

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

Approvato dal Consiglio
di Amministrazione
il 9 novembre 2023

Prysmian Group

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

Approvato dal Consiglio di Amministrazione il 9 novembre 2023

INDICE

Glossario	4
Premessa	5
POLICY GENERALE SULLA COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI GENERALI	6
1. Consiglio di Amministrazione	7
1.1. Ruolo e nomina del Consiglio di Amministrazione	7
1.2. Principi e finalità della Policy Generale per la nomina del Consiglio di Amministrazione	7
1.3. Composizione quantitativa del Consiglio di Amministrazione	8
1.4. Composizione qualitativa del Consiglio di Amministrazione	9
1.5. Ineleggibilità, incompatibilità, onorabilità e altri requisiti di legge	9
1.6. Indipendenza	10
1.7. Tempo disponibile e numero massimo di incarichi	10
1.8. Professionalità	11
1.9. Valorizzazione della diversità	12
1.10. Amministratori investiti di particolari cariche	13
1.11. <i>Induction</i>	13
1.12. Remunerazione	13
1.13. Candidature	14
2. Collegio Sindacale	15
2.1. Ruolo del Collegio Sindacale	15
2.2. Finalità e principi della politica generale per la nomina del Collegio Sindacale	15
2.3. Composizione quantitativa del Collegio Sindacale	15
2.4. Composizione qualitativa del Collegio Sindacale	16
2.5. Ineleggibilità, incompatibilità, onorabilità e altri requisiti di legge	16
2.6. Indipendenza	16
2.7. Cumulo di incarichi	16
2.8. Professionalità	17
2.9. Quote di genere	18
2.10. Remunerazione	18
2.11. Candidature	18
PROCESSO PER LA PRESENTAZIONE DELLA LISTA DA PARTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE USCENTE	19
1. Introduzione	20
2. Soggetti coinvolti	20
3. Processo	21
4. Orientamenti sulle figure professionali la cui presenza in Consiglio sia ritenuta opportuna	23

Glossario

Assemblea/Assemblea degli Azionisti: Assemblea degli Azionisti di Prysmian S.p.A..

Codice/Codice di Corporate Governance: il *Codice di Corporate Governance* - ed. gennaio 2020 - approvato dal Comitato per la *Corporate Governance* costituito da Borsa Italiana S.p.A., Associazioni di impresa (ABI, Ania, Assonime e Confindustria) e Assogestioni.

Cod. Civ./c.c.: il Codice Civile.

Collegio Sindacale: il Collegio Sindacale di Prysmian S.p.A..

Comitato Remunerazioni e Nomine: comitato interno al Consiglio di Amministrazione composto in maggioranza da amministratori indipendenti ed istituito ai sensi dell'art.3, raccomandazione n.16, del *Codice di Corporate Governance*.

Consiglio di Amministrazione/Consiglio: il Consiglio di Amministrazione di Prysmian S.p.A..

Gruppo/Gruppo Prysmian: Prysmian S.p.A. e le società da essa controllate direttamente o indirettamente.

Organi Sociali: il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale di Prysmian S.p.A..

Parere di Orientamento: orientamento sulla composizione quantitativa e qualitativa del Consiglio di Amministrazione ritenuta ottimale, espresso dal Consiglio stesso in vista di ogni suo rinnovo, ai sensi dell'art.4, raccomandazione n. 23, del *Codice di Corporate Governance*.

Policy: il presente documento, che descrive le politiche applicate in relazione alla composizione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, anche in materia di diversità, ai sensi dell'art. 123-bis, c.2.d-bis, del T.U.F. e del processo di presentazione della lista del Consiglio di Amministrazione.

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

Statuto: Statuto Sociale di Prysmian S.p.A. nella versione aggiornata il 6 giugno 2023, disponibile sul sito web della società www.prysmiangroup.com nella sezione *Il Gruppo/governance*.

