZIONE I**, la Politica che sarà adottata da Prysmian S.p.A. (di seguito "Prysmian" o la "Società") per la remunerazione degli Amministratori, dei Sindaci e dei Dirigenti con responsabilità strategiche ("DRS"), subordinatamente alla sua approvazione in occasione dell'Assemblea che sarà convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2025, per l'esercizio 2026. La Sezione I della presente Relazione descrive inoltre le finalità generali perseguite dalla Politica, gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione. I principi generali e le linee guida definiti nella prima sezione della presente Relazione rilevano anche ai fini della determinazione delle politiche retributive delle società direttamente e indirettamente controllate da Prysmian (di seguito "Gruppo Prysmian")². La Politica descritta nella Sezione I della Relazione è stata predisposta in linea con le raccomandazioni in tema di remunerazione del Codice di Corporate Governance delle società quotate³;
- nella **SEZIONE II**, gli esiti dell'applicazione della Politica 2025 e i compensi corrisposti nell'esercizio agli Amministratori, Sindaci, al CEO e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo Prysmian, in conformità con la Politica approvata dall'Assemblea e la deroga applicata per aggiornare i target del Piano di incentivazione annuale (MBO) 2025 a seguito dell'acquisizione di Channell Commercial Corporations ("Channell").

Le due sezioni della Relazione sono introdotte da una premessa che sintetizza le informazioni principali della Politica di remunerazione di Prysmian e della sua attuazione ("Aspetti chiave") allo scopo di fornire al mercato e agli investitori un quadro di immediata lettura sugli elementi chiave della Politica 2026 e i risultati dall'attuazione della Politica 2025.

La Relazione illustra infine le partecipazioni detenute dagli Amministratori, dai Sindaci, dal CEO e dagli altri Dirigenti con responsabilità strategiche⁴.

Il testo della presente Relazione è messo a disposizione del pubblico, entro i termini previsti per l'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2025 e chiamata ad esprimersi, con deliberazione vincolante, sulla prima sezione della medesima Relazione, nonché, con deliberazione non vincolante, sulla seconda sezione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente. I documenti informativi relativi ai piani di compensi in essere basati su strumenti finanziari sono reperibili nella sezione Governance – Remunerazioni – Piani di Incentivazione del sito internet della Società.

1. Rientrano nella definizione di "Dirigenti con responsabilità strategiche" di cui all'Art. 65, comma 1-quater, del Regolamento Emittenti, i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente e indirettamente, della pianificazione, direzione e controllo di Prysmian. I Dirigenti con responsabilità strategiche di Prysmian sono tutti gli Amministratori Esecutivi, i responsabili dei quattro Segmenti di Business e i responsabili delle principali regioni. Per maggiori informazioni sulla struttura organizzativa di Prysmian si rinvia al sito internet della Società (www.prysmian.com).
2. La determinazione delle politiche retributive delle società controllate avviene nel rispetto del principio di autonomia gestionale in particolare delle società quotate e/o soggette a regolazione, nonché in coerenza con le prescrizioni previste dalle normative locali.
3. Per maggiori informazioni sui termini di adesione di Prysmian al Codice di Corporate Governance, si rinvia alla Relazione sulla Corporate Governance pubblicata sul sito internet della Società.
4. Cfr. l'Art. 84-quater, quarto comma, del Regolamento Emittenti.

ASPETTI CHIAVE



VALUE4ALL

Il programma **Value4All**, lanciato nel 2023 per dare risalto alla generazione e distribuzione del valore non solo al mercato e agli azionisti ma anche agli stessi dipendenti del Gruppo Prysmian, è l'insieme di 3 piani di remunerazione e incentivazione basati su azioni Prysmian. Nasce con l'obiettivo di promuovere la partecipazione azionaria delle persone Prysmian attraverso l'assegnazione o acquisto a condizioni agevolate di azioni della Società. A fine 2025, la percentuale di dipendenti del Gruppo Prysmian con i requisiti per la partecipazione ai Piani che sono azionisti della Società è pari al 50%.

Il programma si rivolge a tutti i livelli dell'organizzazione ed in particolare l'attenzione è rivolta alla popolazione operaia (c.d. non-desk worker), che rappresenta le solide fondamenta su cui si basa il successo di Prysmian.

Value4All promuove i seguenti obiettivi:



**rafforzare l'engagement
e il senso di appartenenza**
a Prysmian



allineare gli interessi
delle persone a tutti i livelli
dell'organizzazione a quelli degli
altri azionisti



identificare e condividere
il comune obiettivo di creazione di
valore sostenibile nel lungo termine



garantire la sostenibilità
nel lungo termine della performance
allineando gli interessi di breve e
lungo termine del management,
di tutto il personale e degli azionisti

Il programma Value4All comprende i seguenti 3 piani:

— “Piano BE IN”

piano di partecipazione agli utili (profit sharing) per i dipendenti del Gruppo Prysmian. Approvato nel 2022 e implementato nel 2023, il piano coinvolge i dipendenti che non sono destinatari di altri piani di incentivazione individuali, come per esempio MBO, Sales MBO, GROW. In particolare, è rivolto alla popolazione operaia per offrire uno strumento di remunerazione in grado di rafforzarne il coinvolgimento.

Il Piano per il periodo 2025-2027 è stato approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 16 aprile del 2025. Il piano BE IN prevede l'assegnazione di azioni come parte del bonus di produzione. Questo bonus è determinato a livello locale, anche attraverso la contrattazione collettiva, coinvolgendo paesi, aziende o persino stabilimenti specifici. Al momento dell'assegnazione, le azioni sono immediatamente disponibili per i partecipanti. Inoltre, ai partecipanti che scelgono volontariamente di detenere le azioni per un periodo di 12 mesi dall'assegnazione iniziale, è assegnato un ulteriore numero di azioni pari al 50% di quelle inizialmente attribuite.

Ad oggi hanno aderito al piano BE IN oltre 18.000 persone, distribuite in oltre 100 uffici e stabilimenti situati in 32 paesi.

— “Piano YES – Your Employee Shares”

piano di acquisto azioni rivolto ai dipendenti del Gruppo Prysmian (employee share purchase plan), che offre loro la possibilità di acquistare, su base volontaria, azioni a condizioni agevolate. Questo piano, lanciato 13 anni fa, rappresenta un elemento fondamentale della strategia di Prysmian per l'engagement delle sue persone.

Il Piano per il periodo 2025-2027 è stato approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 16 aprile del 2025. Il piano YES prevede l'acquisto di azioni con un vincolo di indisponibilità di 36 mesi (periodo di retention) dalla data dell'acquisto con uno sconto sul prezzo di mercato (pari all'1% per i top manager, al 15% per gli executive e al 25% per la restante popolazione del Gruppo), oltre all'attribuzione gratuita di un certo numero di azioni entry bonus offerte al momento dell'adesione e azioni fidelity per chi ha già partecipato al Piano nel ciclo precedente.

Nel 2025 hanno partecipato al Piano oltre 5.300 dipendenti, in 34 paesi.

— “Piano GROW”

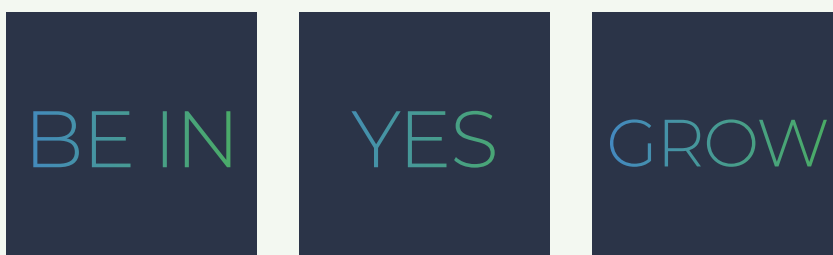
piano di incentivazione a lungo termine (LTI) dedicato alla popolazione manageriale e alle persone del Gruppo Prysmian con elevata performance selezionati in base al ruolo e all'impatto sui risultati del gruppo. La finalità del piano è di allineare gli interessi del management a quelli degli azionisti, promuovendo la creazione e distribuzione di valore sostenibile nel lungo termine.

Il piano GROW prevede l'attribuzione gratuita di Performance Share in relazione al livello di conseguimento delle condizioni di performance triennali, di Deferred Share quale componente differita del piano di incentivazione annuale (MBO) e di Matching Share nella misura di 0,5 unità per ciascuna Deferred Share.

Il Piano per il periodo 2023-2025 è stato approvato dall'Assemblea nel 2023: il periodo di performance triennale si è concluso e nel 2026 verranno attribuite le Azioni in base al livello di raggiungimento degli obiettivi. Il Piano per il periodo 2026-28 è sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti del 16 aprile 2026.

Il piano GROW 2026-28 è rivolto a circa 1.250 manager e talenti delle principali aree di business di Prysmian che hanno un impatto significativo sulla realizzazione delle strategie e degli obiettivi del Gruppo.

Per maggiori informazioni si rimanda ai Documenti Informativi dei relativi piani.



‘BE IN on the value creation, say **YES** to your future, and **GROW** with Prysmian’

LA CREAZIONE DI VALORE SOSTENIBILE

Per costruire un percorso di sostenibilità credibile e dare concreta attuazione agli impegni di lungo termine assunti, Prysmian ha definito obiettivi di breve periodo chiari e misurabili, il cui avanzamento viene monitorato con cadenza annuale. A tal fine, è stata introdotta una **Impact Scorecard triennale (2023-2025, con baseline 2022)**, che include 12 KPI di impatto pensati per rafforzare i processi di misurazione, monitoraggio e comunicazione dei risultati raggiunti.

Ciascun KPI della Scorecard è correlato agli European Sustainability Reporting Standards (ESRS) previsti dalla CSRD e riflette i temi materiali rilevanti per il Gruppo, identificati attraverso un'analisi di doppia materialità. I KPI vengono monitorati regolarmente dalle funzioni Sustainability e Investor Relations, e condivisi trimestralmente con il Comitato di Sostenibilità, assicurando una supervisione costante sull'avanzamento degli obiettivi.

Nonostante le complessità legate all'ampliamento del perimetro del Gruppo e alla fase di integrazione post-acquisizione, gli indicatori non finanziari hanno mostrato, in alcuni specifici casi, un miglioramento significativo, con performance superiori rispetto ai target fissati per il 2025.

IMPACT SUSTAINABILITY SCORECARD 2023-2025



SDG	ESRS Topic correlato	KPI	Baseline 2022	Risultato 2023	Risultato 2024	Risultato 2025	Target 2025
 	S3-Comunità interessate	Fornire alle famiglie accesso all'energia elettrica da fonti rinnovabili	21 mln	55 mln	78,4 mln	111 mln	110 mln
		Fornire alle famiglie un accesso digitale rapido	3 mln	9 mln	17,1 mln	20,6 mln	15 mln
 	E1-Cambiamento Climatico	Percentuale di riduzione nelle emissioni GHG Scope 1 e 2 Market Based vs baseline 2019	24%	33%	37%	40,2%	38%/40%
		Percentuale di riduzione nelle emissioni di Scope 3 vs Baseline 2019	7,5%	10%	54%	59,7%	11,5%/15%
 	E5-Economia Circolare	Ricavi sustainability-linked	30%	37%	43,1%	44,2%	40%
 		Quota di contenuto riciclato su guaine in PE e rame	10%	12,8%	16,2%	21,3%	13,4%/15,7%
 	S1-Forza lavoro propria	Percentuale di donne impiegate assunte	44,9%	46%	47,5%	48,4%	46%/48%
		Percentuale di donne in posizioni dirigenziali	15,7%	18,8%	19,2%	22,6%	20%/23%
 	S1-Forza lavoro propria	Safety Assessment Plan		3,4	4,01	N/A	2,75/5
		Leadership Impact Index	55%	57%	N/A	57%	57%/61%
	S1-Forza lavoro propria	Percentuale dei dipendenti azionisti	37%	46%	46%	50%	44%/45%
 	G1-Condotta aziendale	Percentuale di completamento di e-training su tematiche di etica ed integrità	75%	89,3%	90%	90%	90%

A partire dal 2026, Prysmian introdurrà la nuova **Sustainability & Innovation Scorecard 2026–2028**, una Impact Scorecard triennale con baseline fissata al 2025 e target definiti al 2028. La nuova scorecard rappresenta un elemento chiave del percorso di sostenibilità del Gruppo e uno strumento strategico per tradurre gli impegni ESG e le priorità di innovazione in obiettivi misurabili, monitorabili e integrati nei processi decisionali.

Nel definire la nuova scorecard, Prysmian ha scelto di garantire continuità rispetto alla precedente. Abbiamo mantenuto i principali indicatori e ambiti di intervento già monitorati e comunicati in occasione del Capital Markets Day del 26 marzo 2025. Tali KPI sono pienamente allineati al piano strategico triennale e coerenti con i target economico-finanziari. La scorecard include anche i KPI ESG che entreranno nella remunerazione a partire dal 2026 (piano MBO e piano triennale GROW), consolidando il legame tra sostenibilità, innovazione e sistemi incentivanti.

Prysmian mantiene il proprio impegno a contribuire ad un mondo caratterizzato da equità, inclusione e innovazione a partire dall'ambiente di lavoro, che si concretizza in obiettivi specifici in ambito Diversity, Equality and Inclusion (DE&I), inclusione digitale empowerment delle comunità, coinvolgimento dei dipendenti e upskilling, che restano monitorati anche se non inclusi nei piani di incentivazione. La nuova Impact Scorecard 2026–2028 include obiettivi di parità di genere, quali la % di donne in posizioni executive.

IMPACT SUSTAINABILITY & INNOVATION SCORECARD 2026-2028



SDG	ESRS Topic correlato	KPI	Risultato 2025	Target 2028
	S3-Comunità interessate	Numero cumulato di nuclei famigliari a cui è fornito accesso all'energia elettrica da fonti rinnovabili nel periodo 2025-2028	28,9 mln	115 mln
		Numero cumulato di nuclei famigliari a cui è fornito accesso digitale rapido nel periodo 2025-2028	3,5 mln	15 mln
	E1-Cambiamento Climatico	Percentuale di riduzione nelle emissioni GHG (Scope 1 e 2 Market Based) vs baseline 2019	40,2%	50%
		Percentuale di riduzione nelle emissioni di Scope 3 vs baseline 2019	59,7%	63%/65%
		Emissioni evitate nel business Transmission nel periodo 2025-2028	752.321 tCO₂e	6.500.000 tCO ₂ e
	E5-Economica Circolare	New Product & Solutions vitality	28,3%	32%
		Ricavi sustainability-linked	43,7%	55%
		Percentuale di contenuto riciclato negli addressable materials	21,8%	26%/29%
	S1-Forza lavoro propria	Percentuale di donne in posizioni dirigenziali	22,6%	25%
		Percentuale dei dipendenti azionisti	50%	> 50%
	G1-Condotta aziendale	Percentuale di completamento di e-training su tematiche di etica ed integrità	90%	95%

Per maggiori dettagli si rinvia alla Dichiarazione Non Finanziaria nella Relazione Annuale Integrata e al Bilancio di Sostenibilità disponibili sul sito web della Società www.prysmian.com.

EQUAL PAY

Al fine di favorire un ambiente di lavoro che garantisca pari opportunità e inclusione, Prysmian si impegna alla eliminazione di eventuali differenze retributive tra persone che ricoprono ruoli comparabili non giustificate da elementi oggettivi e non riconducibili alla corretta applicazione della politica di remunerazione.

Per supportare il raggiungimento di questo obiettivo, è stata sviluppata una metodologia di rilevazione del Gender Equal Pay Gap basata sul Job Grade e sui benchmark retributivi di riferimento per ciascun ruolo: all'inizio del 2022 - primo anno di introduzione - l'applicazione di tale metodologia ha evidenziato la presenza di un pay gap, nell'ambito della popolazione dei Desk Worker, mediamente pari al 7% a sfavore delle donne.

Nel corso del 2024, Prysmian ha avviato una collaborazione con una società specializzata e si è dotata di una piattaforma (Pay Eq di Syndio) finalizzata ad arricchire le analisi, approfondire le motivazioni alla base delle differenze rilevate, e facilitare il monitoraggio del gap retributivo di genere.

Nel 2025, il Gender Pay Gap corretto (adjusted) dei Desk Worker si è attestato su **un valore medio complessivo del 2,9%**.

GENDER EQUAL PAY - CICLO ANNUALE



PAY FOR PERFORMANCE

I principali risultati di Prysmian

Il 2025 è stato un anno positivo per Prysmian, con risultati in crescita in particolare in Transmission e Digital Solution e il raggiungimento di tutti i target comunicati al mercato⁵:

Adjusted EBITDA

€ 2.398mln
+24%
rispetto al 2024

Generazione di cassa

superiore alle aspettative
con **Free Cash Flow**
a € 1.700mln

Ottima Performance ESG

con una riduzione delle
emissioni
Scope 1 e 2 del 40,2%
Scope 3 del 60%
rispetto alla baseline del 2019

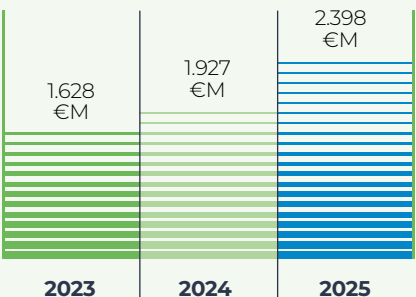
Andamento del Titolo

Total Shareholder Return
pari a 42,7%

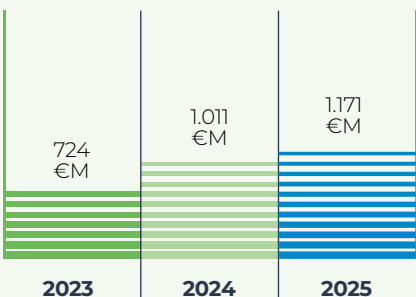
Se consideriamo i risultati del triennio 2023-25, la performance di Prysmian risulta in costante miglioramento con riferimento ai principali indicatori, sempre in linea o superiori rispetto ai target comunicati al mercato.

FREE CASH FLOW 2023-2025

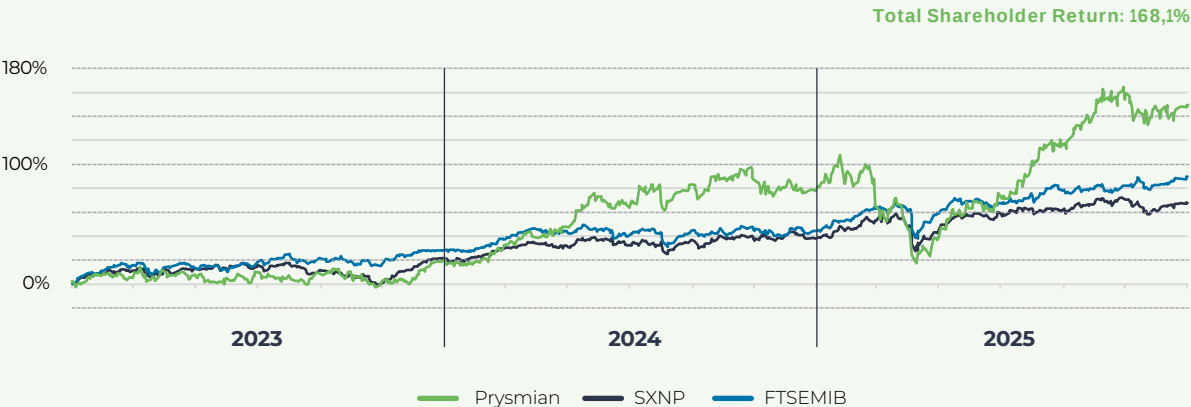
Consistent improvement over time



FREE CASH FLOW 2023-2025



SHARE PRICE 2023-2025



5. Cfr comunicato stampa del 30 ottobre 2025 <https://www.prysmian.com/it/media/comunicati-stampa/risultati-integrati-q3-9m25>.

Piano MBO 2025

Il 2025 è stato caratterizzato, tra le altre cose, dall'acquisizione di Channell Commercial Corporation annunciata al mercato in data 25 marzo 2025⁶ e completata il 10 giugno⁷.

Channell è una società basata negli Stati Uniti specializzata nella produzione di custodie in termoplastica e soluzioni per la gestione della fibra ottica. Channell, che nel 2024 ha registrato ricavi netti⁸ per un totale di \$320 milioni, integrerà l'attuale business Digital Solutions di Prysmian grazie alla propria integrazione verticale, alla presenza produttiva e commerciale negli Stati Uniti, e a un portafoglio prodotti diversificato che comprende vaults, soluzioni per fibra ottica, custodie in termoplastica e in metallo. La vasta base clienti di Channell include i principali operatori nei settori delle telecomunicazioni, banda larga, Utility ed Energia.

L'acquisizione ha rappresentato per Prysmian un'opportunità di crescita dimensionale all'interno del continente Nord Americano e del segmento Digital Solution. Channell è stata consolidata all'interno del perimetro di rendicontazione finanziaria di Prysmian a partire dal 1° giugno 2025. La guidance di Prysmian per il 2025 è stata rivista includendo il contributo di Channel e comunicata al mercato il 31 luglio 2025⁹.

In considerazione della materialità dell'acquisizione e dell'impatto significativo sui principali indicatori 2025 del Gruppo, il Consiglio di Amministrazione di Prysmian, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e con il parere favorevole del Comitato Controllo e Rischi, ha deliberato in data 30 luglio 2025 di modificare i target relativi agli obiettivi finanziari del Piano MBO 2025 che avrebbero subito un impatto diretto e misurabile dall'acquisizione. La modifica si applica a CEO, CFO, Dirigenti con Responsabilità Strategiche e Top Management ed è finalizzata a mantenere la significatività del piano MBO 2025.

L'approccio adottato per la revisione dei target si è ispirato ad equità ed equilibrio ed è stato finalizzato a garantire un livello di sfida analogo a quello rappresentato dai target definiti in precedenza. La decisione di modificare i target è stata presa anche in considerazione delle prassi rilevate in casi analoghi di acquisizioni con impatto materiale avvenute in corso d'anno e con l'analoga decisione presa nel 2024 a seguito dell'acquisizione di Encore Wire. Inoltre, la revisione dei target è stata effettuata in coerenza con l'aggiornamento dell'outlook 2025 comunicato al mercato in data 31 luglio 2025.

In particolare, nella revisione dei target sono stati considerati i valori originali aggiungendo gli effetti derivanti dall'acquisizione di Channel per il periodo giugno-dicembre 2025 sulla base del business case pre-acquisizione.

I dettagli delle modifiche effettuate sono riportati di seguito nella scorecard del CEO.

La modifica dei target si configura come una deroga alle Politiche approvate dall'Assemblea degli Azionisti il 16 aprile 2025: per maggiore dettagli, si rimanda all'apposito paragrafo nella Sezione II.

In coerenza con le regole del Piano e con le prassi Prysmian, il 50% dell'importo maturato nell'ambito del Piano MBO 2025 all'Amministratore Delegato e agli altri DRS verrà differito al termine del vesting relativo al Piano LTI 2023-2025 ed erogato in forma di azioni della Società nel corso del 2026. I dettagli sono forniti nella Sezione II.

6. Cfr Comunicato Stampa del 25 marzo 2025, <https://www.prysmian.com/it/media/comunicati-stampa/prysmian-rafforza-il-business-digital-solutions-con-l-acquisizione-di-channell>.