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

Premessa

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

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

Pertanto, il presente documento identifica e descrive, nel primo Capitolo (*Policy Generale sulla composizione degli Organi Sociali*), (i) le caratteristiche quali-quantitative che dovrebbero essere possedute dai componenti il Consiglio ed il Collegio Sindacale, nonché (ii) la struttura e la composizione che tali organi dovrebbero possedere, per un efficace assolvimento dei rispettivi compiti e responsabilità, a beneficio sia degli aventi diritto a presentare liste di candidati, sia degli aventi diritto a votare tali rinnovi, nonché dei soggetti che forniscono servizi di consulenza in materia di esercizio del voto in tali circostanze. Accanto alla Policy Generale, sono descritti i criteri adottati ed il processo seguito dal Consiglio (v. Capitolo - *Processo per la presentazione della lista da parte del Consiglio di Amministrazione uscente*), supportato dal Comitato Remunerazioni e Nomine, a sua volta coadiuvato dal *Lead Independent Director* a garanzia di trasparenza e oggettività, nella scelta dei candidati da inserire nella propria lista in occasione del rinnovo dell'intero Consiglio di Amministrazione, qualora il Consiglio uscente decida di presentare tale lista.

Ciò premesso, per far fronte a mutate condizioni dovute ad esempio a cambiamenti organizzativi, operazioni significative quali *mergers and acquisitions* o altre circostanze straordinarie o imprevedibili, quanto contenuto nel pre-

sente documento potrà temporaneamente non trovare applicazione per la durata del mandato nel corso del quale le mutate condizioni si fossero verificate.



**POLICY GENERALE
SULLA COMPOSIZIONE
DEGLI ORGANI SOCIALI**

1. Consiglio di Amministrazione

1.1. Ruolo e nomina del Consiglio di Amministrazione

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

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

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

A L'esame e l'approvazione dei piani strategici, industriali e finanziari della Società e del gruppo di cui è a capo, il sistema di governo societario della Società e la struttura societaria del gruppo di cui la Società è a capo;

B L'esame e l'approvazione delle operazioni – compresi gli investimenti ed i disinvestimenti – che, per loro natura, rilievo strategico, entità o impegni che possono comportare, abbiano un significativo rilievo strategico, economico, patrimoniale o finanziario per la Società e/o il gruppo che ad essa fa capo, con particolare riferimento alle operazioni con parti correlate;

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

C La verifica dell'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile generale della Società e del gruppo di cui è a capo;

D L'attribuzione e la revoca delle deleghe agli amministratori ed al Comitato Esecutivo, ove costituito, definendo i limiti, le modalità di esercizio e la periodicità, di norma non superiore al trimestre, con la quale gli organi delegati devono riferire al Consiglio circa l'attività svolta nell'esercizio delle deleghe loro conferite;

E La determinazione, esaminate le proposte dell'apposito comitato e sentito il Collegio Sindacale, della remunerazione degli Amministratori Delegati nonché, qualora non vi abbia già provveduto l'Assemblea, della suddivisione del compenso globale spettante ai singoli membri del Consiglio e dei comitati;

F La verifica del generale andamento della gestione, tenendo in considerazione, in particolare, le informazioni ricevute dagli Amministratori Delegati, dal Comitato Esecutivo, ove costituito, e dal Comitato Controllo e Rischi, nonché confrontando periodicamente i risultati conseguiti con quelli programmati.

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

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

Sotto il profilo quantitativo

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

Sotto il profilo qualitativo

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

- pienamente consapevoli dei compiti chiamati a svolgere e delle responsabilità eventualmente derivanti;
- dotati di professionalità adeguate al ruolo da ricoprire, anche in eventuali comitati interni al Consiglio, e calibrate in relazione alle caratteristiche della Società;
- in possesso di competenze diversificate e opportunamente distribuite tra i componenti dell'organo, in modo da consentire a ciascuno di essi, in qualunque ambito operativo sia esso ad operare (Consiglio o un comitato interno), di poter effettivamente fornire un contributo, tra l'altro, nell'individuare e perseguire idonee strategie e nell'assicurare un governo societario efficace;
- che dedichino tempo e risorse adeguate alla complessità del loro incarico;
- che indirizzino la loro azione alla tutela degli interessi della Società, del Gruppo e di tutti gli *stakeholder*, indipendentemente dall'interesse degli aventi diritto che li hanno votati o dalla cui lista di candidati sono stati tratti, operando con autonomia di giudizio.