7. Cfr Comunicato Stampa del 10 giugno 2025, <https://www.prysmian.com/it/media/comunicati-stampa/prysmian-completa-l-acquisizione-di-channell>.

8. In accordo con i principi contabili USGAAP applicati in Channell prima dell'acquisizione.

9. Cfr Comunicato Stampa del 31 luglio 2025, <https://www.prysmian.com/it/media/comunicati-stampa/prysmian-continua-l-espansione-dei-margini-e-rialza-la-guidance-fy25>.

Gli obiettivi dell'Amministratore Delegato sono rappresentati dallo schema seguente (Scheda MBO 2025), che riporta:

- I livelli di performance attesa (target, massimo) indicati nella Politica di remunerazione approvata dall'Assemblea il 16 aprile 2025;
- I livelli di performance attesa (target, massimo) modificati e approvati dal Consiglio di Amministrazione il 30 luglio 2025 per tenere conto dei significativi impatti conseguenti all'acquisizione ed integrazione di Channell, applicabili al CEO, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e al Top Management. Le modifiche hanno riguardato gli obiettivi finanziari di Adjusted EBITDA di Gruppo, Posizione Finanziaria Netta e ROCE;
- La performance complessivamente raggiunta corrisponde ad un punteggio di 136,8, superiore al target (100 punti).

CONDIZIONE DI ACCESSO

		Livello di performance attesa, Politica di remunerazione 2025	Livello di performance attesa, a seguito della modifica del target - luglio 2025	Risultato
Adjusted EBITDA di Gruppo €M	Soglia	2.100	2.160	2.403
	Target	2.300	2.370	ON

SCHEDA OBIETTIVI 2025

	Peso %		Livello di performance attesa, Politica di remunerazione 2025			Livello di performance attesa, a seguito della modifica del target - luglio 2025			Risultato	Punteggio
	Target	Max	Min	Target	Max	Min	Target	Max		
Adjusted EBITDA di Gruppo €M	35%	52,5%	2.100	2.300	2.400	2.160	2.370	2.480	2.403	40,3
Indebitamento Finanziario netto di Gruppo €M	25%	37,5%	--	3.857	3.692	--	3.738	3.568	3.548	37,5
ROCE di Gruppo	20%	30%	--	17%	18,1%	--	16,5%	17,5%	17,4%	29
ESG di Gruppo	20%	30%	--	20 punti	30 punti	--	20 punti	30 punti	30	30
Totale	100%	150%	--	100 punti	150 punti	--	100 punti	150 punti	--	136,8 punti

In relazione alla revisione del target relativo al **ROCE**, si evidenzia che l'inclusione di Channell ha un impatto diluitivo del ROCE rispetto ai valori originali pre-acquisizione, a causa dei significativi importi inclusi nel Capitale Netto Investito relativamente all'avviamento ("goodwill") e all'allocazione del prezzo di acquisto di Channell. Per tanto, i valori di ROCE rivisti a seguito dell'acquisizione sono inferiori rispetto agli originali pur riflettendo un analogo livello di performance.

Con riferimento all'**Adjusted Ebitda**, il risultato considera gli effetti (peggiorativi sul risultato complessivo) derivanti dalla cessione di YOFC¹⁰ nel corso dell'anno.

Con riferimento ai **risultati economico-finanziari pro forma riferiti al perimetro Prysmian legacy**, senza considerare cioè gli effetti dell'acquisizione di Channell, la performance dei tre indicatori è la seguente:

- L'Adjusted Ebitda di Gruppo è pari a 2.315€M
- L'Indebitamento finanziario Netto di Gruppo è pari a 3.422€M
- Il ROCE è pari al 17,7%

Il livello di performance raggiunto riferito al nuovo perimetro post-acquisizione risulta lievemente superiore rispetto al livello di performance pro forma riferita al perimetro Prysmian legacy.

OBIETTIVO ESG (Risultato conseguito a livello di Gruppo)

Si riportano di seguito i risultati conseguiti con riferimento all'obiettivo ESG. I risultati 2025 confermano l'impegno di Prysmian nel perseguimento degli obiettivi di carattere ambientale e sociale di medio e lungo termine. In considerazione dei risultati raggiunti, il punteggio complessivo della scorecard ESG risulta pari al massimo, 30 punti.

RISULTATO MBO ESG 2025 A LIVELLO DI GRUPPO

KPI ESG	Peso %	Target	Massimo	Risultato	Punteggio
Safety – Severity Rate	33%	57	53	48,31	50
% di donne assunte - Desk Workers	33%	46	48	48,37	50
% materiale riciclato (Plastiche per Jacketing e rame)	33%	14,5	15,7	21,3	50

10. Nel corso dell'anno, Prysmian ha completato la dismissione della propria partecipazione in YOFC (Yangtze Optical Fibre and Cable Joint Stock Limited Company).

Piano di incentivazione di lungo termine GROW 2023-2025

Il Piano di incentivazione di lungo termine GROW 2023-25 è stato avviato nel 2023 successivamente all'Assemblea degli Azionisti del 19 aprile 2023. Il Piano prevede una frequenza di assegnazione pluriennale; nessun piano è stato approvato per il 2024 e per il 2025. L'avvio di un nuovo piano di incentivazione di lungo termine è previsto per il 2026, subordinatamente all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti del 16 aprile 2026.

La seguente tabella riporta i risultati raggiunti in relazione alle condizioni di performance del Piano 2023-25.

I livelli di performance attesa indicati con riferimento ai tre indicatori economico-finanziari (Adjusted EBITDA di Gruppo, Free Cash Flow, ROCE) e a due degli indicatori inclusi nella scorecard ESG (% Materiale Riciclato Rame e PE jacketing e % di executive donne) sono stati modificati e approvati dal Consiglio di Amministrazione il 26 febbraio 2025 per tenere conto dei significativi impatti conseguenti all'acquisizione ed integrazione di Encore Wire, come descritto nella Relazione 2025.

La performance complessivamente raggiunta corrisponde ad un punteggio di 132,84, superiore al target (100 punti).

CONDIZIONI DI PERFORMANCE

	Peso %	Livello di performance attesa			Risultato	Punteggio
		Soglia	Target	Max		
Adjusted EBITDA di Gruppo Cumulato €M	20%	4.770	4.940	5.800	5.850	30
Free Cash Flow di Gruppo Cumulato €M	20%	1.590	1.710	2.170	2.807	30
ROCE di Gruppo medio (%)	20%	14,4%	15,3%	17,9%	19,2%	30
Total Shareholder Return relativo	20%	8° posizione	4° posizione	1° posizione	2° posizione	26,6
Scorecard ESG	20%	10 punti	20 punti	30 punti	24,36 punti	16,24 punti
Totale	100%	--	--	--	--	132,84 punti

La consuntivazione degli obiettivi economico-finanziari e ESG del Piano non tiene conto dell'impatto della più recente acquisizione di Channell, in considerazione delle tempistiche in cui essa è avvenuta (giugno 2025) e all'impatto complessivo limitato sulla performance del triennio di vesting del piano.

SCORECARD ESG

Si riportano di seguito i risultati conseguiti con riferimento alla scorecard ESG. In considerazione dei risultati raggiunti, il punteggio complessivo della scorecard ESG risulta vicino al massimo e pari a 24,36 punti.

In applicazione della clausola "Safety underpin", a seguito dell'incidente mortale avvenuto a Paron nel 2024, la componente ESG relativa all'anno 2024 viene azzerata, per tanto il punteggio considerato per la determinazione del premio finale è ridotta da 24,36 a 16,24.

Obiettivi	Livello di performance attesa						Risultato	Punti
	Soglia		Target		Max			
	Performance	Punti	Performance	Punti	Performance	Punti		
% Materiale Riciclato Rame e PE jacketing	13,4%	2,5	14,5%	5	15,7%	7,5	21,3%	7,5
% riduzione emissioni di GHG	-36%	2,5	-38%	5	-40%	7,5	-40,2%	7,5
% di executive donne	20%	2,5	21,5%	5	23%	7,5	22,62%	6,86
% Leadership Impact Index	57%	2,5	59%	5	61%	7,5	57%	2,5
Totale	--	10	--	20	--	30	--	24,36

Piano di incentivazione di lungo termine RES 2023-2026

Il Piano di incentivazione di lungo termine RES è stato avviato nel 2023 successivamente all'Assemblea degli Azionisti del 19 aprile 2023. Il periodo di vesting si concluderà nel 2026. Per la descrizione del Piano, si rimanda al paragrafo relativo nella Sezione I.

CEO PAY RATIO

Il rapporto 2025 in termini di Total Cash (compensi fissi più variabile di breve termine) tra l'Amministratore Delegato e la mediana dei nostri dipendenti a livello complessivo nel mondo è pari a 55:1. Considerando la media, il rapporto è pari a 49:1. Includendo anche il variabile di breve e di lungo termine (totale compensi), tale rapporto è pari a 112:1 (mediana) e 96:1 (media).

	Compensi fissi	Totale compensi (compensi fissi + variabile annuale)	Totale compensi (compensi fissi + variabile annuale + variabile di lungo termine)
CEO	€ 1.246.154	€ 1.957.254	€ 4.015.267
Mediana dipendenti	€ 33.907	€ 35.831	€ 35.847
Rapporto 2025 (mediana)	37:1	55:1	112:1
Media dipendenti	€ 37.041	€ 39.915	€ 41.796
Rapporto 2025 (media)	34:1	49:1	96:1
Rapporto 2024 (mediana)	32:1	45:1	77:1
Rapporto 2024 (media)	28:1	39:1	63:1
Rapporto 2023 (media)	33:1	54:1	60:1

I valori 2025 presentano differenze significative rispetto ai valori 2024. Queste sono da ricondursi principalmente al fatto che, in coerenza con le caratteristiche del piano di incentivazione di lungo termine di Prysmian, i valori IFRS2 inclusi nel Totale compensi risultano per il 2025, ultimo anno del periodo di vesting, decisamente superiori ai valori riportati nel primo e secondo anno del periodo di vesting (2023 e 2024).

Sono stati inclusi nel calcolo della retribuzione media/mediana full time equivalent i lavoratori di Prysmian S.p.A. e delle società da essa controllate direttamente o indirettamente con contratto di lavoro subordinato.
Per la determinazione della remunerazione media/mediana, è stata considerata la retribuzione annua lorda al 31 Dicembre 2025 più le componenti variabili (premi di produzione, piani MBO e LTI) relativi all'anno di competenza secondo le migliori stime laddove i dati non fossero disponibili, esclusi gli elementi non ricorrenti e gli oneri sociali.
Il totale compensi include il valore IFRS2 dei piani equity.
I dati, espressi in Euro, riflettono un'ampia variabilità retributiva legata alle diverse geografie ed economie in cui l'azienda opera nonché alla volatilità dei tassi di cambio.

POLITICA DI REMUNERAZIONE PER IL 2026

EXECUTIVE SUMMARY

Il Comitato Remunerazioni e Nomine è composto da tre amministratori, non esecutivi, in maggioranza indipendenti ai sensi del Codice di Corporate Governance ed è presieduto da un amministratore indipendente. La composizione del Comitato è stata definita successivamente alla nomina del Consiglio di Amministrazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti del 2024.

La Politica di remunerazione si applica ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche (DRS) del Gruppo Prysmian.

A far data 1 agosto 2025, a seguito di una riorganizzazione, il Consiglio ha aggiornato la lista dei DRS. In aggiunta agli Amministratori esecutivi, i DRS sono:

- Executive Vice President Transmission
- Executive Vice President Power Grid & Electrification
- Executive Vice President Digital Solutions
- CEO Europe (dal 1° gennaio 2025)
- CEO Nord America (dal 1° gennaio 2025)

I principali elementi retributivi offerti ai destinatari della Politica di remunerazione 2024-2025 sono sintetizzati nelle seguenti tabelle di riepilogo.

Presidente e amministratori non esecutivi

Incarico	Compenso annuo
Presidente del Consiglio di Amministrazione	250.000€*
Amministratore non Esecutivo	65.000€
Presidente Comitato endoconsiliare	40.000€**
Componente Comitato endoconsiliare	35.000€
Presidente del Collegio Sindacale	75.000€
Sindaco effettivo	50.000€

*185.000€ in qualità di Presidente del CdA in aggiunta al compenso annuo di 65.000€ in qualità di Amministratore non Esecutivo.

**inclusivi del compenso in qualità di componente del medesimo Comitato endoconsiliare.

I compensi sopra indicati sono stati approvati dell'Assemblea del 18 aprile 2024.

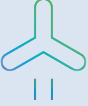
Sindaci

Incarico	Compenso annuo
Presidente del Collegio Sindacale	85.000€
Sindaco effettivo	65.000€

I compensi sopra indicati sono stati approvati dell'Assemblea del 16 aprile 2025.

CEO, Amministratori Esecutivi e altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Elemento	Finalità	Principali Caratteristiche	Valori
 Remunerazione Fissa / Retribuzione Annuale Lorda (RAL)	Remunera il ruolo ricoperto, per garantire una retribuzione di base adeguata e competitiva	È definita in coerenza con la complessità e le responsabilità del ruolo È determinata rispetto all'equità interna, per garantirne la correttezza rispetto a ruoli comparabili, e al mercato esterno, oggetto di costante monitoraggio, per supportarne un adeguato livello di competitività Tiene in considerazione la performance individuale	CEO: 1.300.000€ Amministratore Esecutivo (CFO): 690.000€ DRS: definita in base al ruolo
 Remunerazione variabile di breve termine (Piano MBO)	Remunera la performance annuale, sulla base di indicatori oggettivi e misurabili	È legata a predeterminati obiettivi annuali di performance Principali indicatori di performance MBO 2026: • Reddittuali - Adjusted EBITDA • Finanziari - Posizione Finanziaria Netta, Organic Growth • Gestionale - Rendimento del Capitale Investito (ROCE), Costi Fissi • ESG - Sicurezza sui luoghi di lavoro, utilizzo di materiale riciclato nelle attività produttive Massimo importo erogabile (Cap) - previsto per tutti i partecipanti Differimento - il 50% dell'importo maturato è differito ed erogato in forma di Deferred Share e Matching Share nell'ambito del Piano GROW 2026-2028, soggetto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti del 16 aprile 2026	CEO: 80-120% della RAL (target-max) Amministratori Esecutivi/DRS: 50-75% o 60-90% della RAL (target-max)
 Remunerazione variabile di lungo termine (Piano GROW 2026-2028, soggetto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti del 16 aprile 2026)	Remunera la performance di medio periodo sulla base di obiettivi triennali Favorisce la convergenza di interessi verso la creazione di valore sostenibile nel medio-lungo termine rafforzando la retention delle risorse chiave	Il Piano LTI si articola in due componenti: 1. Performance Share 2. Deferred Share con abbinato Matching Share Massimo numero di azioni erogabile - previsto un numero massimo di azioni attribuibili per ogni partecipante e per il Piano nel suo complesso 1. Performance Share Attribuzione gratuita di azioni soggetta a condizioni di performance Vesting - triennale (2026-2028) Condizioni di performance • Adjusted EBITDA cumulato (20%) • Free Cash Flow cumulato (20%) • ROCE medio (20%) • Total Shareholder Return relativo di Prysmian rispetto a un panel (20%) • ESG, misurata tramite uno specifico obiettivo, % ricavi sustainability-linked (20%) Lock-up della durata di 2 anni su 100% delle Performance Share¹⁾ 2. Deferred Share e Matching Share 2.1 Deferred Share Attribuzione gratuita e differita in azioni del 50% dell'importo maturato nell'ambito del Piano MBO 2026, 2027 e 2028 2.2 Matching Share Attribuzione, per ciascuna Deferred Share attribuita, di ulteriori 0,5 azioni gratuite; per CEO e Top Management, la componente di Matching Share è soggetta al conseguimento della condizione di performance ESG	Performance Share CEO: 100-160% della RAL sul base annua (target-max) Amministratori Esecutivi/DRS: 67-107% della RAL sul base annua (target-max) Deferred Share CEO/ Amministratori Esecutivi/DRS: 50% dell'incentivo differito, erogato in forma di azioni

Elemento	Finalità	Principali Caratteristiche	Valori
 Remunerazione variabile di lungo termine per il segmento Transmission - precedentemente Divisione Projects (Piano RES, Renewable Stability Program for the Core Transmission Execution Team. 2023-2026)	Supporta la gestione del rischio nell'esecuzione del portafoglio del segmento rafforzando la retention delle risorse chiave	Il Piano RES è un piano cash destinato al massimo a 20 risorse chiave all'interno del segmento Transmission - precedentemente divisione Projects È legato a predeterminati obiettivi quadriennali di performance e esecuzione con una soglia ON-OFF di Adjusted EBITDA cumulato del segmento. Principali indicatori di performance: • Take over da parte del cliente dei progetti • Realizzazione investimenti manufacturing • Sviluppo pipeline nuovi prodotti • EBITDA % sulle Vendite	DRS: max 37,5% della RAL per anno Nessun Amministratore Esecutivo partecipa al piano
 Trattamento in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro	Supporta il recruiting e la retention delle risorse chiave	Trattamento in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro dipendente in forma di accordi individuali specifici Importo non superiore a 24 mensilità di retribuzione fissa, nel rispetto delle leggi e dei contratti locali. In ogni caso la somma del trattamento di cessazione della carica o risoluzione del rapporto di lavoro sommato al Patto di Non concorrenza, per gli accordi stipulati a partire dal 2024, non potrà superare le 24 mensilità di retribuzione fissa e variabile di breve periodo effettivamente maturata, grazie all'introduzione di una specifica clausola	CEO: 24 mensilità di RAL Amministratori Esecutivi/ DRS: se previsti, max 24 mensilità di RAL
 Patti di non concorrenza	Protegge gli interessi della società a seguito dell'uscita di risorse chiave	Accordi individuali specifici in relazione alla durata e ampiezza del vincolo	CEO: durata 3 anni; 40% della remunerazione fissa per ogni anno di validità del patto Amministratori Esecutivi/ DRS: se previsti, di durata variabile a seconda del contesto normativo e con una remunerazione massima pari a una percentuale della RAL commisurata alla durata di validità del patto
 Benefit	Integrano la previdenza sociale e contrattuale in un'ottica di total reward	Benefici di natura previdenziale e coperture assicurative; auto aziendale	
 Linee Guida di possesso azionario	Contribuiscono all'allineamento di interessi tra risorse chiave e shareholder nel lungo periodo	Richiesta di soddisfare un requisito minimo di possesso di azioni Prysmian per tutta la permanenza nel ruolo	CEO: 3x la RAL Amministratori Esecutivi / DRS: 1,5x la RAL

I sistemi incentivanti di breve e lungo termine prevedono clausole di malus e claw back nei casi di frode, dolo e gravi e intenzionali violazioni di leggi e/o regolamenti, del Codice di Condotta o di altre politiche di compliance, nonché in caso di restatement dei dati finanziari in misura tale che, se nota per tempo, avrebbe modificato significativamente il valore dei premi.

La remunerazione del CEO

La remunerazione del CEO risulta così strutturata:

■ Remunerazione fissa

pari a €1.300.000;

■ Remunerazione variabile di breve termine (monetaria upfront e azionaria differita)

in linea con la Politica 2025, il valore target della retribuzione variabile di breve termine è pari all'80% della Retribuzione fissa, con un valore massimo pari al 120%. L'erogazione, in continuità con la prassi del Gruppo, avviene per il 50% in forma monetaria con erogazione alla maturazione e per il restante 50% in forma differita in azioni secondo lo schema del piano GROW 2026-2028, soggetto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti il 16 aprile 2026, che prevede alla conclusione del periodo di vesting l'attribuzione di matching share (nella misura di 0,5 Matching Share per ciascuna Deferred Share attribuita) subordinatamente al raggiungimento della condizione di performance ESG;

■ Remunerazione variabile di lungo termine (azionaria)

in continuità con il piano precedente, la Politica di remunerazione per il CEO prevede che il valore all'assegnazione delle Performance Share a target, su base annua, sia pari al 100% della Retribuzione fissa, che corrisponde a 300% se consideriamo l'assegnazione complessiva per l'intero triennio di vesting. Il nuovo Piano GROW 2026-28, soggetto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti del 16 aprile 2026, prevede che tale valore sia pari al 160% in caso di performance massima, pari a 480% se consideriamo l'assegnazione complessiva per l'intero triennio di vesting. L'incremento dell'opportunità massima di 10 punti, come meglio spiegato in seguito, è conseguente all'incremento del livello di sfida della curva payout-performance relativa collegata al Total Shareholder Return relativo. Si precisa che il numero delle performance share inizialmente assegnati sarà determinato considerando la media del prezzo dell'azione nei tre mesi che precedono l'Assemblea degli Azionisti 2026.

Il peer group di riferimento per la definizione delle politiche di remunerazione di Prysmian è stato definito nel 2025 ed è costituito da 15 società, di cui 12 europee (ABB, Assa Abloy, Dassault Aviation, Legrand, Leonardo, Nexans, Osram Licht, Schneider Electric, Siemens Energy, Signify, Thales, Vestas Wind Systems), e 3 US (Corning, Eaton, Emerson Electric). In termini dimensionali (ricavi, capitalizzazione di mercato, numero di dipendenti) il posizionamento di Prysmian rispetto al peer group è al 42° percentile. Maggiori dettagli sui criteri e il processo applicati per la definizione del peer group sono riportati nel paragrafo 4 della Sezione I (Esperti indipendenti e riferimenti di mercato).

Il **posizionamento del CEO** rispetto al peer group di riferimento, è il seguente:

■ Remunerazione fissa

sostanziale allineamento rispetto alla mediana del benchmark di riferimento (+1%);

■ Remunerazione totale annua a target, comprensiva cioè dell'incentivazione annuale e di medio-lungo termine a target¹²; posizionamento inferiore rispetto alla mediana di riferimento (-30%);

■ Con riferimento alla **remunerazione totale annua massima**, il posizionamento del CEO è inferiore del 33% rispetto alla mediana del panel di riferimento.

L'attuale pay-mix previsto dalla Politica resta caratterizzato da un bilanciamento equilibrato delle diverse componenti - fissa, variabile annuale, variabile pluriennale.

12. Per effettuare le analisi di paymix e il confronto con il mercato, il valore dell'assegnazione di performance share e le matching share che si prevede di assegnare nell'ambito del Piano GROW sono annualizzate e considerate a face value al momento dell'assegnazione.