Le raccomandazioni contenute nella presente *Policy Generale* sono funzionali al conseguimento dell'obiettivo di avere una composizione del Consiglio costituita da soggetti capaci di assicurare che il ruolo ad essi attribuito sia svolto in modo efficace. Si ritiene che questo sia possibile solo intervenendo anche nella fase della loro candidatura e nomina, che vede coinvolti diversi soggetti con compiti di varia natura (comitati interni, Consiglio, Assemblea, *proxy advisor* e investitori istituzionali). A tal fine occorre che le professionalità necessarie a realizzare questo risultato siano chiaramente definite *ex ante* - ed eventualmente riviste nel tempo per tenere conto di eventuali nuove situazioni o cambiamenti da affrontare - e che il processo di selezione dei candidati alla carica di consigliere e la loro nomina tenga conto di tali raccomandazioni.

1.3. Composizione quantitativa del Consiglio di Amministrazione

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

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

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

1.4. Composizione qualitativa del Consiglio di Amministrazione

Per quanto concerne le caratteristiche dei componenti il Consiglio di Amministrazione, si ritiene che ciascuno debba rappresentare singolarmente competenze e caratteristiche che si riflettano - nell'insieme - in un adeguato livello di diversità e complementarità dell'apporto individuale. Questo assicurerà nell'insieme un *mix* di competenze sufficientemente ricco da consentire di esercitare in modo ottimale le responsabilità attribuite al Consiglio. In particolare, si ritiene opportuno che:

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

Siano presenti in Consiglio, con il ruolo di amministratori esecutivi, attuali manager del Gruppo in un numero non superiore a due, in considerazione della posizione, dell'esperienza e del *background* individuale, al fine di garantire, con le loro specifiche competenze, continuità e conoscenza dell'azienda e del mercato in cui opera il Gruppo;

Sia garantito che gli amministratori non esecutivi siano in larga maggioranza indipendenti, così da assicurare la dialettica consiliare e un'adeguata composizione dei Comitati, anche in coerenza con i parametri indicati dal *Codice di Corporate Governance*. Tali parametri richiedono infatti che almeno la metà dei membri del Consiglio siano indipendenti ai sensi del *Codice di Corporate Governance*, così da consentire che i comitati interni siano composti solamente, o in prevalenza ove previsto, da amministratori indipendenti e che gli incarichi siano distribuiti in modo adeguato;

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

Siano debitamente promosse le differenze di cultura e *background* e l'esperienza e l'esposizione internazionale (a prescindere dalla nazionalità);

Sia ampiamente rappresentata la diversità di genere;

Sia assicurata una equilibrata distribuzione della *tenu-re* degli amministratori e diversificazione anagrafica, con la previsione di limiti nel numero degli anni di carica e di età, in linea con le *best practice* internazionali.

1.5. Ineleggibilità, incompatibilità, onorabilità e altri requisiti di legge

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

I candidati alla carica di amministratore e gli amministratori, nel corso del mandato, dovranno dichiarare di non ricadere nei motivi di esclusione previsti per la partecipazione a procedure d'appalto o concessione da parte di enti o pubbliche amministrazioni (ad oggi, art. 80 del D.Lgs. 50/2016 - Codice dei Contratti Pubblici) e dovranno fornire le informazioni necessarie al rilascio della documentazione antimafia (ad oggi, D.Lgs. 159/2011 - Codice delle leggi Antimafia), che possono essere richiesti con riferimento alla Società o ad altre società del Gruppo, da stazioni appaltanti italiane, Prefetture, Enti o Autorità Pubbliche italiane nel contesto di gare pubbliche, ovvero al fine di presentare richieste di finanziamento pubblico ovvero, ancora, per ogni altra finalità legata all'instaurazione di un rapporto giuridico con un Ente Pubblico italiano.