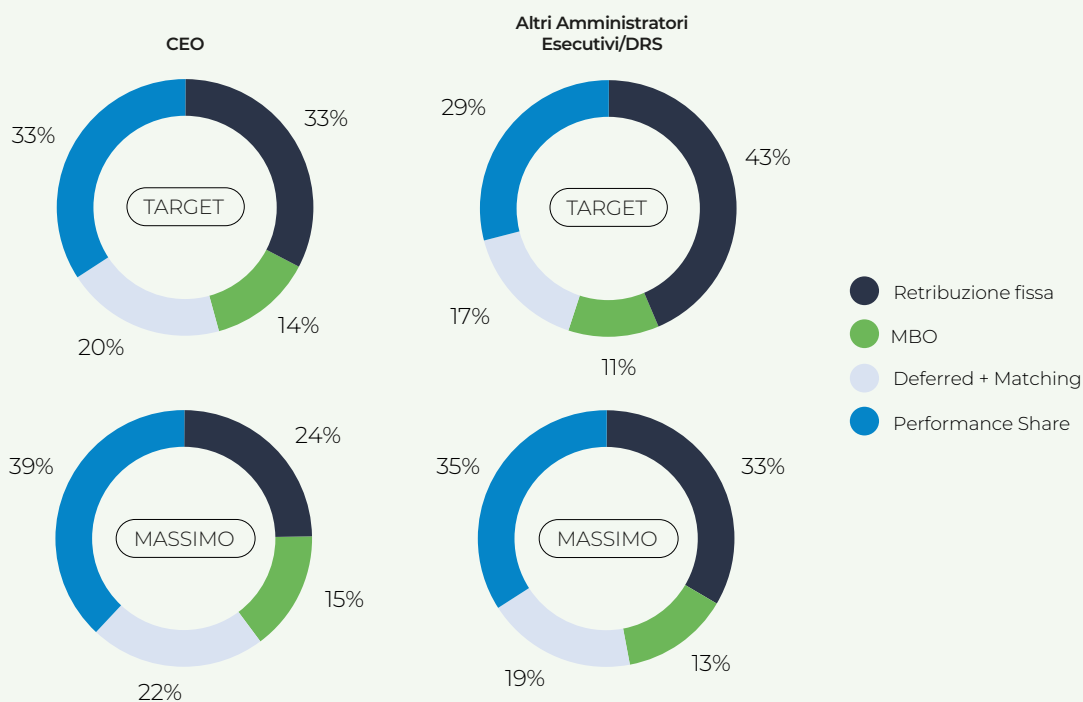
È inoltre in essere un accordo che prevede, in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro, la corresponsione di una indennità di severance pari a due annualità di Retribuzione fissa. Inoltre, è stato stipulato un Patto di Non Concorrenza della durata di tre anni che prevede un corrispettivo pari al 40% della retribuzione fissa per ciascun anno di vigenza del Patto che potrà essere erogato alla cessazione. Si precisa che in nessun caso l'ammontare complessivo di severance e patto di non concorrenza potrà superare due annualità di Retribuzione fissa e di Retribuzione variabile di breve termine effettivamente maturata, essendo stata introdotta una clausola che, in caso di raggiungimento di tale cap, riduce automaticamente l'ammontare dell'indennità di severance, garantendo così il collegamento con la performance effettivamente conseguita.

Maggiori dettagli sono riportati nell'apposito paragrafo della Sezione I.

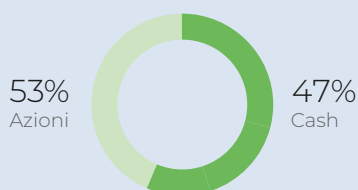
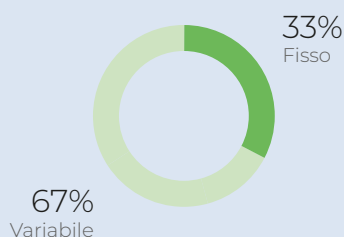
Pay Mix CEO / DRS

Il pacchetto retributivo¹³ degli Amministratori Esecutivi e degli altri DRS del Gruppo è così caratterizzato:

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



I **due terzi** della remunerazione complessiva **a target** del **CEO** sono **variabili in base ai risultati e tre quarti** a massimo.



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

13. Per le analisi sul pay mix, le componenti Performance Share e Deferred Share con Matching Share, tutte in azioni, prendono a riferimento il face value al momento dell'assegnazione dei diritti. Il pay mix è calcolato su base annua. Eventuali altre forme retributive (es. benefit, patti di non concorrenza), descritte nella Sezione II della presente Relazione, non sono considerate nell'analisi del pay mix.

Remunerazione variabile di breve termine 2026 (disclosure ex-ante)

Il Piano MBO di Gruppo, esteso ad una popolazione di circa 3.000 manager e risorse chiave a livello globale, si articola in generale su quattro o cinque obiettivi connessi a generazione di reddito e cassa, gestione del rendimento del capitale investito e/o di costi/efficienze, organic growth (o altro obiettivo specifico per ciascuna funzione aziendale) e sostenibilità/ESG.

CONDIZIONE DI ACCESSO

Il Piano prevede una **condizione di accesso** definita sulla base del management plan e applicata a tutti i partecipanti al sistema incentivante:

- In caso di mancato raggiungimento di almeno il livello soglia della condizione di accesso, lo schema non si attiva e non vengono erogati incentivi;
- In caso di raggiungimento del livello Target, il Piano si attiva senza alcuna penalizzazione;
- In caso di risultati intermedi, il valore complessivo dell'incentivo si riduce fino al 30% per il CEO e i suoi primi riporti, inclusi Executive Director e Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Adjusted EBITDA di Gruppo €M	
Performance	Penalizzazione
Soglia 2.518 €M	-30% Riduzione del punteggio ottenuto
	Riduzione lineare tra il livello soglia e il livello target
Target 2.650 €M	100% Nessuna penalizzazione al raggiungimento del livello target

SCHEDA MBO 2026

Gli obiettivi del CEO sono rappresentati dallo schema seguente:

	UoM	Peso %			Livello di performance atteso		
		Soglia	Target	Max	Soglia	Target	Max
Adjusted EBITDA di Gruppo €M	€M	17,5%	35%	52,5%	2.518	2.650	2.836
Indebitamento Finanziario Netto di Gruppo €M*	€M	12,5%	25%	37,5%	2.864	2.661	2.391
ROCE di Gruppo	%	10%	20%	30%	16,7%	18%	19,7%
Safety - Severity Rate (ESG)	n.	5%	10%	15%	48	46	43
% materiale riciclato sugli addressable material	%	5%	10%	15%	22	23,5	25

L'incentivo erogabile è calcolato come segue:

- A livello **target** (100 punti): pari all'80% della remunerazione fissa per il CEO e al 50%/60% per gli altri Amministratori Esecutivi e DRS;
- A livello **massimo** (150 punti) o **superiore**: pari al 120% della remunerazione fissa per il CEO e pari al 75%/90% per gli altri Amministratori Esecutivi e DRS (cap);
- A livello **soglia** (50 punti), il valore dell'incentivo è pari al 50% del target;
- **Inferiore a 50 punti**: incentivo non erogato;
- **Risultati intermedi tra soglia/target e target/massimo**: i risultati sono calcolati per interpolazione lineare.

Per il 2026, gli obiettivi MBO del CFO sono gli stessi del CEO. Per gli altri DRS, l'obiettivo di Adjusted Ebitda è relativo al Segmento/Region di competenza, il secondo obiettivo è l'Indebitamento Finanziario Netto di Gruppo/Segmento/Regione, l'obiettivo specifico di funzione è rappresentato dall'Organic Growth e/o i Costi fissi, limitando il rischio di sovrapposizione dei target tra incentivazione di breve e di lungo termine.

Il payout dell'importo effettivamente maturato del MBO 2026 è soggetto alle condizioni del piano GROW 2026-2028, che è sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti del 16 aprile 2026, come descritto nell'apposito paragrafo.

Con riferimento agli indicatori sopra riportati, si specifica che ai fini della consuntivazione di tali indicatori per l'MBO saranno applicati le seguenti rettifiche:

- **Adjusted EBITDA di Gruppo**: il valore consuntivo non considera le operazioni di M&A nel periodo di misurazione della performance e qualsiasi variazione del perimetro; l'Adjusted EBITDA include il costo dell'MBO a target;
- **Indebitamento finanziario netto di Gruppo**: il valore consuntivo non considera le operazioni di M&A e qualsiasi variazione del perimetro, qualsiasi altra operazione straordinaria che abbia un impatto sulla struttura del capitale o del debito del Gruppo (ad esempio, riacquisto di azioni, aumenti di capitale, riacquisto di obbligazioni convertibili, emissione e riacquisto di obbligazioni convertibili). Inoltre, non vengono considerate le variazioni non ricorrenti e materiali della componente di debito IFRS16, la cui materialità sarà oggetto di valutazione da parte del Comitato Remunerazioni e Nomine. Saranno infine neutralizzate eventuali variazioni della politica di distribuzione dei dividendi rispetto a quella prevista dal Piano di gestione 2026 (275€M);
- **ROCE di Gruppo**: il valore consuntivo non considera eventuali operazioni di M&A e qualsiasi variazione del perimetro; non considera eventuali goodwill e/o purchase price allocation, compreso l'ammortamento relativo.

In relazione all'obiettivo target del **ROCE 2026**, si evidenzia che l'inclusione di Channell, come avviene comunemente con le nuove acquisizioni, è diluitiva del ROCE rispetto ai valori pre-acquisizione, a causa dei significativi importi inclusi nel Capitale Netto Investito relativamente all'avviamento ('goodwill') e all'allocazione del prezzo di acquisto di Channell.

Indicatori ESG nel Piano MBO 2026

Nel 2026 Prysmian conferma l'inclusione di obiettivi ESG all'interno dei sistemi di incentivazione di breve termine, in coerenza con la strategia di sostenibilità del Gruppo e in linea con le aspettative degli stakeholder. La scorecard dell'MBO 2026 prevede infatti che il 20% del premio sia collegato ai seguenti due obiettivi:

- Un obiettivo di **Sicurezza**, rappresentato dall'Indice di Gravità (IG), che misura la severità degli infortuni, definita dalla formula standard *numero di giorni persi / ore lavorate * 200.000*.

L'indice sarà misurato a livello di Gruppo e di Regione/Segmento. In caso di incidente fatale, la consuntivazione dell'Indice di Gravità considererà un numero aggiuntivo di ore pari a 7.500 giorni a prescindere dalle previsioni normative locali;

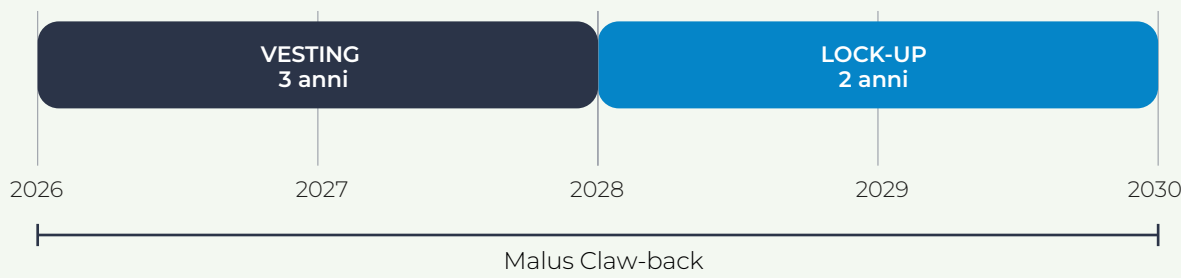
- Un obiettivo collegato alla dimensione ambientale, misurata con un indicatore, **% materiale riciclato sugli addressable material**, collegato a **economia circolare** e nello specifico all'utilizzo dei seguenti materiali riciclati: plastiche per jacketing, rame, acciaio e piombo. Rispetto al 2025, si evidenzia un ampliamento nella tipologia di materiali considerati.

Inoltre, nel caso di un infortunio mortale durante il periodo di performance, è previsto l'azzeramento del bonus collegato ad entrambi gli indicatori ESG, a prescindere dalle performance raggiunte. L'azzeramento si applica a coloro ai quali sia stato assegnato l'obiettivo di sicurezza di Gruppo e della Regione/Segmento nella quale è avvenuto l'incidente.

Remunerazione variabile di lungo termine GROW 2026-2028 (ex-ante disclosure)

Il Piano GROW 2026-2028 verrà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea del 16 aprile 2026 con specifica delibera ai sensi dell'art. 114-bis, comma 1 del decreto legislativo n. 58/1998. La proposta relativa al Piano è stata definita in sostanziale continuità con il Piano GROW 2023-25, seppure con alcuni aggiornamenti. Il Piano resta un **pilastro chiave** della Politica di remunerazione oltre che una **componente fondamentale di engagement a lungo termine** delle persone chiave del Gruppo. Il Piano prevede tre componenti:

a) La **componente Performance Share** del piano è articolata su un arco temporale quinquennale, composto da tre anni di vesting e due anni di lock-up delle azioni attribuite al conseguimento delle condizioni di performance di seguito descritte;



CONDIZIONI DI PERFORMANCE

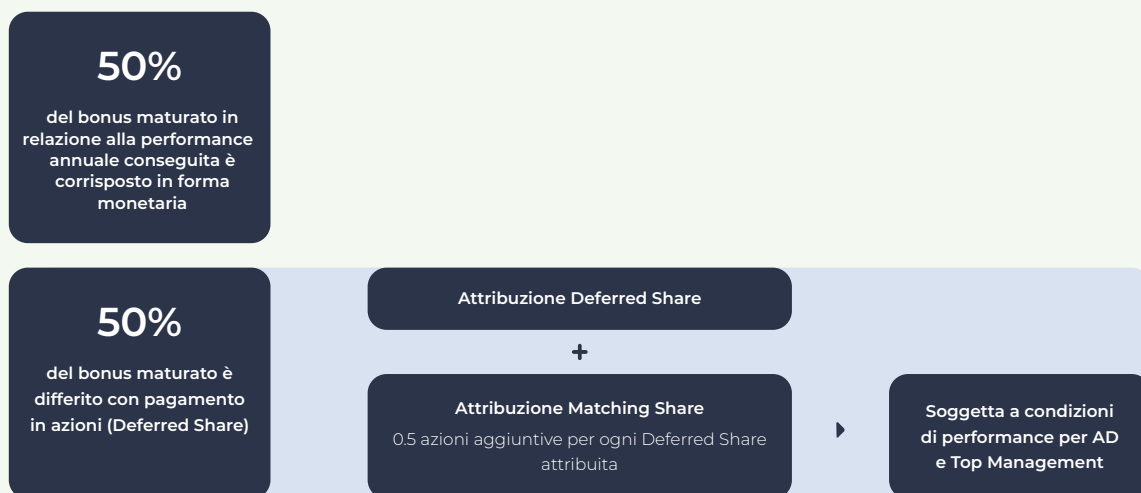
	Adjusted EBITDA cumulado 2026-2028 (peso 20%)		Free Cash Flow cumulado 2026-2028 (peso 20%)		ROCE annuo medio 2026-2028 (peso 20%)		TSR relativo (peso 20%)		ESG - % Ricavi sustainability-linked (peso 20%)	
	Risultato	Attribuz. Azioni	Risultato	Attribuz. Azioni	Risultato	Attribuz. Azioni	Risultato	Attribuz. Azioni	Risultato	Attribuz. Azioni
Soglia	7.825 €Mln	50%	3.489 €Mln	50%	16,7%	50%	mediana	50%	52%	50%
Target	8.505 €Mln	100%	4.105 €Mln	100%	18,5%	100%	interpolazione lineare	--	55%	100%
Massimo	9.100 €Mln	150%	4.721 €Mln	150%	20,4%	150%	1°, 2° e 3° posizione	200%	60%	150%

Nel caso di un infortunio mortale durante il periodo di performance, per l'anno in cui tale evento accadesse è previsto l'azzeramento delle Performance Share legate all'obiettivo ESG, il cui numero verrebbe pertanto automaticamente diminuito di un terzo, a prescindere dalle performance raggiunte. In caso di infortuni mortali, la penalizzazione riguarda sia l'incentivo di breve termine che l'incentivo di lungo termine.

b) La **componente Deferred Share** del Piano prevede l'erogazione differita in azioni del 50% del bonus maturato in relazione agli obiettivi di performance annuale (MBO, come sopra illustrato per il CEO). Tale meccanismo di differimento si applica a tutto il management del Gruppo, compresi gli Amministratori Esecutivi e i Dirigenti con responsabilità strategiche;

c) La **componente Matching Share** del Piano prevede l'attribuzione gratuita di 0,5 azioni aggiuntive per ciascuna Deferred Share attribuita.

Per il CEO e il Top Management della società (circa 50 manager, ivi inclusi Amministratori Esecutivi e Dirigenti con responsabilità strategiche), **l'attribuzione delle Matching Share è subordinata al conseguimento del livello target della condizione di performance ESG.**



Per maggiori dettagli del Piano, si rimanda al Documento Informativo.

Remunerazione variabile di lungo termine Piano RES, Renewable Stability Program for the Core Transmission Execution Team 2023-2026 (Disclosure ex-ante)

Il Piano RES 2023-2026 è un bonus cash che rappresenta un pilastro fondamentale di engagement a lungo termine delle persone chiave del segmento Transmission (precedentemente Divisione Projects). Si tratta di un piano con un costo massimo di 7,5 milioni di euro, rivolto a non più di 20 key manager, che deve favorire la stabilità del team dedicato all'esecuzione del significativo backlog (6,6 mld Euro alla data di avvio del Piano) del segmento Transmission (precedentemente Divisione Projects).

I principali obiettivi del Piano sono:

1. Concentrare gli sforzi di alcune risorse chiave del segmento Transmission sul backlog, minimizzando i relativi rischi di execution;
2. Assicurare la stabilità di alcune risorse chiave del segmento Transmission, come condizione per la realizzazione degli investimenti e della roadmap di Ricerca & Sviluppo.

Il bonus monetario eventualmente maturato nell'ambito del Piano RES sarà corrisposto a ciascun Partecipante subordinatamente al raggiungimento delle Condizioni di Accesso e al raggiungimento totale o parziale degli Indicatori di Performance indicati di seguito.

Il payout è previsto nel 2027 al termine del periodo di misurazione della performance quadriennale (1 gennaio 2023 – 31 dicembre 2026) e a seguito dell'Assemblea degli Azionisti che approverà i risultati finanziari della Società per l'esercizio 2026.

KPIs	Peso
Adj. EBITDA del segmento Transmission: cumulato 2023-26	Condizione di accesso
Key project che raggiungono il Taking Over Certificate stage o equivalente nel periodo 2023-26	25%
Investimenti Manifatturieri: completamento con successo entro dic. 2026 delle milestone legate all'esecuzione e alla messa in produzione	25%
R&D roadmap: completamento con successo entro dic. 2026 di progetti chiave per lo sviluppo prodotti e le iniziative di qualifica	25%
EBITDA/Fatturato (%) Media 2025-2026	25%

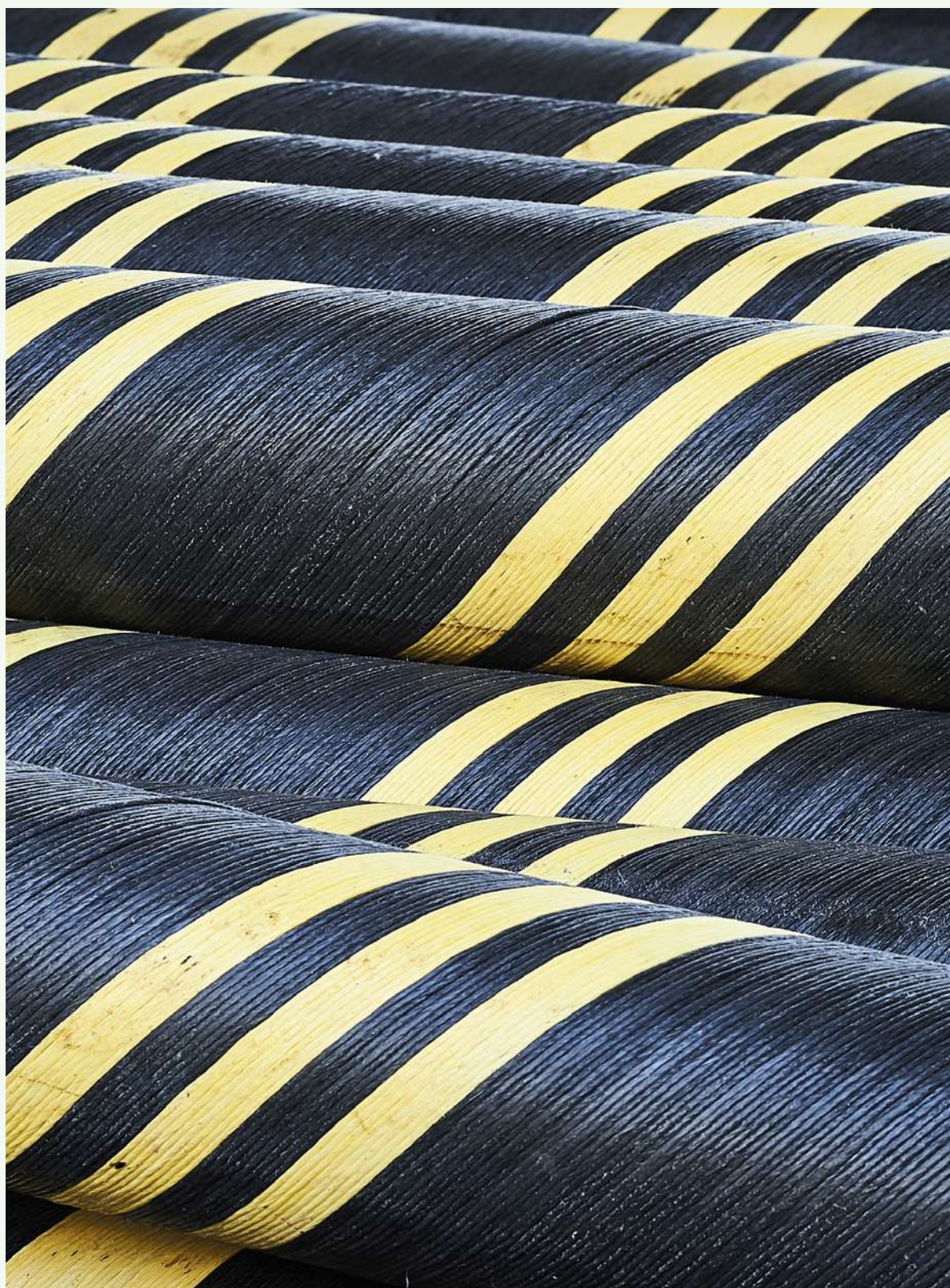
La corresponsione del bonus è subordinata, inter alia, alla costanza di rapporto di lavoro e all'effettiva prestazione dell'attività lavorativa nonché al mantenimento della posizione all'interno del segmento Transmission.

La **Condizione di Accesso e ON-OFF** al Piano corrisponde ad un livello di Adjusted EBITDA del Segmento cumulato per gli anni 2023, 2024, 2025, 2026 non inferiore a Euro 1.560 milioni. Tuttavia, il risultato complessivo derivante dalla consuntivazione dei KPI sarà ridotto all'80% in questa ipotesi. Il Piano sarà invece consuntivato al 100% (cap massimo) al raggiungimento di un livello di Adjusted EBITDA del segmento Transmission cumulato per gli anni 2023, 2024, 2025, 2026 di Euro 1.616 milioni. Tra i livelli di EBITDA cumulato definiti quali Soglia e Target, la riduzione del risultato sarà lineare (20-0%).

Il Piano prevede inoltre quattro KPI gestionali ed operativi, che misurano l'efficacia dell'esecuzione dei progetti in portafoglio, includendo lo sviluppo di nuovi prodotti, l'espansione della capacità produttiva

nonché il raggiungimento dei take over dei progetti più importanti e la marginalità dei progetti in portafoglio. I KPI sono indipendenti e, in caso di mancato raggiungimento del livello soglia previsto per ciascun indicatore, il valore del bonus effettivo sarà ridotto anche in caso di raggiungimento della condizione ON-OFF Target.