Nei confronti dei candidati alla carica di amministratore e degli amministratori, nel corso del mandato, non dovranno inoltre sussistere le cause di divieto di esercizio dell'attività di commercio all'ingrosso di prodotti compresi nel settore non alimentare (ad oggi, art. 71 del D.Lgs. 59/2010). Considerata infine l'importanza che i requisiti di onorabilità rivestono sotto il profilo reputazionale, si ritiene opportuno che i candidati alla carica di amministratore e gli amministratori, nel corso del mandato, siano in possesso anche dei requisiti di onorabilità che devono possedere i

componenti dei collegi sindacali delle società italiane con azioni quotate nei mercati regolamentati, indicati all'articolo 2 del Decreto Ministeriale del 30 marzo 2000, n. 162.

1.6. Indipendenza

Almeno uno dei componenti il Consiglio di Amministrazione, ovvero due se il Consiglio di Amministrazione è composto da più di sette membri, devono possedere i requisiti di indipendenza stabiliti per i sindaci dall'art. 148, 3° comma, del TUF.

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

Una significativa presenza in Consiglio di amministratori che possano qualificarsi come indipendenti consente al Consiglio di poter individuare i componenti dei propri comitati interni nell'ambito di un più ampio numero di amministratori, scegliendo quindi i più adatti in base alle competenze espresse. Avendo la Società aderito al *Codice di Corporate Governance*, ai candidati alla carica di amministratore si raccomanda di possedere i requisiti per potersi qualificare come indipendenti anche ai sensi della raccomandazione n.7 dell'articolo 2 del citato *Codice*, fermo restando che spetterà al Consiglio di Amministrazione valutare tale indipendenza per i propri componenti.

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

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

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

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

1.7. Tempo disponibile e numero massimo di incarichi

La disponibilità di tempo da dedicare allo svolgimento dell'incarico risulta un requisito fondamentale che gli amministratori devono essere in grado di assicurare, tenendo anche conto degli eventuali incarichi di componenti dei comitati interni al Consiglio che potrebbero essere chiamati a ricoprire.

Si ritiene a questo proposito che ciascun Consigliere debba assicurare una **partecipazione complessiva (media) alle riunioni** del Consiglio di Amministrazione e dei comitati interni di cui fosse membro **pari almeno all'85%**.

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

Al di là dell'impegno relativo alla partecipazione alle riunioni formali del Consiglio e dei comitati interni, occorre tenere altresì in considerazione il tempo da dedicare alla partecipazione di eventi *off-site* (anche legati alle previste attività di *induction*) nel corso della durata dell'incarico. Nondimeno, va

considerato anche il tempo che ciascun amministratore riterà di dedicare alla propria preparazione per la partecipazione alle riunioni del Consiglio, degli eventuali comitati, nonché dei citati eventi *off-site* (anche legati alle previste attività di *induction*).

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

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

1.8. Professionalità

Allineandosi con le *best practice* dei paesi anglosassoni e fermo restando il rispetto di quanto eventualmente previsto dalla regolamentazione di volta in volta vigente, la Società ha deciso di dotarsi di una *Board Skill Matrix* tramite la quale vengono individuate le competenze che complessivamente devono essere presenti nel Consiglio nonché eventuali *gap* e, di conseguenza, vengono fornite indicazioni sulle competenze dei candidati che si ritengono utili per la composizione delle liste. Le competenze che sono state individuate nella matrice sono misurate da esperienze e *background* riferiti a:



MANAGEMENT, STRATEGIA, MERGERS & ACQUISITIONS

Esperienza in ruoli apicali come AD/Presidente/Senior Executive in aziende quotate di significative dimensioni e complessità, guidando strategia, sviluppo/trasformazione di un business o una funzione strategica, preferibilmente con esperienza specifica in operazioni di M&A e di integrazione *post-merger*.



SETTORI INDUSTRIALI SIMILI

Competenza ed esperienza nei settori in cui opera il Gruppo o in settori connessi/complementari in termini di portafoglio prodotti, focalizzandosi su progetti complessi nelle aree più strategiche per il business, fra cui Energia, Telecom & Reti di Trasmissione, Soluzioni Industriali.



GEOGRAFIA & ESPERIENZA INTERNAZIONALE

Competenza ed esperienza dei Paesi chiave in cui il Gruppo opera.



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

Competenza ed esperienza in ambito tecnologico, ricerca e sviluppo in particolare nelle scienze dei materiali e nello sviluppo di *smart grid*; competenza ed esperienza in innovazione, digitalizzazione, *information & communication technology* con particolare riferimento alla *cybersecurity*.



FINANZA & RISK MANAGEMENT

Esperienza in ruoli apicali di funzioni di controllo (ad es. *CFO, Risk Officer, Internal Audit*), preferibilmente in società internazionali del settore industriale; in alternativa, almeno 5 anni di esperienza in un Comitato Controllo e Rischi o in un *Audit Committee*.



GOVERNANCE

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



SOSTENIBILITÀ, ESG, SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO

Competenza ed esperienza nel saper integrare nella visione di *business* le tematiche di sostenibilità/ESG e nella gestione del capitale umano.

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

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

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

1.9. Valorizzazione delle diversità

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

GENERE

Con particolare riferimento al genere, lo Statuto prevede che la nomina del Consiglio di Amministrazione sia effettuata secondo modalità tali da garantire che il genere meno rappresentato ottenga un numero di componenti pari almeno al limite di legge *pro tempore* vigente. La disciplina ad oggi vigente e introdotta con la legge n. 160/2019, prevede che il genere meno rappresentato ottenga almeno i due quinti degli amministratori eletti, con arrotondamento per eccesso all'unità superiore, per i sei mandati consecutivi a partire dal primo rinnovo successivo alla data di entrata in vigore della menzionata legge.

Al fine di ottemperare a tale disposizione, lo Statuto Sociale di Prysmian prevede che le liste di candidati per il rinnovo del Consiglio di Amministrazione presentate dagli aventi diritto, qualora fossero composte da un numero di candidati pari o superiore a tre, debbano essere composte da candidati appartenenti ad entrambi i generi, in misura

conforme alla disciplina ed alla interpretazione regolamentare *pro tempore* vigente inerente all'equilibrio tra generi. Anche qualora le disposizioni di legge in materia di equilibrio tra generi cessassero di produrre effetto, Prysmian si impegna a continuare ad assicurare una presenza del genere meno rappresentato non inferiore al 40%.

BACKGROUND

La Società ha adottato da anni una *diversity & inclusion policy*, applicata a livello di Gruppo, con chiari obiettivi e indicatori, sia di breve che di lungo periodo³. Inoltre, promuove iniziative dedicate sia all'interno, che in alcune delle comunità nelle quali opera. Anche nella selezione dei candidati per la carica di amministratore, Prysmian invita a tenere in considerazione la diversità di *background* culturale, di paese d'origine, di etnia e di cittadinanza ritenendo che tali elementi di diversità contribuiscano a migliorare la dinamica di funzionamento ed a favorire una visione più ampia e più ricca dei fattori da considerare nei processi strategico-decisionali.

TENURE

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

La *tenure* media dei componenti il Consiglio deve pertanto essere adatta alla crescita di tutti gli amministratori, compresi quelli di minore esperienza, garantendo inoltre la possibilità di affrontare con adeguate competenze ed esperienza le possibili sfide che si potrebbero incontrare sin dall'inizio del mandato.