Nel Piano sono coinvolti, oltre all'Executive Vice President Transmission, figure chiave nell'esecuzione del portafoglio, quali il responsabile manufacturing, i plant manager, i responsabili dell'ingegneria di sistema, prodotto e installazione e i responsabili di progetto e investimenti. Nessun amministratore esecutivo della Società vi partecipa.



SEZIONE I



GOVERNANCE

La Politica di Remunerazione è il risultato di un processo trasparente e strutturato che, in coerenza con le indicazioni normative e le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, vede il coinvolgimento attivo degli organi sociali e delle funzioni di seguito elencati: Assemblea degli Azionisti (di seguito l'“Assemblea”), Consiglio di Amministrazione (di seguito il “Consiglio”), Comitato Remunerazioni e Nomine (di seguito il “Comitato”) e Direzione Risorse Umane e Organizzazione. Tali soggetti sono altresì coinvolti nell'eventuale revisione della Politica di Remunerazione.

Il Comitato, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, formula al Consiglio proposte in merito alla struttura e ai contenuti della Politica di Remunerazione e – insieme all'intero Consiglio – monitora la corretta attuazione della Politica di Remunerazione, con il supporto delle funzioni aziendali competenti.

Il Consiglio, esaminata e approvata la Politica di Remunerazione, la sottopone all'Assemblea degli Azionisti della Società, che, a far tempo dal 2020 e limitatamente alla Politica di Remunerazione di cui alla Sezione I della presente Relazione, si esprime con voto vincolante. L'Assemblea è chiamata ad esprimersi, con voto consultivo, anche sulla Sezione II della presente Relazione, dedicata ai compensi corrisposti nell'esercizio precedente.

Ai fini della definizione e dell'aggiornamento della Politica di Remunerazione, sono costantemente analizzati, monitorati e valutati le prassi e i livelli retributivi di mercato, le esperienze rivenienti dall'applicazione della Politica di Remunerazione di Prysmian negli esercizi precedenti, le disposizioni regolamentari e le indicazioni emanate dalla CONSOB e, in generale, il quadro normativo e le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance tempo per tempo vigenti in tema di remunerazione.

Il Comitato, nell'espletamento dei propri compiti, assicura idonei collegamenti funzionali ed operativi con le competenti strutture aziendali.

Al fine di evitare eventuali conflitti di interesse ed in conformità a quanto previsto dalla Raccomandazione 26 del Codice di Corporate Governance, nessun amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte relative alla propria remunerazione. Inoltre, con lo stesso fine, i componenti del Collegio Sindacale sono regolarmente invitati a partecipare alle riunioni del Comitato.

1.1 Comitato Remunerazioni e Nomine

Il Comitato Remunerazioni e Nomine, composto da tre amministratori, non esecutivi, in maggioranza indipendenti ai sensi del Codice di Corporate Governance è presieduto da un amministratore indipendente. I componenti del Comitato hanno una consolidata esperienza nonché una specifica competenza in materia economico-finanziaria.

Il Comitato svolge un ruolo fondamentale nel sostenere il Consiglio nella definizione e attuazione della Politica di Remunerazione e nel disegno dei piani di incentivazione di breve e lungo termine nonché di tutti i piani azionari del programma Value4All.

Il Comitato è investito infatti di funzioni consultive e propositive nei confronti del Consiglio con riferimento alla determinazione della remunerazione degli Amministratori Esecutivi e investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche (“DRS”), alla nomina/sostituzione di Amministratori indipendenti, nonché in merito alla dimensione e composizione del Consiglio stesso.

Le principali responsabilità del Comitato, con particolare riferimento agli aspetti collegati alla remunerazione, includono:

- Valutare e formulare eventuali proposte al Consiglio in merito alla politica retributiva per gli Amministratori Esecutivi e investiti di particolari cariche, i DRS, il Chief Internal Audit Officer e, in forma aggregata, la più ampia popolazione manageriale;
- Vigilare periodicamente sull'effettiva applicazione delle proposte fatte e approvate dal Consiglio in merito alla remunerazione degli Amministratori Esecutivi e investiti di particolari cariche, dei DRS e del Chief Internal Audit Officer;
- Verificare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono collegati i sistemi di incentivazione degli Amministratori Esecutivi e investiti di particolari cariche, dei DRS, del Chief Internal Audit Officer;
- Valutare e formulare eventuali proposte al Consiglio in merito ai piani di incentivazione azionaria, di stock option, di azionariato diffuso e simili piani di incentivazione e fidelizzazione del management e dei dipendenti;
- Effettuare l'istruttoria sulla predisposizione dei piani per la successione degli Amministratori Esecutivi e del Top Management.

Per una descrizione completa dei compiti del Comitato in tema di nomina, si rimanda alla sezione "Comitato Remunerazioni e Nomine" e al Regolamento di Corporate Governance e alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari disponibili sul sito web aziendale www.prysmian.com.

ATTIVITÀ ANNUALI DEL COMITATO



1.2 Rapporto con gli azionisti

In linea con quanto descritto in dettaglio nella “Politica per la gestione del dialogo con gli azionisti e altri soggetti interessati”, Prysmian promuove il dialogo con i propri azionisti al fine di garantire un’adeguata informativa, acquisire opinioni e proposte, nonché in generale mantenere un adeguato canale di comunicazione, anche in ambito extra assembleare, sulle tematiche di remunerazione.

Nel corso del 2025, successivamente all’Assemblea di aprile, si sono svolti incontri con i principali proxy advisor e alcuni investitori finalizzati a comprendere le motivazioni degli esiti della votazione assembleare e ad individuare aree di miglioramento della Politica di remunerazione.

Nel corso del 2025 e 2026, si sono svolti inoltre incontri di pre-engagement per raccogliere feedback e opinioni in materia di Politica di remunerazione, che sono poi stati portati all’attenzione del Consiglio di Amministrazione. Tali incontri hanno coinvolto una parte importate e rilevante del capitale, oltre ai principali proxy advisor.

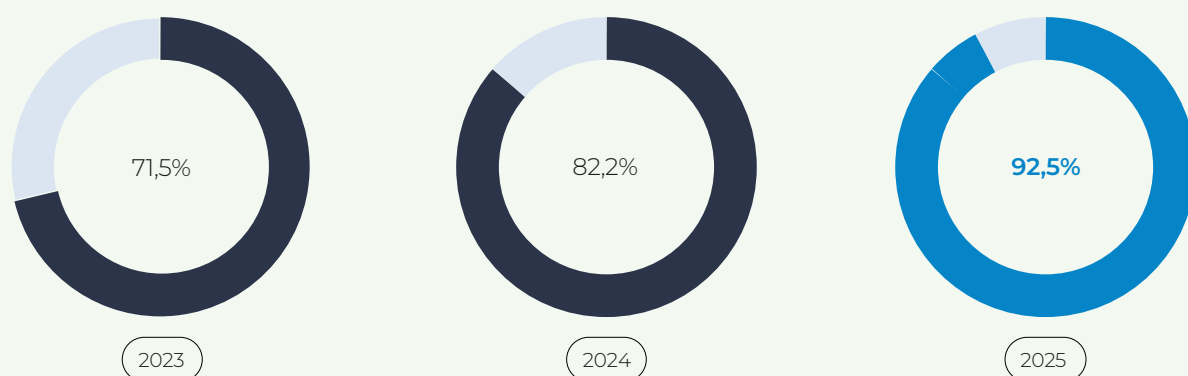
Informazioni di maggior dettaglio sulla “Politica per la gestione del dialogo con gli azionisti e altri soggetti interessati” sono disponibili sul sito web aziendale www.prysmian.com.

1.3 Approvazione della Politica di remunerazione e principali cambiamenti

La Politica di Remunerazione per il 2026 si presenta in sostanziale continuità in termini di caratteristiche e architettura rispetto alla Politica 2025, pur presentando alcuni importanti elementi di novità in merito ai sistemi di incentivazione di seguito illustrati.

Resta confermata la prevalenza della componente azionaria nella determinazione dell’offerta retributiva del Gruppo, volta a supportare, in ottica sostenibile, la creazione di valore nel medio-lungo termine e l’allineamento di interessi tra il management della Società e tutti gli stakeholder.

La Società ha preso atto degli esiti della votazione assembleare 2025 sulla Sezione I, che mostrano un miglioramento rispetto al 2024, confermando un trend positivo. Il nostro obiettivo resta più ambizioso rispetto al risultato raggiunto. Per tanto, la Società, avendo svolto un’approfondita analisi, ha attuato nelle presenti Politiche le modifiche indicate da investitori e proxy advisor rispetto alle quali aveva già dichiarato il proprio impegno, ribadendo inoltre il proprio impegno a perseguire il percorso di trasparenza nella disclosure e nella comunicazione al mercato, consapevole che le scelte sulla remunerazione devono avvenire in coerenza con gli interessi degli stakeholder.



Rispetto alla Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea in data 16 aprile 2025, la Politica 2026 presenta novità in merito ai seguenti aspetti:

Piano MBO

Sono state introdotte alcune modifiche all'architettura del Piano e alla tipologia di indicatori per la misurazione della performance:

- **Architettura del Piano:** per tutti gli obiettivi inclusi nella scorecard individuale, la misurazione della performance e il relativo payout prevedono tre livelli: soglia, target e massimo. In caso di performance a livello soglia, il valore del bonus viene ridotto del 50% rispetto al target. Nel 2025 i tre livelli erano previsti per il solo obiettivo di Adjusted Ebitda, mentre per i restanti obiettivi ne erano previsti due: target e massimo.
La modifica viene introdotta in coerenza con le prassi prevalenti ed è funzionale alla definizione di target più sfidanti;
- **Indicatori:** il numero degli obiettivi ESG, in ottica di semplificazione, passa da tre a due, che vengono valutati singolarmente: l'indicatore Safety, ovvero, l'Indice di Gravità e la % materiale riciclato, con una definizione rivista che amplia l'ambito di riferimento ad ulteriori materiali (acciaio e piombo, oltre a plastiche per Jacketing e rame). Il peso complessivo dei due indicatori ESG ai fini della determinazione del bonus annuale resta pari al 20%. Resta invariata la previsione di azzeramento dell'incentivo collegato agli obiettivi ESG in caso di infortunio mortale.

Piano di incentivazione di lungo termine GROW

La Politica di Prysmian prevede attualmente piani di incentivazione di lungo termine con una frequenza di assegnazione triennale. Per tanto, il Piano 2023-25 prevede l'attribuzione dell'incentivo nel corso del 2026 in relazione al conseguimento delle condizioni di performance. Nel 2026 è previsto l'avvio di un nuovo Piano 2026-28, subordinatamente all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti del 16 aprile. Il Piano è stato definito in continuità con il precedente per quanto riguarda la struttura e le principali caratteristiche, introducendo tuttavia alcuni elementi di novità:

- **Condizioni di performance:** il piano prevede una significativa semplificazione e focalizzazione, riducendo da quattro a una **le metriche ESG**, pur mantenendone invariato il peso complessivo nella determinazione dell'incentivo (20%). La metrica ESG identificata è la % dei ricavi sustainability-linked. Si tratta di un indicatore strettamente collegato al business, che riflette in modo comprensivo l'impatto positivo di Prysmian sull'ambiente, e il cui obiettivo di lungo termine è stato comunicato in occasione dello scorso Capital Market Day. Si tratta di un obiettivo interno, quantitativamente misurabile che sarà oggetto di reasonable assurance di terze parti, a garanzia della solidità del processo di rendicontazione. Viene mantenuta la previsione di una riduzione dell'incentivo collegato alla metrica ESG in caso di incidenti mortali nel periodo di performance del Piano.
- Con riferimento all'obiettivo di **Total Shareholder Return relativo**, sono state apportate due modifiche:
 - **Panel di riferimento:** la lista dei costituenti del panel è stata modificata; in linea con le prassi rilevate, il numero dei costituenti è stato ampliato da 11 a 14. Inoltre, è stato rivisto per meglio riflettere le caratteristiche di Prysmian in termini di settore di appartenenza, trend azionari di riferimento e geografia. Si precisa che il panel per la misurazione relativa del TSR è solo parzialmente sovrapposto rispetto al peer group di riferimento per la Politica di remunerazione di Prysmian, con il quale ha in comune 8 società; infatti i due panel, con finalità differenti, sono determinati in base a criteri solo in parte analoghi. Per dettagli circa i criteri utilizzati per la definizione del peer group per la Politica di remunerazione, si rimanda al paragrafo dedicato;
 - **Collegamento performance/payout:** la Società è consapevole che il collegamento performance/payout nel Piano 2023-25, che prevede la corresponsione di una quota dell'incentivo, seppure limitata, anche in caso di risultati inferiori alla mediana del panel di riferimento, ha rappresentato un elemento di concern per alcuni investitori.

Per tanto, con l'avvio del nuovo Piano 2026-28, sottoposto all'approvazione dell'Assemblea del 16 aprile 2026, è stato introdotto un meccanismo di funzionamento differente: il Piano non prevede infatti alcun payout in caso di performance inferiore alla mediana del panel di riferimento. In caso di posizionamento pari alla mediana, si intende raggiunto il livello Soglia di performance e il payout sarà pari al 50% del target; in caso di posizionamento in prima, seconda o terza posizione rispetto alle società del panel, il payout sarà pari al massimo. Solo per questo obiettivo, il massimo payout corrisponde al 200% del target, per riflettere il maggiore livello di sfida rappresentato dalla curva di incentivazione proposta. Il peso dell'obiettivo di TSR relativo resta invariato, pari al 20%.

- **Payout massimo complessivo:** in considerazione della modifica al collegamento performance/payout per la misurazione del TSR relativo, il payout massimo complessivo individuale (cap) è pari al 160% del target; per tutti gli altri obiettivi, il payout massimo corrisponde al 150% del target in continuità con il Piano 23-25.

La Politica di Remunerazione si colloca nel più ampio contesto di strategia di gestione delle Risorse Umane di Prysmian, il cui impegno è focalizzato, tra l'altro, su obiettivi di miglioramento continuo in tema di diversità e inclusione (D&I) e in numerose iniziative orientate alla protezione, alla salute e alla sicurezza delle nostre persone. Il nostro impegno rispetto a tali tematiche resterà significativo, a prescindere dall'esclusione di specifici indicatori di diversità e inclusione nei piani di incentivazione. I nostri Piani di incentivazione annuale di Gruppo sono rivolti ad una popolazione di circa 3.000 persone; i nostri Piani azionari Value4All abbracciano una popolazione complessiva potenzialmente equivalente all'intera forza lavoro nei paesi in cui sono applicabili.

Garantire un ambiente di lavoro sicuro a tutti i dipendenti del Gruppo e fornire loro un livello di remunerazione adeguato alle mansioni svolte costituisce il presupposto fondamentale delle nostre politiche di remunerazione e rappresenta un elemento fondante di un impegno a lungo termine che la Società assume nei confronti dei propri dipendenti.



FINALITÀ, PRINCIPI E DESTINATARI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

La Politica di Remunerazione adottata dal Gruppo Prysmian è volta ad attrarre e trattenere persone di talento dotate delle capacità necessarie per raggiungere gli obiettivi aziendali e a motivare il management a perseguire una performance sostenibile nel tempo, nel rispetto della cultura e dei valori aziendali, attraverso un legame tangibile e verificabile tra retribuzione variabile e performance individuale e di Gruppo.

La Politica di Remunerazione si ispira ai principi di seguito descritti:

Condivisione del successo su base meritocratica



La retribuzione del management è costituita in parte rilevante da retribuzione soggetta a condizioni di performance ed erogata in larga parte in forma di azioni, coerentemente con le aspettative degli investitori. I nostri sistemi di incentivazione si sviluppano su un arco temporale pluriennale e coerente con il profilo di rischio del Gruppo, affinché il focus del management sia rivolto alla creazione di valore sostenibile nel lungo termine in coerenza con le aspettative di tutti gli stakeholder. Crediamo che coinvolgere le persone nel successo dell'azienda sia il modo migliore per motivarle a lavorare al meglio e per questo promuoviamo un ampio utilizzo di piani basati su azioni.

Competitività



L'offerta retributiva punta ad attrarre e trattenere le risorse chiave per l'organizzazione. In particolare, i livelli retributivi sono definiti sulla base delle prassi nei diversi mercati in cui siamo presenti, in relazione a ruoli comparabili, alla competenza espressa e alla solidità della performance nel tempo.

Equità



I sistemi di remunerazione non sono influenzati da genere, età, etnia o background culturale. Valorizziamo la diversità delle nostre persone e sosteniamo l'inclusione: siamo fermamente contrari a differenze retributive connesse a qualsiasi forma di discriminazione.

Trasparenza



Abbiamo un sistema di governance chiaro ed efficace ed offre un'informativa sulla remunerazione improntata alla massima trasparenza nei confronti di tutti gli stakeholder.

2.1 Destinatari

La Politica di Remunerazione si applica ai componenti del Consiglio, ai Sindaci e ai DRS del Gruppo Prysmian.

Oltre agli Amministratori Esecutivi, a far data 1 gennaio 2025, a seguito della riorganizzazione del Gruppo, la società ha individuato i seguenti DRS nelle posizioni di:

- Executive Vice President Transmission
- Executive Vice President Power Grid & Electrification
- Executive Vice President Digital Solutions
- CEO Europe
- CEO Nord America

COLLEGAMENTO CON LA STRATEGIA

La Politica di Remunerazione della Società è improntata a garantire l'allineamento con la strategia aziendale e ad assicurare una performance sostenibile nel lungo termine, grazie in particolare ai piani di remunerazione variabile.

In applicazione del principio di pay-for-performance, i pacchetti retributivi dei destinatari della politica sono strutturati in modo che la componente variabile, collegata al raggiungimento di obiettivi definiti ex ante, sia prevalente rispetto alla componente fissa, pur nell'ambito di un pay-mix bilanciato ed equilibrato. La remunerazione variabile viene corrisposta prevalentemente in azioni, in un orizzonte temporale di medio-lungo termine (3-5 anni), a garanzia della sostenibilità della performance conseguita. Dal 2023 è stato introdotto un piano variabile quadriennale monetario per il segmento Transmission (precedentemente divisione Projects), volto a supportare l'execution e a proteggere le risorse critiche garantendo la stabilità del core team.

Il collegamento con la strategia aziendale nella gestione delle persone è rafforzato da un sistema integrato di talent management. Tutti i dipendenti desk worker partecipano infatti ad un processo annuale di valutazione della performance e del potenziale ("P+"). La valutazione della performance è collegata ad obiettivi individuali/di team riferiti a risultati di business e ai valori e comportamenti individuati in coerenza con il nostro modello di leadership. La valutazione del potenziale integra la valutazione della performance e consente la definizione di piani di sviluppo e crescita individuale coerenti con il potenziale dei destinatari, che assicurino la sostenibilità gestionale della Società nel tempo. Gli esiti del processo "P+" alimentano la pipeline di talenti inclusi nel piano di successione di Gruppo.

Prysmian ha in essere un piano di successione di Gruppo per le posizioni di Amministratore esecutivo della Società e per le posizioni manageriali, in linea con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance. Tale piano è finalizzato a:

- Gestire l'eventuale cessazione dall'incarico di amministratori esecutivi e di top manager nel modo più fluido possibile, contenendo gli effetti negativi di eventuali discontinuità gestionali;
- Garantire proattivamente la continuità manageriale nelle posizioni di vertice;
- Favorire il ricambio generazionale nel medio-lungo periodo.

Il piano di successione è oggetto di costante monitoraggio e aggiornamento, anche tramite il supporto di advisor indipendenti leader per tale attività, il cui intervento è ritenuto necessario in particolare per i ruoli di vertice e per il Top Management, inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche.

L'aggiornamento del piano di successione prevede preliminarmente:

- L'aggiornamento della mappatura dei ruoli aziendali coinvolti nel piano e l'identificazione delle posizioni apicali più rilevanti, in aggiunta a quelle degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- La verifica dei criteri - in termini di leadership, esperienze e competenze - per l'individuazione dei possibili candidati alla successione delle posizioni coinvolte.

Gli esiti dell'aggiornamento del piano di successione per il Top Management e le posizioni chiave del Gruppo vengono discussi e condivisi con il Comitato Remunerazioni e Nomine, il quale può valutare se effettuare interviste individuali di approfondimento con alcuni manager. Il piano di successione viene quindi presentato al Consiglio di Amministrazione. Il piano di successione in essere relativo alle posizioni apicali del Gruppo Prysmian è valutato completo e complessivamente robusto.

Nel corso dell'esercizio vi sono state modifiche organizzative che hanno coinvolto anche il Top Management del Gruppo Prysmian e il piano di successione in essere è stato utilizzato e preso a riferimento per individuare i candidati più adatti a ricoprire i ruoli organizzativi oggetto di cambiamento. Tale processo si è svolto con il monitoraggio del Comitato Remunerazioni e Nomine e con discussioni dedicate. Il Consiglio di Amministrazione ha quindi esaminato le modifiche proposte al piano di successione relativo agli amministratori esecutivi e al Top Management conseguenti alle citate modifiche organizzative, fornendo precise raccomandazioni circa l'individuazione di ulteriori candidati in specifiche posizioni.

Anche il piano di successione per le altre posizioni manageriali nel Gruppo è oggetto di un costante aggiornamento. Esperti esterni vengono periodicamente coinvolti per la realizzazione di specifici programmi di assessment a supporto del processo di identificazione dei candidati inclusi nel piano di successione.

Parallelamente alla definizione dei piani di successione, Prysmian investe per lo sviluppo della pipeline futura, tramite programmi specifici di leadership development per la crescita e la formazione dei candidati interni, nonché job rotation e assignment internazionali volti all'arricchimento di esperienze. Nell'ambito della definizione dei piani di successione, è posta particolare attenzione sugli aspetti di diversity con l'obiettivo è supportare un talent pool inclusivo dove le diversità rappresentino un valore.

La performance delle nostre persone guida l'accesso sia a corsi di formazione manageriale presso la nostra Business School, definiti in partnership con le migliori Università internazionali, sia a corsi di formazione tecnica volti a garantire lo sviluppo di specifiche competenze di funzione.

La performance individuale è collegata ai sistemi di remunerazione quale condizione di accesso ad aumenti della remunerazione fissa.

La performance e il potenziale individuali sono tra i criteri considerati per l'identificazione dei partecipanti ai Piani di incentivazione di lungo termine.

ESPERTI INDIPENDENTI E RIFERIMENTI DI MERCATO

Nell'ambito della sua attività consultiva e propositiva, il Comitato si avvale di esperti indipendenti al fine di ottenere una pluralità di analisi di mercato su varie materie di interesse. In particolare, per quanto attiene i benchmark retributivi, gli advisor esterni indipendenti Korn Ferry, Willis Towers Watson e Mercer hanno fornito informazioni relative alle tendenze, le prassi e i livelli retributivi di mercato al fine di monitorare l'adeguatezza delle remunerazioni del CEO, del top management, e del Collegio Sindacale.

Il confronto con il mercato ha un ruolo importante nel processo di elaborazione della politica di remunerazione.

Il peer group identificato da Prysmian come riferimento per la definizione della Politica 2026 e per il benchmark del CEO di Gruppo non ha subito modifiche rispetto al 2025.