³ - Le iniziative dedicate a supporto della *diversity & inclusion* confluiscono nel programma del Gruppo Prysmian denominato *Side by Side*, lanciato nel 2016 e focalizzato sulla diversità di genere, di età e di cultura quali leve per la creazione del valore, in linea con gli obiettivi di *business*. Il programma *Side by Side* si pone l'obiettivo di creare un ambiente sempre più inclusivo in cui le diverse generazioni possano comprendersi e lavorare positivamente insieme e dove a tutti i dipendenti, anche se diversi per cultura e stile di *leadership*, siano offerte pari opportunità di crescita. Ulteriori dettagli o approfondimenti sulle tematiche e/o iniziative del programma *Side by Side*, sono disponibili sul sito internet di Prysmian www.prysmiangroup.com all'interno della sezione Sostenibilità/Le nostre persone/Diversità & Inclusione, nonché nel bilancio annuale di sostenibilità, contenente la Dichiarazione di carattere Non Finanziario (DNF), anch'esso reperibile sul sito internet di Prysmian nella sezione Sostenibilità.

ETÀ

L'esperienza degli amministratori che possono vantare una lunga permanenza in incarichi di alto livello e di prestigio rappresenta un valore aggiunto e da preservare, anche a beneficio della crescita di amministratori talentuosi ma con minore esperienza; si ritiene tuttavia che l'età dei candidati alla data di presentazione della lista non debba essere superiore a 75 anni.

ESPERIENZA INTERNAZIONALE

Il Gruppo Prysmian è presente, con oltre 100 impianti produttivi e circa 30.000 dipendenti, in molti Paesi. La vocazione e l'esperienza internazionale sono pertanto caratteristiche importanti da considerare. Per esperienza internazionale si intende un'esperienza professionale di rilievo svolta all'estero e/o in posizioni rilevanti in società con elevata esposizione internazionale.

1.10. Amministratori investiti di particolari cariche

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

Con riferimento all'Amministratore Delegato, il profilo del candidato/a dovrà esprimere un elevato livello di *leadership* ed esperienza di *management* in gruppi industriali di profilo internazionale, nonché un'esperienza diretta in processi di M&A e di *post-merger integration*. Sono richieste capacità di leggere di volta in volta il volatile contesto di riferimento, visione strategica e di mercato e capacità di condurre un'organizzazione complessa verso il raggiungimento degli obiettivi condivisi con il Consiglio di Amministrazione, nonché attitudine alla guida, all'*empowerment* e allo sviluppo del capitale umano del Gruppo, leva essenziale per garantire una *performance* sostenibile nel tempo.

1.11. Induction

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

1.12. Remunerazione

Le informazioni relative alla remunerazione dei componenti del Consiglio sono contenute nella *Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti*⁴.

⁴ - Relazione di cui all'art. 123-ter del TUF, predisposta ai sensi dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti Consob, disponibile sul sito web della società www.prysmian-group.com nella sezione Il Gruppo/governance/remunerazioni.

1.13. Candidature

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

2. Collegio Sindacale

2.1. Ruolo del Collegio Sindacale

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

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

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

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

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

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

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

In grado di dedicare tempo e risorse adeguate alla complessità del loro incarico;

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

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

2.3. Composizione quantitativa del Collegio Sindacale

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

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

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

2.4. Composizione qualitativa del Collegio Sindacale

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

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

2.5. Ineleggibilità, incompatibilità, onorabilità e altri requisiti di legge

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

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

I candidati alla carica di sindaco e i sindaci nel corso del mandato dovranno dichiarare di non ricadere nei motivi di esclusione previsti per la partecipazione a procedure d'appalto o concessione da parte di enti o pubbliche amministrazioni (ad oggi, art. 94 del D.Lgs. 36/2023 - Codice dei Contratti Pubblici) e dovranno fornire le informazioni necessarie al rilascio della documentazione antimafia (ad oggi, D.Lgs. 159/2011 – Codice delle leggi Antimafia), che possono essere richiesti con riferimento alla Società o ad

altre società del Gruppo, da stazioni appaltanti italiane, Prefetture, Enti o Autorità Pubbliche italiane nel contesto di gare pubbliche, ovvero al fine di presentare richieste di finanziamento pubblico ovvero, ancora, per ogni altra finalità legata all'instaurazione di un rapporto giuridico con un Ente Pubblico italiano.