Il peer group è stato definito nel corso del 2024, con il supporto di un advisor esterno indipendente, e sulla base di un processo rigoroso che ha previsto le seguenti attività:

1	Approfondimento sulle singole società del peer group utilizzato precedentemente (2024) per valutarne la coerenza (dimensionale, di settore) con Prysmian;
2	Verifica della composizione dei peer group utilizzati dai proxy advisor per le analisi di competitività e pay-for-performance;
3	Inclusione di ulteriori società quotate comparabili per settore di appartenenza e dimensioni, incluso società US purché operanti nel medesimo settore o settore contiguo rispetto a Prysmian;
4	Verifica della comparabilità complessiva del peer group proposto in termini dimensionali (ricavi, capitalizzazione di mercato, numero di dipendenti), settore di appartenenza, bilanciamento geografico.

L'attuale peer group include società identificate sulla base dei seguenti criteri:

Dimensioni in termini di:	Settore di appartenenza	Bilanciamento geografico
- ricavi - capitalizzazione di mercato - numero di dipendenti	- medesimo settore di Prysmian - settore contiguo	- prevalenza di società europee (12) - inclusione di 3 società US

Il peer group risulta composto dalle seguenti società:

Società	Paese	Settore di riforminmento
ABB	Svizzera	Electrical Equipment
Assa Abloy	Svezia	Building Products
Dassault Aviation	Francia	Aerospace and Defense
Legrand	Francia	Electrical Equipment
Leonardo	Italia	Aerospace and Defense
Nexans	Francia	Electrical Equipment
Osram Licht	Germania	Electrical Equipment
Schneider Electric	Francia	Electrical Equipment
Siemens Energy	Germania	Electrical Equipment
Signify	Paesi Bassi	Electrical Equipment
Thales	Francia	Aerospace and Defense
Vestas Wind Systems	Danimarca	Electrical Equipment
Corning	USA	Electronic Eq, Instruments and Components
Eaton	USA	Electrical Equipment
Emerson Electric	USA	Electrical Equipment

In termini dimensionali, il posizionamento di Prysmian rispetto al peer group è al 42° percentile¹⁴.

In linea generale, la competitività rispetto al mercato delle retribuzioni viene valutata con il supporto di una metodologia di valutazione delle posizioni che consente di effettuare confronti coerenti al fine di assicurare un allineamento competitivo con il mercato esterno. Per le posizioni apicali, inclusi i Dirigenti con responsabilità strategiche, il mercato di riferimento utilizzato è composto da un panel di circa 250 società europee quotate incluse nel FT Europe 500 listing quali principali aziende per capitalizzazione in Europa.

Si segnala inoltre che nel corso del 2025 e nei primi mesi del 2026 sono state svolte numerose analisi sulle prassi e i trend di mercato a supporto delle decisioni che hanno portato alla definizione del nuovo Piano di incentivazione di lungo termine. Esse hanno riguardato l'architettura del Piano, le metriche, le curve di incentivazione e i range di performance, nonché vari aspetti relativi alla gestione del Piano e al relativo Regolamento, quali il trattamento in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro, clausole di malus e claw-back, previsioni in caso di eventi straordinari.

14. L'analisi di posizionamento dimensionale di Prysmian si basa su ricavi, n° dipendenti al 31 dicembre 2024 e capitalizzazione di mercato al 6 febbraio 2026 – i dati di Prysmian di ricavi considerano degli effetti dell'acquisizione di Encore Wire nell'ipotesi che l'acquisizione sia avvenuta il 1 gennaio 2024 (full-year) per garantire una maggiore comparabilità del dato.

REMUNERAZIONE DEL PRESIDENTE E DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI

L'Assemblea degli Azionisti stabilisce la remunerazione da corrispondere agli Amministratori non Esecutivi e al Presidente del Consiglio di Amministrazione per ciascuno degli anni in cui rimarranno in carica.

Con riferimento al triennio 2024-2026, l'Assemblea degli Azionisti del 18 aprile 2024 ha approvato la proposta del Consiglio di Amministrazione uscente, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, di stabilire che il compenso annuale da corrispondere agli Amministratori non Esecutivi e al Presidente del Consiglio di Amministrazione sia determinato in base ai seguenti criteri, che tengono in considerazione il ruolo e gli incarichi che saranno attribuiti dal Consiglio stesso:

- € 65.000 ad ognuno degli amministratori non esecutivi;
- € 185.000 aggiuntivi al Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- € 40.000 per ogni incarico di Presidente dei comitati interni;
- € 35.000 per ogni incarico di componente dei comitati interni.

Per l'eventuale incarico di Vice-presidente, previsto dallo Statuto della Società, non sono previsti compensi aggiuntivi rispetto a quanto elencato.

A tali criteri si è giunti a valle delle analisi effettuate e in considerazione dell'impegno effettivamente richiesto per lo svolgimento delle funzioni. In occasione del rinnovo del Consiglio di Amministrazione, sono infatti state realizzate da un advisor indipendente, Willis Towers Watson, analisi di benchmarking sul compenso dei componenti non esecutivi, con riferimento ai seguenti panel:

- Società italiane del FTSE MIB, ad esclusione di banche e assicurazioni¹⁵;
- Panel di società europee del settore industrial, come indicate nella Politica di Prysmian 2024¹⁶.

15. Le società incluse nel panel sono le seguenti: A2A, Amplifon, DiaSorin, Enel, ENI, ERC, Hera, Infrastrutture Wireless Italiane, Interpump Group, Italgas, Leonardo, Moncler, Nexi, Pirelli & C., Poste Italiane, Recordati Industria Chimica e Farmaceutica, Saipem, Snam, Telecom Italia.

16. Il panel di riferimento per le analisi effettuate è costituito dalle seguenti 12 società: Assa Abloy, Dassault Aviation, Legrand, Leonardo, MTU Aero Engines, Nexans, Osram Licht, Signify, Saab, Safran, Thales, Vestas Wind Systems.

REMUNERAZIONE DEI SINDACI

Ai sensi dell'art. 2402 del codice civile, la remunerazione dei Sindaci è determinata dall'Assemblea all'atto della nomina e per l'intera durata dell'incarico.

Il Collegio Sindacale in carica alla data della presente Relazione è stato nominato dall'Assemblea del 16 aprile 2025 per un periodo di tre esercizi. In tale data, l'Assemblea ha stabilito in € 85.000 il compenso annuale lordo per il Presidente del Collegio Sindacale e in € 65.000 il compenso annuale lordo per ciascuno dei Sindaci effettivi.

Tale compenso annuale è stato definito tenendo in considerazione il ruolo e la competenza, professionalità e l'impegno richiesto per lo svolgimento dell'incarico, le caratteristiche dimensionali e settoriali della Società e le analisi di benchmarking sul compenso dei componenti del Collegio Sindacale realizzate da un advisor indipendente, Willis Towers Watson, con riferimento ai seguenti panel:

- Società italiane del FTSE MIB, ad esclusione di banche e assicurazioni¹⁷;
- Un panel ristretto di società italiane del FTSE MIB dimensionalmente più simili a Prysmian, ad esclusione di banche e assicurazioni¹⁸.

Per tutti i membri dell'organo di controllo la remunerazione è quindi composta esclusivamente da una parte fissa e non è in alcun modo legata ai risultati economici conseguiti dalla Società.

17. Le società incluse nel panel sono le seguenti: A2A, Amplifon, Brunello Cucinelli, Diasorin, Enel, Eni, Erg, Hera, Interpump Group, Inwit, Italgas, Leonardo, Moncler, Nexi, Pirelli & C, Poste Italiane, Recordati, Saipem, Snam, Telecom Italia, Terna.

18. Le società incluse nel panel sono le seguenti: Enel, Eni, Leonardo, Moncler, Pirelli & C, Poste Italiane, Recordati, Saipem, Snam, Telecom Italia.

REMUNERAZIONE DEL CEO, DEGLI ALTRI AMMINISTRATORI ESECUTIVI E DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE - ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

7.1 Remunerazione fissa

I livelli di remunerazione fissa degli Amministratori Esecutivi e investiti di particolari cariche e degli altri DRS vengono definiti tenendo in considerazione la complessità, le effettive responsabilità e l'esperienza richiesta al ruolo e il mercato retributivo di riferimento. La componente fissa del pacchetto retributivo dei manager apicali ha una rilevanza relativa rispetto al totale del pacchetto retributivo. Tale peso contenuto, ma sufficiente e congruo anche in caso di mancata erogazione della parte variabile in caso di non raggiungimento degli obiettivi cui è collegata, è tale da ridurre i comportamenti eccessivamente orientati al rischio e da scoraggiare iniziative focalizzate solo sui risultati di breve termine.

Periodicamente, viene elaborata dal Comitato una proposta di politica retributiva per i manager apicali da sottoporre per approvazione al Consiglio. Tale politica può prevedere un aggiornamento della remunerazione fissa. Le eventuali revisioni tengono in considerazione diversi fattori tra cui la competitività rispetto ai dati retributivi di mercato, la sostenibilità, l'equità interna e la performance individuale, valutata mediante il sistema globale Prysmian di valutazione della performance ("P+").

Con riferimento alla remunerazione del CEO, si veda l'apposito paragrafo.

7.2 Remunerazione variabile

La componente variabile della remunerazione si compone di due principali elementi:

- **Incentivo di breve termine** (componente monetaria del Piano MBO annuale);
- **Incentivo di lungo termine** (Piano LTI basato su azioni), composto dalle **Performance Share** e dalla componente differita dell'incentivo di breve termine nella forma di **Deferred Share** abbinate a **Matching Share**.

7.2.1 Sistema di incentivazione di breve termine (Piano MBO)

Finalità

Il sistema di incentivazione variabile di breve termine (Piano MBO), rivolto a circa 3.000 dipendenti che ricoprono posizioni con responsabilità manageriali, ha lo scopo di allineare i comportamenti individuali agli obiettivi annuali dell'organizzazione, premiando i beneficiari per i risultati raggiunti nel breve periodo (1 anno).

Il Piano MBO viene rivisto ogni anno dal Comitato, che propone al Consiglio gli obiettivi per gli Amministratori Esecutivi e gli altri DRS e ne identifica le relative metriche di valutazione.

Caratteristiche

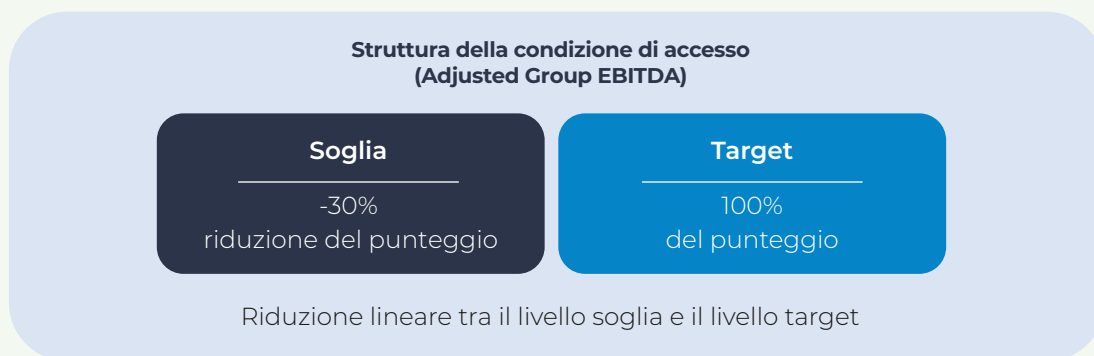
Il Piano MBO è attuato in linea con il relativo regolamento e prevede un processo di comunicazione annuale chiaro e trasparente verso tutti i partecipanti. A ciascun partecipante sono assegnati livelli di incentivazione (target e massimo) espressi come percentuali della rispettiva Retribuzione Annua

Lorda (RAL) o in valore assoluto, connessi al raggiungimento di predeterminati obiettivi di performance. I livelli di incentivazione sono definiti in relazione alla strategicità del ruolo, con l'obiettivo di bilanciare la retribuzione fissa e variabile in funzione della posizione ricoperta e dell'impatto sui risultati aziendali. La consuntivazione e l'erogazione finale dell'incentivo varia a seconda del grado di raggiungimento di ciascuno degli obiettivi assegnati fino al valore massimo predefinito, oltre il quale non è previsto il riconoscimento di ulteriori importi (cap). L'incentivo erogabile per risultati intermedi fra il livello soglia e target e tra target e massimo è calcolato per interpolazione lineare.

Condizioni di performance

Il Piano MBO è volto a focalizzare il management sul conseguimento dei driver di valore del Gruppo e prevede:

- **Condizione di accesso**, rappresentata dall'Adjusted EBITDA di Gruppo. La condizione di accesso è caratterizzata da un livello soglia e un livello target.
 - Al conseguimento del livello target, il Piano MBO si attiva senza penalizzazioni, ovvero l'incentivo matura in misura corrispondente al punteggio complessivamente ottenuto nella scheda individuale (min 50 - max 150 punti);
 - Al conseguimento del livello soglia, invece, il punteggio complessivamente ottenuto viene ridotto del 30%, con conseguente riduzione del corrispondente incentivo. I risultati intermedi fra il livello soglia e quello target della condizione di accesso determinano una riduzione lineare (fra -30% e 0%) del punteggio conseguito sugli obiettivi della scheda individuale. Questa riduzione si applica alla totalità degli obiettivi per il CEO e le posizioni a suo diretto riporto, compresi gli Amministratori Esecutivi e gli altri DRS. Per il resto dei partecipanti invece, soggetti anch'essi alla condizione di accesso, il meccanismo sopra descritto si applica solo all'obiettivo di Adjusted EBITDA incluso nelle rispettive schede individuali (nelle schede, l'obiettivo è declinato a livello di geografia o business in coerenza con le responsabilità dei vari ruoli);
 - In caso di mancato raggiungimento della condizione di accesso almeno al livello soglia, non si procede ad alcuna erogazione dell'incentivo;



- **Obiettivi di natura economico-finanziaria** con diverso peso e tra loro indipendenti, assegnati a tutto il management del Gruppo coerentemente con l'area di business/geografica di appartenenza; per le funzioni centrali, tali obiettivi sono misurati a livello di Gruppo. Nella scelta degli obiettivi, si cerca il più possibile di differenziare i target tra gli incentivi di breve periodo e il piano LTI GROW, limitando le aree di sovrapposizione;
- **Obiettivi legati alla funzione o area di business di appartenenza**, di carattere economico-finanziario o relativi ad indicatori di efficienza operativa;
- **Obiettivo ESG**, assegnato a tutto il management del Gruppo ad ogni livello.

In caso di tragici eventi mortali durante l'attività lavorativa di dipendenti o contrattisti, la consuntivazione degli obiettivi ESG sarà considerata pari a zero per i partecipanti cui sia stato assegnato l'obiettivo di Gruppo e della Regione/Segmento nella quale è avvenuto l'incidente.

Con riferimento all'esercizio 2026, gli obiettivi di natura economico-finanziaria hanno un peso relativo ai fini della determinazione del premio di norma pari al 50-60%, gli obiettivi di funzione/area di business pari al 30-20% e l'obiettivo ESG pari al 20%.

Collegamento tra performance e incentivo

Gli obiettivi della scorecard prevedono tre livelli di performance: soglia, target e massimo. Nello specifico:

- In caso di mancato raggiungimento del livello soglia per un determinato obiettivo, il punteggio raggiunto relativamente a quel determinato obiettivo sarà pari a zero;
- In caso di raggiungimento dell'obiettivo tra livello soglia e target e tra target e massimo, il punteggio sarà calcolato per interpolazione lineare;
- Nel caso di raggiungimento/superamento del livello massimo, il punteggio raggiunto sarà comunque uguale al valore massimo: non sono infatti previsti punteggi superiori.

Per ogni partecipante il punteggio complessivo ottenibile al raggiungimento di tutti gli obiettivi a livello target è pari a 100: a tale livello corrisponde l'erogazione del valore target dell'incentivo, mentre il punteggio complessivo ottenibile al raggiungimento di tutti gli obiettivi a livello massimo è pari a 150, cui corrisponde l'erogazione del valore massimo di incentivo (cap). Al raggiungimento di tutti gli obiettivi a livello soglia, il punteggio complessivo è pari a 50 ed è prevista l'erogazione del 50% dell'incentivo target. Nel caso in cui il punteggio finale ottenuto sia inferiore a 50, l'incentivo corrisposto sarà pari a zero. Nel caso in cui il punteggio finale ottenuto sia compreso tra 50 e 150, l'incentivo sarà calcolato in maniera linearmente proporzionale. Tenendo conto dell'esistenza della condizione di accesso, la soglia dei 50 punti è stata valutata coerente con il raggiungimento di un livello di performance almeno soddisfacente.

Erogazione

L'erogazione dell'incentivo annuale avviene pro-quota in base ai mesi di effettiva permanenza nel Gruppo durante il periodo di performance.

L'incentivo viene erogato nell'anno successivo a quello di maturazione in relazione alla performance conseguita, generalmente nel mese di maggio, a valle dell'approvazione del bilancio consolidato di esercizio.

Malus e clawback

Il piano MBO prevede clausole di clawback e malus, della durata di 3 anni, sia per i casi in cui gli incentivi siano stati concessi sulla base di dati che si sono successivamente rivelati manifestamente errati sia in cui vi siano state intenzionali modifiche degli stessi dati, ovvero in caso di gravi e dolose violazioni di norme di legge e/o regolamenti, del Codice di Condotta di Gruppo o altre politiche di compliance, fatta salva qualsiasi azione consentita dalla legge per la protezione della Società.

7.2.2 Sistema di incentivazione di lungo termine (Piano LTI)

Il sistema di incentivazione di lungo termine - Piano LTI GROW 2026-2028, che viene sottoposto all'approvazione dell'Assemblea del 16 aprile 2025 rappresenta un pilastro della Politica di remunerazione oltre che una componente fondamentale di engagement a lungo termine delle persone chiave del Gruppo. Il Piano è destinato a circa **1.250** dipendenti a livello globale.

Finalità

Gli obiettivi principali del Piano LTI 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 attraverso il meccanismo di differimento in azioni di parte dell'incentivo annuale (Deferred Shares);
- Rafforzare l'ingaggio e la retention dei partecipanti anche attraverso il meccanismo delle Matching Share.

Caratteristiche

Il Piano si basa sull'attribuzione gratuita di azioni ed è articolato nelle seguenti componenti:

- **Performance Share:** componente che consiste nell'attribuzione 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;
- **Deferred Share:** componente che consiste nella corresponsione differita tramite attribuzione gratuita di azioni, subordinata alla continuità del rapporto di lavoro durante il periodo di maturazione, del 50% dell'incentivo annuale eventualmente maturato nell'ambito dei Piani MBO 2026, 2027 e 2028. La maturazione dell'incentivo annuale è collegata al conseguimento di specifici obiettivi di performance di natura economico-finanziaria, operativa e di sostenibilità definiti ex-ante annualmente;
- **Matching Share:** componente che consiste nell'attribuzione gratuita, per ogni Deferred Share effettivamente attribuita, di ulteriori 0,5 azioni. Per il CEO di Gruppo e il top management (composto da circa 50 soggetti, inclusi Amministratori Esecutivi, altri DRS, posizioni di prima linea di rapporto al CEO e posizioni di seconda linea di rapporto con responsabilità su aree chiave) la componente di Matching Share è soggetta al conseguimento di un livello pari almeno al Target della Condizione di Performance ESG.

Performance Share

Questa componente prevede l'attribuzione gratuita di azioni ai partecipanti subordinatamente al conseguimento di condizioni di performance predeterminate. Il periodo di performance e vesting è triennale (2026-2028), con attribuzione delle azioni prevista nel 2029.

Il numero delle Performance Share al momento dell'assegnazione iniziale è definito per ciascun partecipante al Piano in relazione al ruolo ricoperto, nonché in base al pacchetto retributivo complessivo e al posizionamento rispetto ai livelli di mercato; esso viene determinato sulla base del prezzo medio di chiusura dell'azione registrato nei 90 giorni di calendario precedenti l'Assemblea del 16 aprile 2026.

Condizioni di performance

L'effettiva attribuzione delle performance share è subordinata al livello di performance conseguito in relazione ai seguenti obiettivi:

- Adjusted EBITDA cumulato;
- Free Cash Flow cumulato;
- Rendimento annuo medio del capitale investito (ROCE);
- TSR relativo rispetto a un panel di confronto composto da 14 costituenti (aziende/indici);
- ESG, misurato tramite l'indicatore "ricavi Sustainability-linked".

Per ognuno di questi obiettivi, a cui è assegnato un peso paritetico del 20%, sono fissati i seguenti livelli di performance, sulla base dei quali verrà misurato il grado di raggiungimento dei risultati.

	Adjusted EBITDA cumulado 2026-2028 (peso 20%)		Free Cash Flow cumulado 2026-2028 (peso 20%)		ROCE annuo medio 2026-2028 (peso 20%)		TSR relativo (peso 20%)		ESG - % Ricavi sustainability-linked (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	50%	52%	50%
Target	8.505 €Mln	100%	4.105 €Mln	100%	18,6%	100%	interpolazione lineare	--	55%	100%
Massimo	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 share;
- Il conseguimento di risultati pari alla soglia comporta l'attribuzione del 50% delle performance share target;
- Il conseguimento di risultati pari al livello target comporta l'attribuzione del 100% delle performance share target;
- Il conseguimento di risultati pari o superiori al livello massimo comporta l'attribuzione del numero massimo di azioni, che è pari al 150% del target per tutte le condizioni di performance 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 azioni calcolato per interpolazione lineare.

Il **Total Shareholder Return (TSR)** relativo di Prysmian è misurato rispetto al seguente panel di confronto:

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

Gli indici Eurostoxx 600 Industrial Goods & Services e S&P 500/cap Goods sono due dei costituenti del panel. Ai fini della misurazione del TSR di tali indici si prenderà a riferimento la performance 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 Prysmian e le società del panel, si prenderà a riferimento il prezzo

giornaliero medio di chiusura del titolo nei mesi di gennaio, febbraio, marzo 2026 e il prezzo giornaliero medio di chiusura del titolo nel mese di ottobre, novembre e dicembre 2028. 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 regolamento del Piano definirà in dettaglio 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, delisting, cessioni e/o liquidazioni.

I risultati in termini di TSR conseguito dai costituenti del panel TSR, inclusa Prysmian, verranno ordinati in modo decrescente, dall'azienda con il migliore risultato in termini di TSR all'azienda con il peggior risultato. Se il TSR conseguito da Prysmian risulterà uguale alla mediana, sarà considerato raggiunto il livello soglia. 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.

La **performance ESG** è misurata in relazione al grado di conseguimento di un unico indicatore ESG – % Ricavi sustainability-linked. 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.

Inoltre, nel caso in cui avvenisse disgiuntamente un incidente mortale durante il periodo di performance, per l'anno in cui tale evento accadesse è previsto l'azzeramento delle Performance Share legate al target ESG, il cui numero verrebbe pertanto automaticamente diminuito di un terzo.

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 informativa al mercato in merito ai 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.

Inoltre, al termine del triennio 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 in conseguenza di circostanze inusuali o non prevedibili.

Lock-up

È previsto un lock-up per una durata di 2 anni, durante il quale i partecipanti al Piano non potranno disporre delle performance share eventualmente attribuite, salvo quanto eventualmente ceduto a copertura di oneri fiscali / contributivi, se applicabile. Tale vincolo riguarda l'intero numero di performance share attribuite al CEO di Gruppo e al top management, mentre è fissato al 20% per tutti gli altri partecipanti al Piano.

Il periodo di lock-up sopra indicato è stato determinato dalla Società al fine di rafforzare l'allineamento del piano di incentivazione con gli interessi degli Azionisti in un orizzonte di lungo termine. Prevedendo un periodo di vesting triennale ed un ulteriore periodo biennale di mantenimento delle azioni, l'orizzonte temporale del Piano risulta pari a cinque anni, in conformità con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance.

Deferred Share

Questa componente del Piano LTI prevede la corresponsione in via differita e in azioni di una quota pari al 50% dell'incentivo annuale nell'ambito dei Piani MBO 2026, 2027 e 2028, ove maturato. Il numero di Deferred Share che il partecipante ha diritto di ricevere si ottiene dividendo il valore in Euro dell'incentivo annuale 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 all'incentivo maturato per l'anno 2026), 2026 (relativamente all'incentivo maturabile per l'anno 2027) e 2027 (relativamente all'incentivo maturabile per l'anno 2028). L'attribuzione di questa componente del Piano LTI è subordinata alla continuità del rapporto di lavoro fino al termine del periodo di vesting (31 dicembre 2028).

Matching Share

Questa componente del Piano LTI è abbinata alle Deferred Share e consiste nell'attribuzione gratuita al partecipante di 0,5 azioni aggiuntive per ogni Deferred Share attribuita. Per il CEO di Gruppo e il Top management, la componente di Matching Share è attribuita subordinatamente al conseguimento dell'obiettivo ESG a livello almeno pari al target.

Le componenti Deferred Share e Matching Share consentono di collegare quota parte degli incentivi annuali alla creazione di valore sostenibile in un arco temporale pluriennale e rafforzare la leva di retention dei partecipanti nel medio termine.

Cambio di controllo

In caso di acquisizione, durante il periodo di vesting, 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"), i partecipanti avranno diritto di ricevere le azioni pro rata temporis in base al grado di raggiungimento delle condizioni di performance al momento del cambio di controllo e le Deferred Shares e Matching Shares eventualmente già assegnate.

Effetti della cessazione del rapporto di lavoro

L'attribuzione delle azioni è soggetta alla continuità del rapporto di lavoro durante il periodo triennale di performance. Il trasferimento di un partecipante tra Società del Gruppo e la modifica del ruolo non determineranno alcuna variazione rispetto alle regole e alle entità definite al momento della data di assegnazione iniziale.

Maggiori dettagli in merito agli effetti della cessazione del rapporto di lavoro sono riportati di seguito, nell'apposito paragrafo.

Meccanismi di correzione della componente variabile (malus e claw-back)

Il Piano LTI prevede clausole di malus e claw-back - 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), che si attivano in caso di circostanze oggettive che portino al restatement dei dati economico-finanziari del Gruppo Prysmian o di qualsiasi altra società del Gruppo a un livello tale che, se noto per tempo, avrebbe 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 Prysmian S.p.A. o altre Società del Gruppo. Tali previsioni potranno essere adattate localmente in modo da essere compatibili con le normative locali.

Informazioni di maggior dettaglio sul Piano LTI sono riportate nel Documento Informativo disponibile sul sito web aziendale www.prysmian.com.

7.2.3 Sistema di incentivazione di lungo termine Renewable Stability Program for the Core Transmission Execution Team (Piano RES)

Il sistema di incentivazione di lungo termine - Piano RES 2023-2026, introdotto nel 2023, rappresenta una componente fondamentale di engagement a lungo termine delle persone chiave nell'ambito del segmento Transmission (precedentemente Divisione Projects), identificate in circa 20 dipendenti a livello globale.

I principali obiettivi del Piano sono:

- Concentrare gli sforzi di alcune risorse chiave del segmento Transmission (precedentemente Divisione Projects) sul backlog, minimizzando i relativi rischi;
- Migliorare la stabilità di alcune risorse chiave del segmento Transmission (precedentemente Divisione Projects), come driver degli investimenti e della roadmap di Ricerca & Sviluppo.

I partecipanti al Piano RES sono identificati tra i dipendenti del segmento Transmission (precedentemente Divisione Projects) e il bonus cash a cui ciascuno di essi può avere diritto viene fissato sulla base del ruolo ricoperto e in relazione al proprio pacchetto retributivo individuale complessivo, tenendo conto anche del posizionamento rispetto al mercato. Il costo complessivo massimo stimato del piano è di circa 7,5 milioni di euro.

L'eventuale bonus cash sarà versato a ciascun partecipante subordinatamente al raggiungimento delle Condizioni di accesso e al raggiungimento totale o parziale degli indicatori di performance indicati di seguito. Il payout è previsto nel 2027 al termine del periodo di misurazione della performance (1° gennaio 2023 – 31 dicembre 2026) e a seguito dell'Assemblea degli Azionisti che approverà i risultati finanziari della Società per l'esercizio 2026.

La condizione di accesso non sarà soddisfatta qualora l'EBITDA Adjusted del segmento Transmission (precedentemente Divisione Projects) cumulato per gli anni 2023, 2024, 2025, 2026 sarà inferiore a Euro 1.560 milioni; tuttavia, il risultato complessivo derivante dalla consuntivazione dei KPI sarà ridotto all'80% in questa ipotesi. Il Piano sarà invece consuntivato al 100% (cap massimo) al raggiungimento di un livello di Adjusted EBITDA del segmento Transmission cumulato per gli anni 2023, 2024, 2025, 2026 di Euro 1.616 milioni. Tra i livelli di EBITDA cumulato definiti quali Soglia e Target, la riduzione del risultato sarà lineare (20-0%).

	Adjusted Ebitda Transmission	Consuntivazione
Soglia	1.560	80%
Target	1.616	100%

Stabilità e Retention

Il pagamento del bonus è subordinato, inter alia, alla costanza di rapporto di lavoro e all'effettiva prestazione dell'attività lavorativa e al mantenimento della posizione all'interno del segmento Transmission (precedentemente Divisione Projects). Il regolamento del Piano stabilisce i diversi effetti causati dall'eventuale cessazione del rapporto di lavoro e del cambio di posizione, tenuto conto della causa e del momento in cui la cessazione avviene e in relazione alle diverse legislazioni locali. In particolare, è 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 giusta causa, perdano ogni diritto derivante dal Piano. La cessazione del rapporto di lavoro per ragioni diverse da quelle sopra indicate o il cambiamento di posizione potranno invece prevedere l'attribuzione di una quota parte del bonus secondo un principio pro rata temporis, senza accelerazione del periodo di maturazione, e in relazione al raggiungimento delle condizioni di performance, ma solo dopo il 31 dicembre 2024.

Il calcolo del bonus maturato si basa sul livello di raggiungimento dei seguenti indicatori di Performance:

KPIs		Peso
Adj. EBITDA del segmento Transmission: cumulo 2023-26		Condizione di accesso
1	Key project che raggiungono il Taking Over Certificate stage o equivalente nel periodo 2023-26	25%
2	Investimenti Manifatturieri: completamento con successo entro dic. 2026 delle milestone legate all'esecuzione e alla messa in produzione	25%
3	R&D roadmap: completamento con successo entro dic. 2026 di progetti chiave per lo sviluppo prodotti e le iniziative di qualifica	25%
4	EBITDA/Fatturato (%) Media 2025-2026	25%

Gli obiettivi e i meccanismi di calcolo sono di seguito descritti, nei limiti delle informazioni condivisibili e non sensibili per i competitor e clienti.

Indicatore di performance 1: Progetti chiave che raggiungono la fase di Taking Over Certificate ("TOC") o equivalente

L'indicatore considera 28 progetti chiave per i quali la consegna è prevista dal 2023 al 2026.

L'obiettivo si considererà raggiunto se almeno il 90% dei TOC avverrà nei tempi previsti. Saranno presi in considerazione per la consuntivazione eventuali ritardi legati ad esigenze del cliente e cause di force majeure.

Indicatore di performance 2: Progetti di investimento manifatturiero

Con questo indicatore si prendono in considerazione 4 investimenti in ambito manifatturiero (Arco Felice, Gron, Pikkala e Brayton Point). Per ciascun progetto di investimento, che pesa il 25% dell'indicatore di performance complessivo, è prevista una data per l'inizio della mass production, che determina il successo dell'investimento.

Il bonus maturato in relazione a questo indicatore di performance sarà pari a zero se le principali milestone non saranno raggiunte entro dicembre 2026 per i progetti Arco Felice, Gron e Pikkala. Saranno presi in considerazione nella consuntivazione eventuali ritardi dei proprietari o dei permessi.

Indicatore di performance 3: Roadmap R&D

Per la Roadmap R&D, sono stati identificati 9 prodotti chiave per lo sviluppo tecnologico del segmento Transmission (precedentemente Divisione Projects). Per ciascuno di essi è previsto un calendario che include tutte le milestone principali. L'obiettivo è raggiunto solo se tutti i prodotti saranno realizzati nell'arco dei tempi previsti e condivisi. Per ogni prodotto alla consuntivazione sarà ammesso un ritardo massimo pari a 3 mesi sulla data prevista di finalizzazione.

Indicatore di performance 4: EBITDA/Fatturato %

Questo indicatore di performance è misurato rispetto alla media 2025-2026. Per neutralizzare l'impatto del metallo, il metallo sarà considerato allineato con il piano quinquennale per i progetti già aggiudicati; per quelli non ancora assegnati, il metallo sarà fissato in base all'Hedging di giugno 2022. Il Comitato Remunerazione e Nomine potrà tuttavia esercitare discrezionalità nella valutazione complessiva della performance raggiunta o determinare il punteggio complessivo da attribuire a tale Indicatore di performance in caso di oscillazioni significative del prezzo del metallo.

Il bonus maturato in relazione all'indicatore di performance sarà pari a zero se l'EBITDA/Fatturato medio (%) 2025-2026 sarà inferiore al 16,1%.

Il Piano RES prevede clausole di malus e clawback - volte a cancellare o recuperare (parzialmente o totalmente) il bonus monetario attribuito - che si attivano in caso di circostanze oggettive che portino al restatement dei risultati economico-finanziari di Prysmian S.p.A. o di qualsiasi altra società del Gruppo a un livello tale che, se noto per tempo, avrebbe avuto un impatto sull'erogazione del bonus previsto nell'ambito del Piano. Le clausole coprono anche i casi di frode e/o dolo e potranno essere adattate localmente nei vari paesi in modo da essere compatibili con le normative di riferimento.

Le condizioni di performance sono definite sulla base dell'attuale perimetro di Gruppo, alla luce dei principi contabili in vigore al 9 marzo 2023 e sulla base di assunzioni e ipotesi inerenti all'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 informativa 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 o nell'hedging dei metalli, significativi impatti derivanti dall'applicazione del criterio contabile IFRS16, eventi o circostanze, anche esogene, di natura eccezionale o straordinaria con impatto materiale sui risultati conseguiti, come per il piano GROW. Di tale eventuali decisioni verrà data appropriata comunicazione trasparente al mercato.

7.3. Benefit

L'offerta retributiva complessiva del management è integrata dai seguenti benefici aggiuntivi:

- Previdenza Integrativa;
- Assicurazione Medica Integrativa;
- Coperture Assicurative;
- Auto Aziendale;
- Buoni Pasto.

Tali benefit sono adattati ai contesti locali, tenendo conto delle caratteristiche del mercato e delle normative di riferimento. Oltre a quanto sopra riportato, non sono previste coperture di carattere previdenziale e pensionistico diverse da quelle aventi carattere obbligatorio, con eccezione di quanto previsto dalla politica di mobilità internazionale di Gruppo.

7.4. Altri elementi

7.4.1 Bonus discrezionali / retention bonus

Il CEO di Gruppo, gli Amministratori Esecutivi e gli altri DRS non sono destinatari di forme di remunerazione discrezionale. Per il resto del management e dei dipendenti possono essere previste erogazioni monetarie che, in aggiunta alle componenti variabili formalizzate della remunerazione, premiano occasionalmente, attraverso bonus di natura discrezionale, contributi individuali eccezionali con forte impatto sul conseguimento di risultati di particolare significato strategico per Prysmian, ovvero retention bonus a favore di risorse critiche ed eccellenti, con competenze particolarmente richieste dal mercato.

7.4.2 Share Ownership Guideline

Prysmian ha istituito una linea guida sul possesso azionario (Share Ownership Guideline) per il CEO, gli Amministratori Esecutivi e gli altri DRS. Tale previsione richiede che l'Amministratore Delegato detenga per tutta la durata dell'incarico un numero di azioni Prysmian di controvalore pari a un minimo di 3 volte la propria remunerazione fissa, mentre per gli Amministratori Esecutivi e DRS il possesso azionario minimo previsto ha un controvalore pari a 1,5 volte la propria remunerazione fissa. I requisiti minimi di possesso azionario sopra indicati devono essere soddisfatti dai singoli soggetti interessati entro 3 anni dall'effettivo ingresso nel ruolo.

7.4.3 Trattamento previsto per cessazione della carica o risoluzione del rapporto di lavoro e patti di non concorrenza

La Politica di Remunerazione prevede la possibilità di definire accordi che prevedano la corresponsione di indennità in favore di Amministratori Esecutivi e/o DRS in caso di cessazione o di risoluzione del rapporto di lavoro, che sono definiti in linea con quanto raccomandato dal Codice di Corporate Governance e dalle best practice di corporate governance, nel rispetto di leggi e contratti collettivi. Il valore di tale indennità corrisponde ad un massimo di 24 mensilità di retribuzione fissa.

Prysmian prevede la possibilità di stipulare patti di non concorrenza per Amministratori Esecutivi, altri DRS e altri dipendenti che ricoprono ruoli chiave all'interno dell'organizzazione.

In conformità alla giurisprudenza e alle prassi, tali accordi prevedono il riconoscimento di un corrispettivo pari ad una percentuale della retribuzione annua lorda, in relazione alla durata e all'ampiezza del vincolo derivante dal patto stesso. Il vincolo è riferito al settore in cui opera il Gruppo ed ha un'estensione territoriale variabile a seconda del ruolo ricoperto dal singolo beneficiario.

Per quanto riguarda i patti di non concorrenza stipulati con gli Amministratori Esecutivi e i DRS, il corrispettivo verrà erogato solo al termine del rapporto di lavoro.

Eventuali accordi con Amministratori Esecutivi e DRS che prevedono la corresponsione di indennità in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro includono specifiche clausole che garantiscono che il trattamento economico complessivo, inclusivo delle indennità di cessazione della carica e dell'eventuale patto di non concorrenza, non sia in alcun caso superiore a 24 mensilità di retribuzione fissa e retribuzione variabile di breve termine effettivamente maturata nei due anni precedenti la cessazione (cap). Questa previsione, che precisa ed esplicita che il valore complessivo delle indennità corrisposte è correlato alla remunerazione variabile maturata, stabilendo quindi un collegamento con la performance effettivamente conseguita, si applica agli accordi stipulati a partire dal 2024. In precedenza, in ogni caso, le Politiche prevedevano che il valore massimo determinato dalla somma dell'indennità e del patto di non concorrenza non potesse essere superiore a 24 mensilità di Retribuzione fissa e variabile di breve termine.

Per il CEO, Massimo Battaini, l'accordo per la cessazione della carica prevede un'indennità pari a 24 mensilità di remunerazione fissa da erogare in ipotesi di (i) revoca o di cessazione dalla carica senza giusta causa; (ii) mancato rinnovo della carica per un periodo di tempo contrattualmente previsto; (iii) dimissioni con giusta causa o per mutamento sostanziale della posizione; (iv) cessazione concordata della carica o (v) morte, incapacità lavorativa permanente o il protrarsi dello stato di malattia per un

periodo superiore a 12 mesi consecutivi, che non sarà dovuta nel caso di revoca per giusta causa. Inoltre, è stato sottoscritto con Massimo Battaini un patto di non concorrenza che prevede, a fronte di un impegno della durata di tre anni, un corrispettivo pari al 40% della retribuzione fissa per ciascun anno di vigenza del Patto (per un valore complessivo pari al 120% della Retribuzione fissa) da corrispondere alla cessazione. In nessun caso l'ammontare complessivo di indennità e corrispettivo per il patto di non concorrenza potrà superare il cap di 24 mensilità di retribuzione fissa e retribuzione variabile di breve termine effettivamente maturata nei due anni precedenti la cessazione (cap), essendo stata introdotta una clausola che, in caso di raggiungimento di tale cap, riduce automaticamente l'ammontare dell'indennità di severance.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono previsti accordi individuali che regolano ex ante gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione del rapporto definiti in coerenza con le Politiche applicabili al momento della stipula di tali accordi.

La corresponsione delle indennità per la cessazione della carica o risoluzione del rapporto di lavoro compensi può essere oggetto di rinuncia.

Non sono attualmente previsti, per i destinatari della Politica, accordi nell'ambito dei quali sia stabilito il mantenimento di benefici non monetari a favore di soggetti che hanno cessato il loro incarico, né contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto. Resta ferma la possibilità per la Società di prevedere ulteriori intese contrattuali che stabiliscano, successivamente alla cessazione dell'incarico, il mantenimento di benefici non monetari ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

Per quanto concerne le conseguenze della risoluzione del rapporto su piani di incentivazione di lungo termine (Piano GROW, Piano RES 2023- 2026), il regolamento dei piani ha stabilito i diversi effetti della cessazione, tenuto conto della causa e del momento in cui la cessazione avviene e in relazione alle diverse legislazioni locali. In particolare, è previsto che i partecipanti che termineranno il rapporto 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 dai piani. La cessazione del rapporto per ragioni diverse da quelle sopra indicate, anche a seconda della data di cessazione del rapporto, potrà invece prevedere l'attribuzione di una quota parte delle azioni (o del bonus cash previsto dal RES) secondo un principio pro-rata temporis, senza accelerazione del periodo di maturazione e in relazione al livello di raggiungimento delle condizioni di performance, ove previste, per le varie componenti del Piano. In caso di morte o di invalidità permanente è previsto il mantenimento, a favore del partecipante ovvero degli eredi, alla piena maturazione dei diritti assegnati, senza applicazione di pro rata. In caso di cessazione del Rapporto di lavoro nel corso del periodo di lock-up, le relative azioni rimangono soggette ai vincoli di indisponibilità.

REMUNERAZIONE DEL CHIEF INTERNAL AUDIT OFFICER

La remunerazione del Chief Internal Audit Officer è definita in coerenza con le responsabilità e i requisiti di indipendenza, obiettività ed imparzialità della funzione.

In particolare, il piano di incentivazione annuale non prevede obiettivi di natura economico-finanziaria, né altri target che possano influenzare l'autonomia di giudizio. Con riferimento all'incentivazione di lungo termine, a partire dal 2026 il Chief Internal Audit Officer è incluso tra i partecipanti al Piano GROW 2026-28 – soggetto all'approvazione dell'Assemblea degli azionisti - con caratteristiche in parte differenti a quelle previste per gli altri partecipanti: le performance share attribuite nell'ambito di tale Piano saranno infatti collegate in parte (70%) alle condizioni di performance previste per la generalità dei partecipanti, in parte (30%) a un obiettivo specifico di funzione, collegato agli esiti della valutazione di qualità condotta da terze parti indipendenti.

DEROGHE

Prysmian, conformemente al disposto di cui all'art. 123-ter, c. 3-bis del TUF, in presenza di circostanze eccezionali che possano compromettere gli interessi a lungo termine della Società, o per assicurarne la capacità di stare sul mercato, si riserva la possibilità di derogare temporaneamente alla Politica di Remunerazione da ultimo approvata dagli Azionisti, limitatamente alle componenti variabili della remunerazione, con particolare riferimento ai criteri utilizzati per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono collegati i piani di incentivazione di breve e di lungo termine e al valore della componente variabile da erogare in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi e all'eventuale corresponsione di bonus finalizzati a supportare l'attraction e la retention delle persone ritenute chiave per il successo della Società.

Le circostanze eccezionali, ferma restando la possibilità di identificarle in corso di applicazione della Politica di Remunerazione, potrebbero configurarsi a titolo esemplificativo e non esaustivo in quelle di seguito indicate:

- L'intervento di modifiche sostanziali nell'organizzazione dell'attività di impresa, sia di carattere oggettivo (quali operazioni straordinarie, fusioni, cessioni, anche di azienda/rami d'azienda, ecc.), sia di carattere soggettivo, quali mutamenti nella compagine del top management;
- Cambiamenti significativi di scenari socio-economici o comunque il verificarsi, a livello nazionale o internazionale, di eventi straordinari e non prevedibili (quali conflitti, pandemie, etc.), riguardanti il Gruppo o i settori e/o mercati in cui opera, che incidano in modo significativo sui risultati del Gruppo o che siano in grado di mutare in misura radicale il contesto di mercato di riferimento sia a livello di singoli paesi e/o regioni che in termini globali;
- La necessità di attrarre dal mercato risorse esterne che potrebbero portare un significativo contributo alla crescita e allo sviluppo del business;
- La necessità di attivare specifici e selettivi piani di retention per risorse interne ritenute particolarmente strategiche, indicando specificamente e nominativamente le funzioni e le motivazioni di tali interventi, qualora strettamente necessari.

In tali contesti, anche con l'eventuale ausilio di esperti terzi e indipendenti, il Comitato, valutate le circostanze, può sottoporre all'approvazione del Consiglio eventuali deroghe, finalizzate alla salvaguardia degli obiettivi primari della Società e nel rispetto dei diritti dei partecipanti, sentito il Collegio Sindacale, e fermo quanto previsto dalla Procedura adottata dalla Società in materia di operazioni con parti correlate. La delibera del Consiglio dovrà anche determinare la durata di tale eventuale deroga e gli elementi specifici della Politica cui la deroga si applica, nel rispetto di quanto sopra indicato.

SEZIONE II

La presente sezione fornisce, nella prima parte, una rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, dei membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DRS) del Gruppo Prysmian, evidenziandone la conformità con la Politica di remunerazione descritta nella Sezione I della Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti approvata nel 2025, consultabile sul sito internet della Società nella sezione Governance – Remunerazioni, e le modalità con cui la remunerazione contribuisce ai risultati a lungo termine della Società.

Nella seconda parte della Sezione sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2025 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate e collegate, utilizzando le tabelle retributive previste dall'Allegato 3A, Schema N. 7-bis del Regolamento Emittenti. Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto, anche per una frazione del periodo, la carica di componente dell'organo di amministrazione e di controllo, Direttore Generale o Dirigente con Responsabilità Strategiche.

Il Consiglio di Amministrazione, nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 18 aprile 2024, resta in carica per tre esercizi, fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2026. Il Collegio Sindacale è stato rinnovato dall'Assemblea degli Azionisti del 16 aprile 2025 per tre esercizi, fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2027.

ATTIVITÀ DEL COMITATO

REMUNERAZIONI E NOMINE

Nel corso del 2025, il Comitato Remunerazioni e Nomine (il "Comitato") si è riunito 9 volte e tutti i componenti del Comitato hanno partecipato a tutte le riunioni. In conformità a quanto previsto dalla Raccomandazione 26 del Codice di Corporate Governance, nessun Consigliere ha partecipato a riunioni in cui sono state formulate proposte relative alla propria remunerazione.

Il Chief HR & Organization Officer di Gruppo ha partecipato alle riunioni del Comitato in qualità di Segretario. Il Collegio Sindacale, invitato alle riunioni del Comitato, è stato presente a tutte le riunioni svolte.

L'attività svolta nel corso dell'esercizio 2025 dal Comitato, con il supporto della Direzione Risorse Umane e Organizzazione del Gruppo, ha riguardato in particolare:

- L'esame, esprimendo parere favorevole all'adozione, della Politica di Remunerazione di Prysmian, che la Società ha raccolto nella Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti, sottoposta successivamente all'approvazione del Consiglio e dell'Assemblea;
- L'esame delle informazioni relative alla sostenibilità e raccolte nella Dichiarazione Non Finanziaria del Gruppo, esprimendo al proposito un giudizio positivo e senza osservazioni al riguardo;
- La verifica e il monitoraggio della conformità da parte dei *manager* direttamente interessati alle disposizioni contenute nella *Share Ownership Guideline* adottata dal Gruppo;
- La definizione delle caratteristiche, della struttura e degli obiettivi di performance connessi al piano di incentivazione annuale (MBO 2025);
- L'esame del conseguimento dei target relativi all'incentivazione annuale per il 2024 (MBO 2024);
- La definizione dei piani azionari di acquisto e assegnazione di azioni per dipendenti del Gruppo YES e BE IN per il triennio 2025-27 e delle proposte relative all'adozione da sottoporre all'approvazione del Consiglio e dell'Assemblea degli Azionisti;
- L'analisi delle *best practice* di mercato, unite alle linee guida in materia di remunerazione di *proxy advisor* e investitori;
- L'attività di *engagement* con i *proxy advisor* e i principali investitori;
- La formulazione di una proposta di compenso per il nuovo Collegio Sindacale attraverso un'analisi di *benchmarking*;
- L'esame e l'aggiornamento del piano di successione per l'Amministratore Delegato e il top management;
- L'analisi degli esiti della consultazione assembleare in materia di politica di remunerazione;
- Il monitoraggio in corso d'anno dell'andamento degli obiettivi di performance previsti dal piano di incentivazione variabile annuale; in particolare, in coerenza con le modifiche significative di perimetro conseguenti all'acquisizione di Channel, la formulazione della proposta di revisione delle condizioni di *performance* applicate al *Top Management* al Consiglio di Amministrazione;
- Il monitoraggio dell'andamento degli obiettivi di performance dei piani di incentivazione di lungo termine GROW 2023-2025 e RES 2023-2026;
- Il monitoraggio dell'implementazione nel 2025 dei piani di acquisto e assegnazione di azioni per dipendenti del Gruppo (Piani YES e BE IN) ed i relativi risultati raggiunti;
- Il monitoraggio degli indicatori di *Gender Pay Gap* e *social ambition* KPI;
- L'identificazione dei nuovi dirigenti con responsabilità strategiche a seguito delle modifiche alla struttura organizzativa in vigore dal 1 gennaio 2025 e l'aggiornamento in seguito alle ulteriori modifiche organizzative in vigore dal 1 agosto 2025;

- Monitoraggio della competitività retributiva degli amministratori esecutivi e dei DRS e decisioni relative alla composizione del loro pacchetto retributivo;
- Avvio delle attività necessarie per la definizione del piano di incentivazione a lungo termine per il triennio 2026-2028, attraverso la realizzazione di molteplici analisi di benchmarking e approfondimenti specifici in merito a tutti gli aspetti del Piano; identificazione di un piano di transizione da attuare a partire dal 2027 per consentire il passaggio da un piano con una frequenza di assegnazione triennale a piani con frequenza di assegnazione annuale;
- L'esame dei risultati dell'attività di autovalutazione del Consiglio e dei suoi comitati per il 2024, svolta internamente secondo le regole contenute nel Regolamento di Corporate Governance adottato dalla Società;
- Avvio dell'attività di autovalutazione del Consiglio e dei suoi comitati per l'anno 2025, svolta con il supporto di un advisor indipendente secondo le regole contenute nel Regolamento di Corporate Governance adottato dalla Società. Formulazione della proposta al Consiglio per la nomina dell'Advisor indipendente;
- Avvio delle attività propedeutiche al rinnovo del Consiglio tramite la valutazione di advisor indipendenti che possano offrire il necessario supporto.

Nel corso dei primi mesi del 2026, si sono svolte tre riunioni del Comitato, durante le quali le attività del Comitato hanno guardato:

- Formulazione al Consiglio della proposta di consuntivazione del Piano MBO 2025;
- Formulazione al Consiglio della proposta relativa alle caratteristiche e ai target per il Piano MBO 2026;
- Formulazione al Consiglio della proposta relativa alla consuntivazione degli obiettivi di performance del piano di incentivazione di lungo termine GROW 2023-2025;
- Formulazione al Consiglio della proposta relativa al Piano di incentivazione di lungo termine GROW 2026-28 e al relativo Documento Informativo per l'Assemblea degli Azionisti;
- Esame e parere favorevole all'adozione della Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti, che la Società ha raccolto nella presente Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti, da sottoporre all'approvazione del Consiglio e dell'Assemblea;
- La verifica e il monitoraggio della conformità da parte dei *manager* direttamente interessati alle disposizioni contenute nella *Share Ownership Guideline* adottata dal Gruppo;
- L'esame delle informazioni relative alla sostenibilità e raccolte nel Bilancio Integrato del Gruppo, esprimendo al proposito un giudizio positivo e senza osservazioni al riguardo;
- Monitoraggio dell'esecuzione del piano di acquisto azioni a condizioni agevolate (Piano YES) dei relativi risultati raggiunti;
- Partecipazione agli incontri di engagement con proxy e investitori;
- Esame dei risultati dell'attività di autovalutazione del Consiglio e dei suoi comitati svolta con il supporto di un advisor indipendente.

DEROGHE ALLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

Nel corso dell'esercizio 2025 sono emerse circostanze eccezionali tali da comportare la deroga alla Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 16 aprile 2025.

Il 10 giugno 2025¹⁹ è infatti stato annunciato al mercato il completamento dall'acquisizione di Channell Commercial Corporation ("Channell").

Channell è una società basata negli Stati Uniti specializzata nella produzione di custodie in termoplastica e soluzioni per la gestione della fibra ottica. Channell è stata consolidata all'interno del perimetro di rendicontazione finanziaria di Prysmian a partire dal 1° giugno 2025. La guidance di Prysmian per il 2025 è stata rivista includendo il contributo di Channel e comunicata al mercato il 31 luglio 2025²⁰.

In considerazione della materialità dell'acquisizione e dell'impatto significativo sui principali indicatori 2025 del Gruppo, il Consiglio di Amministrazione di Prysmian, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e con il parere favorevole del Comitato Controllo e Rischi, ha deliberato in data 30 luglio 2025 di modificare i target relativi agli obiettivi finanziari del Piano MBO 2025 che avrebbero subito un impatto diretto e misurabile dall'acquisizione per CEO, CFO, Dirigenti con Responsabilità Strategiche e Top Management al fine di mantenere la significatività del piano MBO 2025.

Nello specifico, la modifica ha riguardato i seguenti target:

- Adjusted Ebitda di Gruppo: i valori minimo/target/massimo sono passati da 2.100/2.300/2.400 a 2.160/2.370/2.480 milioni di Euro;
- Indebitamento finanziario netto: i valori target/massimo sono passati da 3.857/3.692 a 3.738/3.568 milioni di Euro;
- ROCE: i valori target/massimo sono passati da 17%/18,1% a 16,5%/17,5%.

La condizione di accesso al Piano è stata modificata: i valori di Adjusted Ebitda di Gruppo Soglia/Target sono passati da 2.100/2.300 a 2.160/2.370 milioni di Euro.

Sono inoltre stati modificati ulteriori target che hanno subito un impatto materiale in conseguenza del cambiamento di perimetro, quali l'Adjusted Ebitda del Segmento Digital Solution e della regione Nord America.

La modifica dei target si configura come una deroga alle Politiche approvate dall'Assemblea degli Azionisti il 16 aprile 2025: le Politiche prevedono infatti che il valore consuntivo dell'Adjusted EBITDA di Gruppo e dell'indebitamento finanziario netto di Gruppo non consideri le operazioni di M&A e qualsiasi variazione di perimetro. Il Consiglio ha verificato la sussistenza di circostanze eccezionali e valutato che solo la revisione dei target avrebbe potuto garantire la significatività e rilevanza degli obiettivi inclusi nel piano MBO 2025 per gli Amministratori Esecutivi, i DRS e il Top Management.

La procedura ha previsto il coinvolgimento del Comitato Controllo e Rischi, nella sua funzione di Comitato Operazioni Parti Correlate, il quale ha espresso parere favorevole in merito alla proposta.

L'approccio adottato per la revisione dei target si è ispirato ad equità ed equilibrio ed è stato finalizzato a garantire un livello di difficoltà analogo a quello rappresentato dai target definiti in precedenza. La decisione di modificare i target è stata presa anche in considerazione delle prassi rilevate in casi analoghi di acquisizioni con impatto materiale avvenute in corso d'anno e con l'analoga decisione presa nel 2024 a seguito dell'acquisizione di Encore Wire. Inoltre, i nuovi target sono stati riformulati in coerenza con l'aggiornamento dell'outlook 2025 comunicato al mercato in data 31 luglio 2025.

19. Cfr Comunicato Stampa del 10 giugno 2025, <https://www.prysmian.com/it/media/comunicati-stampa/prysmian-completa-l-acquisizione-di-channell>.

20. Cfr Comunicato Stampa del 31 luglio 2025, <https://www.prysmian.com/it/media/comunicati-stampa/prysmian-continua-l-espansione-dei-margini-e-rialza-la-guidance-fy25>.

PERFORMANCE 2025

E CONSUNTIVAZIONE DEL PIANO

DI INCENTIVAZIONE VARIABILE ANNUALE

MBO 2025

Con riferimento all'esercizio 2025, i risultati consuntivati nell'ambito del Piano MBO 2025 di Gruppo sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione del 25 febbraio 2026 previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni e Nomine, determinando per il CEO un livello di performance pari a 136,8 punti, su una scala variabile tra 50 punti a livello soglia, 100 punti a livello target e 150 punti a livello massimo, come descritto nel riepilogo che segue.

CONDIZIONE DI ACCESSO

		Livello di performance attesa, Politica di remunerazione 2025	Livello di performance attesa, a seguito della modifica dei target - luglio 2025	Risultato
Adjusted EBITDA di Gruppo €M	Soglia	2.100	2.160	2.403
	Target	2.300	2.370	ON

SCHEDA MBO 2025

	Peso %		Livello di performance attesa, Politica di remunerazione 2025			Livello di performance attesa, a seguito della modifica del target - luglio 2025			Risultato	Punteggio
	Target	Max	Min	Target	Max	Min	Target	Max		
Adjusted EBITDA di Gruppo €M	35%	52,5%	2.100	2.300	2.400	2.160	2.370	2.480	2.403	40,3
Indebitamento Finanziario netto di Gruppo €M	25%	37,5%	--	3.857	3.692	--	3.738	3.568	3.548	37,5
ROCE di Gruppo	20%	30%	--	17%	18,1%	--	16,5%	17,5%	17,4%	29
ESG di Gruppo	20%	30%	--	20 punti	30 punti	--	20 punti	30 punti	30	30
Totale	100%	150%	--	100 punti	150 punti	--	100 punti	150 punti	--	136,8 punti

In relazione alla revisione del target relativo al **ROCE**, si evidenzia che l'inclusione di Channell ha un impatto diluitivo sul ROCE rispetto ai valori pre-acquisizione, a causa dei significativi importi inclusi nel Capitale Netto Investito relativamente all'avviamento ('goodwill') e all'allocazione del prezzo di acquisto di Channell. Per tanto, i valori rivisti a seguito dell'acquisizione sono inferiori rispetto agli originali pur riflettendo un analogo livello di performance. Per maggiori dettagli, si rimanda al Bilancio Integrato 2025.

Con riferimento all'**Adjusted Ebitda**, il risultato considera gli effetti (peggiorativi sul risultato complessivo) derivanti dalla cessione di YOFC²¹ nel corso dell'anno.

SCORECARD ESG (Risultato conseguito a livello di Gruppo)

Si riportano di seguito i risultati conseguiti con riferimento all'obiettivo ESG.

In considerazione dei risultati raggiunti, il punteggio complessivo della scorecard ESG risulta vicino al massimo e pari a 30 punti.

RISULTATO MBO ESG 2025 A LIVELLO DI GRUPPO

KPI ESG	Peso %	Target	Massimo	Risultato	Punteggio
Safety – Severity Rate	33%	57	53	48,31	50
% di donne assunte - Desk Workers	33%	46	48	48,37	50
% materiale riciclato (Plastiche per Jacketing e rame)	33%	14,5	15,7	21,3	50

Per il CFO, il livello di performance è stato pari a 136,8 punti, come per il CEO, sulla base della stessa scorecard.

21. Nel corso dell'anno, Prysmian ha completato la dismissione della propria partecipazione in YOFC (Yangtze Optical Fibre and Cable Joint Stock Limited Company).

PERFORMANCE 2023-25 E CONSUNTIVAZIONE DEL PIANO DI INCENTIVAZIONE DI LUNGO TERMINE GROW 2023-2025

Il Piano di incentivazione di lungo termine GROW 2023-25 è stato avviato nel 2023 successivamente all'Assemblea degli Azionisti del 19 aprile 2023.

Il Piano ha un periodo di vesting triennale, che si è concluso il 31 dicembre 2025. La seguente tabella riporta i risultati raggiunti in relazione alle condizioni di performance del Piano.

Come descritto nella Relazione 2025, i livelli di performance attesa indicati con riferimento ai tre indicatori economico-finanziari (Adjusted EBITDA di Gruppo, Free Cash Flow, ROCE) e a due degli indicatori inclusi nella scorecard ESG (% Materiale Riciclato Rame e PE jacketing e % di executive donne) sono stati modificati e approvati dal Consiglio di Amministrazione il 26 febbraio 2025, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, per tenere conto dei significativi impatti conseguenti all'acquisizione ed integrazione di Encore Wire.

La performance complessivamente raggiunta corrisponde ad un punteggio di 132,84%, superiore al target (100%).

CONDIZIONI DI PERFORMANCE

	Peso %	Livello di performance attesa			Risultato	Punteggio
		Soglia	Target	Max		
Adjusted EBITDA di Gruppo Cumulato €M	20%	4.770	4.940	5.800	5.850	30
Free Cash Flow di Gruppo Cumulato €M	20%	1.590	1.710	2.170	2.807	30
ROCE di Gruppo medio (%)	20%	14,4%	15,3%	17,9%	19,2%	30
Total Shareholder Return relativo	20%	8° posizione	4° posizione	1° posizione	2° posizione	26,6
Scorecard ESG	20%	10 punti	20 punti	30 punti	24,36 punti	16,24 punti
Totale	100%	--	--	--	--	132,84 punti

La consuntivazione degli obiettivi economico-finanziari e ESG non tiene conto dell'impatto della più recente acquisizione di Channell, in considerazione delle tempistiche in cui essa è avvenuta (giugno 2025) e all'impatto complessivo sulla performance del triennio di vesting del piano.

SCORECARD ESG

Si riportano di seguito i risultati conseguiti con riferimento alla scorecard ESG. In considerazione dei risultati raggiunti, il punteggio complessivo della scorecard ESG è intermedio tra target e massimo e pari a 24,36 punti.

In applicazione della clausola “Safety underpin”, a seguito dell’incidente mortale avvenuto a Paron nel 2024, la componente ESG relativa all’anno 2024 viene azzerata, per tanto il punteggio considerato per la determinazione del premio finale risulta pari a 16,24.

Obiettivi	Livello di performance attesa						Risultato	Punti
	Soglia		Target		Max			
	Performance	Punti	Performance	Punti	Performance	Punti		
% Materiale Riciclato Rame e PE jacketing	13,4%	2,5	14,5%	5	15,7%	7,5	21,3%	7,5
% riduzione emissioni di GHG	-36%	2,5	-38%	5	-40%	7,5	-40,2%	7,5
% di executive donne	20%	2,5	21,5%	5	23%	7,5	22,62%	6,86
% Leadership Impact Index	57%	2,5	59%	5	61%	7,5	57%	2,5
Totale	--	10	--	20	--	30	--	24,36

PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Francesco Gori, Presidente del Consiglio di Amministrazione ha percepito un **compenso fisso** complessivamente pari a €285.000 in relazione ai seguenti incarichi:

- €185.000 per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- €65.000 annui in qualità di Amministratore non esecutivo ed indipendente ai sensi del TUF;
- €35.000 in qualità di membro del Comitato Remunerazioni e Nomine.

VICE-PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

I compensi per il 2025 di **Valerio Battista**, Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione, sono così composti:

- **Compensi per la carica di Vice-Presidente** per €65.000;
- **Benefici non monetari** per €3.206;
- **Incentivo variabile a lungo termine (GROW 2023-2025)**: Valerio Battista è incluso tra i partecipanti al piano GROW 2023-2025 in virtù del ruolo di Amministratore Delegato ricoperto al momento dell'assegnazione, nel 2023. A seguito della cessazione della carica di Amministratore Delegato, qualificandosi come "good leaver", Valerio Battista ha mantenuto il diritto a ricevere il 50% delle Performance Share inizialmente assegnate, pari quindi a 44.355 a target. Il numero di Performance Share maturate nel 2025 in base alla performance cumulata del periodo 2023-25 che verranno attribuite nel corso del 2026 è pari a 58.921. Le azioni attribuite, al netto di quelle necessarie per coprire gli oneri fiscali, sono soggette ad un periodo di lock-up biennale;
- **Patto di non concorrenza**: Valerio Battista è titolare dal 2015 di un Patto di Non Concorrenza, aggiornato senza apportare sostanziali modifiche nel 2021, che prevede un impegno di non concorrenza per tre anni dalla cessazione dell'incarico. Il corrispettivo per l'assunzione di tale vincolo è pari al 40% della remunerazione di base, moltiplicata per gli anni di vigenza del patto (tre) – per un importo complessivo di €1.320.000 - e sarà pagato solo alla cessazione del rapporto. Il corrispettivo per l'assunzione del vincolo di non concorrenza potrà infatti essere erogato solo alla cessazione di qualunque carica (anche non esecutiva) all'interno del Gruppo.

AMMINISTRATORE DELEGATO

La remunerazione per il 2025 di **Massimo Battaini**, Amministratore Delegato del Gruppo Prysmian, è così composta:

- **Compensi fissi** per €1.246.154 in qualità di Amministratore Delegato (€1.100.000 per il periodo 1 gennaio – 15 aprile e 1.300.000 per il periodo 16 aprile – 31 dicembre);
- **Incentivo variabile annuale (MBO 2025)** - per € 1.422.200. Tale ammontare è stato maturato sulla base del grado di conseguimento degli obiettivi del Piano MBO 2025. In coerenza con quanto previsto dalla Politica di remunerazione 2025, tale importo verrà erogato al 50% in forma monetaria e al restante 50% in azioni differite al prezzo di riferimento di 58,83 Euro (Deferred Share). Conseguentemente, in relazione al Piano MBO 2025, Massimo Battaini ha maturato il diritto a ricevere 12.087 Deferred Share e 6.043 Matching Share nel 2026, al termine del periodo di vesting del Piano GROW 2023-2025;
- **Benefici non monetari** per €15.164;
- **Incentivo variabile a lungo termine (GROW 2023-2025):** Massimo Battaini è incluso tra i partecipanti al piano GROW 2023-2025, nell'ambito del quale gli sono state assegnate 68.100 Performance Share a target. Il numero di Performance Share maturate nel 2025 in base alla performance cumulata del periodo 2023-25 che verranno attribuite nel corso del 2026 è pari a 90.464. Le azioni attribuite, al netto di quelle necessarie per coprire gli oneri fiscali, sono soggette ad un periodo di lock-up biennale.

Inoltre, come meglio descritto nella Sezione I nell'apposito paragrafo, Massimo Battaini è titolare di un **accordo per la cessazione della carica** che prevede un'indennità pari a 24 mensilità di remunerazione fissa e di un **Patto di Non Concorrenza** che prevede un impegno di non concorrenza per tre anni dalla cessazione del rapporto di lavoro. Il corrispettivo per l'assunzione di tale vincolo è pari al 40% della retribuzione di base, moltiplicata per gli anni di vigenza del patto (tre) e sarà pagato solo alla cessazione dal rapporto di lavoro.

AMMINISTRATORE ESECUTIVO

La remunerazione per il 2025 di **Pier Francesco Facchini**, Chief Financial Officer, è così composta:

- **Compensi fissi** per €657.692 (€630.000 per il periodo 1 gennaio – 31 luglio e €690.000 per il periodo 1 agosto – 31 dicembre);
- **Incentivo variabile annuale (MBO 2025)** per € 471.788. Tale ammontare è stato maturato sulla base del grado di conseguimento degli obiettivi del Piano MBO 2025. In coerenza con quanto previsto dalla Politica di remunerazione 2025, tale importo verrà erogato al 50% in forma monetaria e al restante 50% in azioni differite al prezzo di riferimento di 58,83 Euro. Conseguentemente, in relazione al Piano MBO 2025, Pier Francesco Facchini ha maturato il diritto a ricevere 4.009 Deferred Share e 2.004 Matching Share nel 2026, al termine del periodo di vesting del Piano GROW 2023-2025;
- **Benefici non monetari** per €12.204;

- **Incentivo variabile a lungo termine (GROW 2023-2025):** Pier Francesco Facchini è incluso tra i partecipanti al piano GROW 2023-2025, nell'ambito del quale gli sono state assegnate 33.871 Performance Share a target. Il numero di Performance Share maturate nel 2025 in base alla performance cumulata del periodo 2023-25 che verranno attribuite nel corso del 2026 è pari a 44.994. Le azioni attribuite, al netto di quelle necessarie per coprire gli oneri fiscali, sono soggette ad un periodo di lock-up biennale.

Con decorrenza dal 08/01/2007 è stata definita per Pier Francesco Facchini un'indennità per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro pari a 24 mensilità della retribuzione annua lorda. Tale indennità matura nei casi in cui la risoluzione contrattuale avviene ad iniziativa della società e non è da ricollegarsi a criteri di performance.

AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI

- **Paolo Amato** ha percepito complessivamente €100.000 in relazione ai seguenti incarichi:
 - €65.000 per la carica di Consigliere non esecutivo ed indipendente ai sensi del TUF per il periodo 1 gennaio – 31 dicembre;
 - €35.000 in qualità di membro del Comitato Controllo e Rischi per il periodo 1 gennaio – 31 dicembre.
- **Jaska de Bakker** ha percepito complessivamente €105.000 in relazione ai seguenti incarichi:
 - €65.000 per la carica di Consigliere non esecutivo e indipendente ai sensi del T.U.F. per il periodo 1 gennaio – 31 dicembre;
 - €40.000 in qualità di Presidente del Comitato Controllo e Rischi per il periodo 1 gennaio – 31 dicembre.
- **Ines Kolmsee** ha percepito complessivamente €105.000 in relazione ai seguenti incarichi:
 - €65.000 per la carica di Consigliere non esecutivo e indipendenti ai sensi del T.U.F. per il periodo 1 gennaio – 31 dicembre;
 - €40.000 in qualità di Presidente del Comitato Sostenibilità per il periodo 1 gennaio – 31 dicembre.
- **Emma Marcegaglia** ha percepito complessivamente €100.000 in relazione ai seguenti incarichi:
 - €65.000 per la carica di Consigliere non esecutivo e indipendenti ai sensi del T.U.F. per il periodo 1 gennaio – 31 dicembre;
 - €35.000 in quanto membro del Comitato Sostenibilità. per il periodo 1 gennaio – 31 dicembre.
- **Tarak Mehta** ha percepito complessivamente €100.000 in relazione ai seguenti incarichi:
 - €65.000 per la carica di Consigliere non esecutivo e indipendenti ai sensi del T.U.F. per il periodo 1 gennaio – 31 dicembre;
 - €35.000 in quanto membro del Comitato Controllo e Rischi per il periodo 1 gennaio – 31 dicembre.
- **Richard Keith Palmer** ha percepito complessivamente €105.000 in relazione ai seguenti incarichi:
 - €65.000 per la carica di Consigliere non esecutivo e indipendenti ai sensi del T.U.F. per il periodo 1 gennaio – 31 dicembre;
 - €40.00 in qualità di Presidente del Comitato Remunerazioni e Nomine per il periodo 1 gennaio – 31 dicembre.

- **Susannah Stewart** ha percepito complessivamente €100.000 in relazione ai seguenti incarichi:
 - €65.000 per la carica di Consigliere non esecutivo e indipendenti ai sensi del T.U.F. per il periodo 1 gennaio – 31 dicembre;
 - €35.000 in qualità di membro del Comitato Sostenibilità per il periodo 1 gennaio – 31 dicembre.
- **Annalisa Stupenengo** ha percepito complessivamente €100.000 in relazione ai seguenti incarichi:
 - €65.000 per la carica di Consigliere non esecutivo e indipendenti ai sensi del T.U.F. per il periodo 1 gennaio – 31 dicembre;
 - €35.000 in qualità di membro del Comitato Remunerazioni e Nomine per il periodo 1 gennaio – 31 dicembre.

SINDACI

- **Stefano Sarubbi** ha percepito complessivamente €82.096 per la carica di Presidente del Collegio Sindacale: €75.000 per la carica di Presidente del Collegio Sindacale per il periodo 1 gennaio - 15 aprile e €85.000 per la carica di Presidente del Collegio Sindacale per il periodo 16 aprile - 31 dicembre.
- **Cecilia Andreoli** ha percepito €46.123 per la carica di Sindaco Effettivo per il periodo 16 aprile - 31 dicembre.
- **Nadia Valenti** ha percepito €46.123 per la carica di Sindaco Effettivo per il periodo 16 aprile - 31 dicembre.
- **Roberto Capone** ha percepito €18.877 per la carica di Sindaco Effettivo per il periodo 1 gennaio - 16 aprile.
- **Laura Gualtieri** ha percepito €18.877 per la carica di Sindaco Effettivo per il periodo 1 gennaio - 16 aprile.

DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE (DRS)

Nel corso del 2025 hanno ricoperto ruoli di Dirigente con Responsabilità Strategiche sei manager ai quali si riferiscono le informazioni riportate nel seguito e nelle successive tabelle. La remunerazione per il 2025 di questi soggetti è così composta:

- **Compensi fissi** per €3.125.317, comprensivi di €2.981.667 per retribuzione da lavoro dipendente e €143.650 per indennità legate all'espatrio;
- **Incentivo variabile annuale (MBO 2025)** per €1.935.266. Tale ammontare è stato maturato sulla base del grado di conseguimento degli obiettivi del Piano MBO 2025. In coerenza con quanto previsto dalla politica di remunerazione 2025, tale importo verrà erogato al 50% in forma monetaria e al restante 50% in azioni differite al prezzo di riferimento di 58,83 Euro. Conseguentemente, in

relazione al Piano MBO 2025, i DRS hanno maturato il diritto a ricevere 16.445 Deferred Share e 8.221 Matching Share al termine del periodo di vesting del Piano GROW 2023-2025;

- **Benefici non monetari** per €422.159;
- **Incentivo variabile a lungo termine:** tutti i DRS sono inclusi tra i partecipanti al piano GROW 2023-2025, nell'ambito del quale sono state assegnate loro 123.348 Performance Share a target. Il numero di Performance Share maturate nel 2025 in base alla performance cumulata del periodo 2023-25 che verranno attribuite nel corso del 2026 è pari a 164.075. Le azioni attribuite, al netto di quelle necessarie per coprire gli oneri fiscali, sono soggette ad un periodo di lock-up biennale.

EVENTUALE APPLICAZIONE DI MECCANISMI DI CORREZIONE EX POST DELLA COMPONENTE VARIABILE (MALUS E CLAW BACK)

Nel corso dell'esercizio 2025 non sono stati applicati meccanismi di correzione ex post delle componenti variabili della remunerazione (malus ovvero restituzione di compensi variabili "clawback").

INFORMAZIONI DI CONFRONTO

Sono di seguito riportate le informazioni di confronto per gli esercizi 2021, 2022, 2023, 2024 e 2025 tra la variazione annuale:

- a)** della remunerazione totale²² degli Amministratori della Società le cui informazioni retributive sono fornite nominativamente nella presente Sezione II della Relazione che abbiano avuto deleghe esecutive nel periodo considerato, in tutto o in parte;
- b)** dei risultati della Società, espressi in termini di Adj. EBITDA, Free Cash Flow (FCF) e Total Shareholder Return (TSR);
- c)** della remunerazione media dei dipendenti del Gruppo²³.

22. Include il Fair Value dei compensi in azioni, relativi al Piano GROW 2023-2025, che verranno attribuiti nel corso del 2026 e al differimento dell'MBO 2023, 2024 e 2025. Gli importi corrispondono alla somma delle colonne 1, 2, 3 e 7 di cui alla successiva tabella 1. I valori 2025 presentano differenze significative rispetto ai valori 2024. Queste sono da ricondursi anche al fatto che, in coerenza con l'approccio contabile e le caratteristiche del piano di incentivazione di lungo termine di Prysmian, i valori IFRS2 inclusi nel Totale compensi risultano per il 2025, ultimo anno del periodo di vesting, decisamente superiori ai valori riportati nel primo e secondo anno del periodo di vesting (2023 e 2024).

23. Sono stati inclusi nel calcolo della retribuzione media full time equivalent i lavoratori di Prysmian S.p.A. e delle società da essa controllate direttamente o indirettamente con contratto di lavoro subordinato. Per la determinazione della remunerazione media, è stata adottata la retribuzione annua lorda al 31 Dicembre 2025 più le componenti variabili (premi di produzione, piani MBO e LTI) relativi all'anno di competenza secondo le migliori stime laddove i dati non fossero disponibili, esclusi gli elementi non ricorrenti e gli oneri sociali.

	U o M	2021	variaz. 2021 vs 2020	2022	variaz. 2022 vs 2021	2023	variaz. 2023 vs 2022	2024	variaz. 2024 vs 2023	2025	variaz. 2025 vs 2024
CEO, M. Battaini	000/€	2.169	38%	2.950	36%	2.142	-27%	2.681	25%	4.015	50%
CEO e Vice-Presidente CdA, V. Battista	000/€	2.859	17%	3.299	15%	2.289	-31%	822	-64%	643	-22%
CFO, P.F.Facchini	000/€	1.299	19%	1.647	27%	1.263	-23%	1.328	5%	1.755	32%
Adjusted EBITDA	mIn €	976	16%	1.488	52%	1.628	9%	1.927	18%	2.398	24%
FCF	mIn €	365	-25%	559	53%	724	30%	1.011	40%	1.174	16%
TSR	%	15,90%	-57%	6,60%	-58%	20,70%	214%	51,90%	151%	42,70%	-18%
Media dei dipendenti		34.463	4,50%	37.091	7,60%	38.341	3,37%	42.318	10,37%	41.796	-1,2%

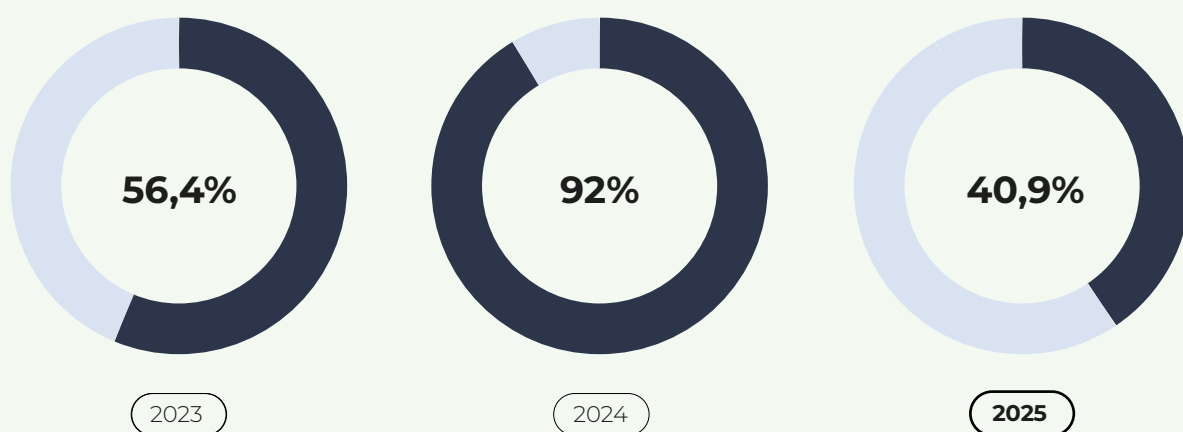
Note

- CEO, M. Battaini: per il 2024 i valori fanno riferimento alla retribuzione per l'intero anno di Massimo Battaini, nominato CEO il 18 aprile 2024 e già COO e Amministratore Esecutivo di Prysmia;
- CEO e Vice-Presidente: per il 2024 i valori fanno riferimento alla retribuzione per l'intero anno di Valerio Battista, il quale ha ricoperto la carica di CEO fino al 18 aprile e successivamente ha ricoperto la carica di Vice-Presidente non esecutivo del Consiglio di Amministrazione. Per il 2025 i valori fanno riferimento ai compensi per la carica di vice-Presidente non esecutivo del Consiglio di Amministrazione.



VOTO ESPRESSO DALL'ASSEMBLEA SULLA SECONDA SEZIONE DELLA RELAZIONE SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE

Il grafico riporta informazioni in merito al voto consultivo espresso dall'Assemblea negli anni 2025, 2024, 2023 sulla sezione relativa ai compensi corrisposti rispettivamente nel 2024, 2023, 2022.



A valle dell'Assemblea del 16 aprile 2025, la Società ha analizzato gli esiti e le motivazioni del voto sulla Sezione II della Relazione tramite riunioni interne che hanno coinvolto gli Organi competenti e tramite incontri con investitori volti ad approfondirne il punto di vista sulle Politiche di remunerazione di Prysmian e le motivazioni principali che hanno portato al voto contrario sulla Sezione II.

La Società ha preso atto delle motivazioni principali del voto negativo, essenzialmente collegato alla corresponsione delle severance al precedente Amministratore Delegato del Gruppo, e si impegnerà ad evitare il ripetersi di situazioni analoghe in futuro.

Il processo continuativo di engagement con l'azionariato è proseguito nel corso del 2025 ed è stato nuovamente avviato all'inizio del 2026: nei mesi di febbraio, marzo e aprile sono programmati incontri con circa 10 azionisti, rappresentanti complessivamente il 20% del capitale sociale.

La Società ha mantenuto l'impostazione di massima trasparenza nei confronti degli Azionisti, con particolare riguardo ai sistemi di remunerazione variabile del Gruppo. Con riferimento alla modifica dei target dei piani di incentivazione in conseguenza dell'acquisizione di Channell, la Società ritiene di avere fornito informazioni esaustive sui razionali e sull'approccio applicato.

TABELLE RETRIBUTIVE

Tabella 1 - COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DRS

Nome e Cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi Variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi in equity	Indennità di fine carica o di cessazione
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Francesco Gori	Presidente	1.1-31.12.2025	2027									
Compensi nella società che redige il bilancio				250.000 ¹	35.000	-	-	-	-	285.000	-	-
Compensi da controllate o collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTALE				250.000	35.000	-	-	-	-	285.000	-	-
Valerio Battista	Vice-Presidente	1.1-31.12.2025	2027									
Compensi nella società che redige il bilancio				65.000	-	-	-	3.206 ²	-	68.206	577.996	-
Compensi da controllate o collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTALE				65.000	-	-	-	3.206	-	68.206	577.996	-
Massimo Battaini	Amministratore Delegato	1.1-31.12.2025	2027									
Compensi nella società che redige il bilancio				1.246.154	-	711.100	-	15.163	-	1.972.417	2.058.013	-
Compensi da controllate o collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTALE				1.246.154	-	711.100	-	15.163	-	1.972.417	2.058.013	-
Pier Francesco Facchini	Amministratore Esecutivo	1.1-31.12.2025	2027									
Compensi nella società che redige il bilancio				657.692	-	235.894	-	12.204	-	905.790	861.811	-
Compensi da controllate o collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTALE				657.692	-	235.894	-	12.204	-	905.790	861.811	-
Paolo Amato	Amministratore	1.1-31.12.2025	2027									
Compensi nella società che redige il bilancio				65.000	35.000	-	-	-	-	100.000	-	-
Compensi da controllate o collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTALE				65.000	35.000	-	-	-	-	100.000	-	-
Jaska de Bakker	Amministratore	1.1-31.12.2025	2027									
Compensi nella società che redige il bilancio				65.000	40.000	-	-	-	-	105.000	-	-
Compensi da controllate o collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTALE				65.000	40.000	-	-	-	-	105.000	-	-
Ines Kolmsee	Amministratore	1.1-31.12.2025	2027									
Compensi nella società che redige il bilancio				65.000	40.000	-	-	-	-	105.000	-	-
Compensi da controllate o collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTALE				65.000	40.000	-	-	-	-	105.000	-	-
Emma Marcegaglia	Amministratore	1.1-31.12.2025	2027									
Compensi nella società che redige il bilancio				65.000	35.000	-	-	-	-	100.000	-	-
Compensi da controllate o collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTALE				65.000	35.000	-	-	-	-	100.000	-	-
Tarak Mehta	Amministratore	1.1-31.12.2025	2027									
Compensi nella società che redige il bilancio				65.000	35.000	-	-	-	-	100.000	-	-
Compensi da controllate o collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTALE				65.000	35.000	-	-	-	-	100.000	-	-
Richard Keith Palmer	Amministratore	1.1-31.12.2025	2027									
Compensi nella società che redige il bilancio				65.000	40.000	-	-	-	-	105.000	-	-
Compensi da controllate o collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTALE				65.000	40.000	-	-	-	-	105.000	-	-
Susan Stewart	Amministratore	1.1-31.12.2025	2027									
Compensi nella società che redige il bilancio				65.000	35.000	-	-	-	-	100.000	-	-
Compensi da controllate o collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTALE				65.000	35.000	-	-	-	-	100.000	-	-
Annalisa Stupenengo	Amministratore	1.1-31.12.2025	2027									
Compensi nella società che redige il bilancio				65.000	35.000	-	-	-	-	100.000	-	-
Compensi da controllate o collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTALE				65.000	35.000	-	-	-	-	100.000	-	-

Nome e Cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi Variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi in equity	Indennità di fine carica o di cessazione
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Stefano Sarubbi	Presidente Collegio Sindacale	11-16.4.2025 16.4-31.12.2025	2025									
	Compensi nella società che redige il bilancio			82.096	-	-	-	-	-	82.096	-	-
	Compensi da controllate o collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTALE				82.096	-	-	-	-	-	82.096	-	-
Cecilia Andreoli	Sindaco Effettivo	16.4-31.12.2025	2025									
	Compensi nella società che redige il bilancio			46.123	-	-	-	-	-	46.123	-	-
	Compensi da controllate o collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTALE				46.123	-	-	-	-	-	46.123	-	-
Nadia Valenti	Sindaco Effettivo	16.4-31.12.2025	2025									
	Compensi nella società che redige il bilancio			46.123	-	-	-	-	-	46.123	-	-
	Compensi da controllate o collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTALE				46.123	-	-	-	-	-	46.123	-	-
Roberto Capone	Sindaco Effettivo	11-16.4.2025	2025									
	Compensi nella società che redige il bilancio			18.877	-	-	-	-	-	18.877	-	-
	Compensi da controllate o collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTALE				18.877	-	-	-	-	-	18.877	-	-
Laura Gualtieri	Sindaco Effettivo	11-16.4.2025	2025									
	Compensi nella società che redige il bilancio			18.877	-	-	-	-	-	18.877	-	-
	Compensi da controllate o collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTALE				18.877	-	-	-	-	-	18.877	-	-
Dirigenti con resp. strategiche	6 soggetti											
	Compensi nella società che redige il bilancio			2.981.667	-	967.633	-	422.159 ³	143.650 ⁴	4.515.109	3.445.212	-
	Compensi da controllate o collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTALE				2.981.667	-	967.633	-	422.159	143.650	4.515.109	3.445.212	-

Note

- 1) Di cui €65.000 per la carica di Board Member e €185.000 per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione.
- 2) Il valore fa riferimento ai benefici non monetari mantenuti da Valerio Battista dopo la cessazione: auto aziendale e una copertura assicurativa.
- 3) Comprende benefit erogati in ragione dell'espatrio.
- 4) Indennità di espatrio.

Tabella 3a - PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI DIVERSI DALLE STOCK-OPTION, A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio ed attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia degli strumenti finanziari	Periodo di Vesting	Numero e tipologia degli strumenti finanziari	Fair Value alla data di assegnazione	Periodo di Vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia degli strumenti finanziari	Numero e tipologia degli strumenti finanziari	Fair Value alla data di maturazione	Fair Value ¹
Valerio Battista	Vice-Presidente	Performance Shares 2023-2025 ²		2023 - 2025							58.921	5.089.612	533.080
		Matching 2023 ³		2023 - 2025							4.740	409.414	44.916
Massimo Battaini	Amministratore Delegato	Performance Shares 2023-2025		2023 - 2025							90.464	7.814.284	818.458
		Differimento bonus MBO 2023 (incl. Matching Shares)		2023 - 2025							16.302	1.408.167	154.489
		Differimento bonus MBO 2024 (incl. Matching Shares)		2024 - 2025							16.923	1.461.809	344.637
		Differimento bonus MBO 2025 (incl. Matching Shares)		2025	18.130	740.429	2025	16/04/25	€44,71		18.130	1.566.069	740.429
Pier Francesco Facchini	Amministratore Esecutivo	Performance Shares 2023-2025		2023 - 2025							44.994	3.886.602	407.078
		Differimento bonus MBO 2023 (incl. Matching Shares)		2023 - 2025							9.055	782.171	85.811
		Differimento bonus MBO 2024 (incl. Matching Shares)		2024 - 2025							6.057	523.204	123.351
		Differimento bonus MBO 2025 (incl. Matching Shares)		2025	6.013	245.571	2025	16/04/25	€44,71		6.013	519.403	245.571
Dirigenti con Resp. Strategiche	6 soggetti	Performance Shares 2023-2025		2023 - 2025							164.075	14.172.825	1.452.134
		Differimento bonus MBO 2023 (incl. Matching Shares)		2023 - 2025							38.568	3.331.504	357.698
		Differimento bonus MBO 2024 (incl. Matching Shares)		2024 - 2025							31.810	2.747.705	628.021
		Differimento bonus MBO 2025 (incl. Matching Shares)		2025	24.666	1.007.359	2025	16/04/25	€44,71		24.666	2.130.649	1.007.359

Note

- 1) In misura coerente con gli standard IFRS applicabili, il Fair Value è calcolato utilizzando il prezzo di €28,43 insistente sull'80% e di €21,99€ relativo al 20% delle azioni assegnate. Il FMV per la valorizzazione del differimento dell'MBO 2023 è €28,43; il FMV per la valorizzazione del differimento dell'MBO 2024 è €40,73; il FMV per la valorizzazione del differimento dell'MBO 2025 è €40,84
- 2) In considerazione della cessazione dalla carica, il numero di strumenti indicato è un pro rata rispetto all'assegnazione iniziale, che era pari a 88.710 (target).
- 3) In considerazione della cessazione dalla carica, le Deferred Share assegnate a Valerio Battista non sono soggette ad ulteriori condizioni di maturazione. La consegna delle Deferred Share è in ogni caso prevista solo alla conclusione del periodo di vesting.

Con riferimento alle Performance Share, il numero di strumenti indicato corrisponde al numero di Azioni che si prevede di attribuire in caso di raggiungimento di un livello target di performance.

Tabella 3b - PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus anni precedenti			Altri bonus
			Erogabile/ erogato	Differito	Periodo di Differimento	Non più erogabili	Erogabile/ erogato	Ancora differiti	
Massimo Battaini	Amministratore Delegato								
		Compensi nella società che redige il bilancio	MBO 2025	711.100					
		Compensi da controllate o collegate							
Pier Francesco Facchini	Amministratore Esecutivo								
		Compensi nella società che redige il bilancio	MBO 2025	235.894					
		Compensi da controllate o collegate							
Dirigenti con Resp. Strategiche	6 soggetti								
		Compensi da controllate o collegate	MBO 2025	967.633					
			PIANO RES					178.000	
TOTALE			1.914.627						

Schema N.7 - ter
Tabella 1 - PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO
E DEI DIRETTORI GENERALI

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente o al momento della nomina	Numero azioni acquistate/assegnate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio o al momento della cessazione della carica
Francesco Gori	Presidente		0	0	0	0
Valerio Battista	Vice-Presidente	Prysmian S.p.A.	4.281.999	0	0	4.281.999
Massimo Battaini ¹⁾	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Prysmian S.p.A.	420.000	10.000	0	430.000
Paolo Amato	Consigliere		0	0	0	0
Jaska de Bakker	Consigliera	Prysmian S.p.A.	650	555	0	1.205
Pier Francesco Facchini	Consigliere e CFO	Prysmian S.p.A.	369.441	0	0	369.441
Ines Kolmsee	Consigliera	Prysmian S.p.A.	220	0	0	220
Emma Marcegaglia	Consigliera (dal 18.4.2024)		0	0	0	0
Tarak Mehta	Consigliere		0	0	0	0
Richard Keith Palmer	Consigliere (dal 18.4.2024)	Prysmian S.p.A.	4.000	4.000	0	8.000
Susannah Stewart	Consigliera (dal 18.4.2024)		0	0	0	0
Annalisa Stupenengo	Consigliera		0	0	0	0
Stefano Sarubbi	Presidente Collegio Sindacale		0	0	0	0
Cecilia Andreoli	Sindaca Effettiva (dal 16.4.2025)		0	0	0	0
Nadia Valenti	Sindaca Effettiva (dal 16.4.2025)		0	0	0	0
Laura Gualtieri	Sindaca Effettiva		0	0	0	0
Roberto Capone	Sindaco Effettivo		0	180	180	0

Note

(1) Azioni detenute in parte direttamente ed in parte indirettamente tramite il coniuge.

Tabella 2 - PARTECIPAZIONI DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA

Numero dirigenti con responsabilità strategiche	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate/assegnate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
6	Prysmian S.p.A.	399.163	0	29.403	356.710