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

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

2.6. Indipendenza

Tutti i componenti del Collegio Sindacale devono possedere i requisiti di indipendenza stabiliti dall'art. 148, 3° comma, del TUF.

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

2.7. Cumulo di incarichi

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

Il Collegio Sindacale si riunisce almeno ogni novanta giorni. I sindaci partecipano alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e sono inoltre invitati a partecipare alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza nonché dei comitati interni al Consiglio che si riuniscono abitualmente in occasione delle riunioni del Consiglio che esamina i bilanci di esercizio e consolidato, la relazione finanziaria semestrale

e le relazioni intermedie sulla gestione relative al primo ed al terzo trimestre di ciascun esercizio, nonché ogniqualvolta se ne ravvisi la necessità.

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

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

A tal proposito si ricorda che, come previsto all'art.148-bis del TUF, Consob ha definito una modalità di calcolo per stabilire un limite al cumulo degli incarichi di amministrazione e controllo che i sindaci di società quotate possono assumere presso tutte le società di cui al libro V, titolo V, capi V, VI e VII, del Codice Civile⁵. Si rammenta in ogni caso che non possono assumere la carica di sindaco di una società quotata coloro i quali ricoprono la medesima carica in cinque società quotate⁶.

Si ricorda infine che, ai sensi dell'art. 2400, 3° comma, del Codice Civile, al momento della nomina e prima dell'accettazione dell'incarico, devono essere resi noti all'Assemblea gli incarichi di amministrazione e di controllo ricoperti dai sindaci presso altre società.

2.8. Professionalità

Ai sensi dell'articolo 1, 1° comma, del Decreto Ministeriale del 30 marzo 2000, n. 162, almeno un sindaco effettivo ed un sindaco supplente devono essere scelti tra gli iscritti nel registro dei revisori legali. Gli altri componenti il Collegio Sindacale, se non iscritti in tal registro, sono scelti tra coloro che abbiano maturato un'esperienza complessiva di almeno un triennio nell'esercizio di:

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

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

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

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

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

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

2.9. Quote di genere

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

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

2.10. Remunerazione

Le informazioni relative alla remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale sono contenute nella *Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti*⁷.

2.11. Candidature

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

⁷ - Relazione di cui all'art. 123-ter del TUF, predisposta ai sensi dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti Consob, disponibile sul sito web della società www.prysmian-group.com nella sezione *Il Gruppo/governance/remunerazioni*.

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

1. Introduzione

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

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

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

2. Soggetti coinvolti

I soggetti coinvolti nella procedura sono:

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

B **Lead Independent Director:** coinvolto nell'intero processo, assicura l'indipendenza nella conduzione del processo e nella valutazione delle candidature, in particolare con riferimento al ruolo di Presidente del Consiglio di Amministrazione;

C **Advisor indipendente incaricato della realizzazione della Board evaluation** (o *Advisor* per la *Board evaluation*): società scelta a rotazione tra quelle di primario *standing* cui viene attribuito l'incarico di supportare Prysmian nella realizzazione della *Board evaluation* almeno una volta durante il mandato triennale, così da poter valorizzare il contributo dei consiglieri anche nella definizione della composizione ideale del nuovo Consiglio di Amministrazione e per l'aggiornamento della *Board Skill Matrix*;

D **Advisor indipendente incaricato della ricerca e pre-selezione dei candidati:** società scelta a rotazione tra quelle di primario *standing* cui viene attribuito l'incarico di supportare Prysmian nella ricerca di possibili candidati, in coerenza con la *Board Skill Matrix* approvata e la composizione auspicata del nuovo Consiglio così come previste dalla *Policy* di composizione del *Board*, nonché delle esigenze di bilanciamento fra continuità e rinnovamento dell'Organo e le reali disponibilità degli amministratori al rinnovo;

E **Amministratore Delegato:** invitato ai lavori del Comitato Remunerazioni e Nomine, partecipa alla selezione dei candidati alla carica di amministratore con *focus* nella proposta di candidati da individuare tra i *manager* del Gruppo;

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

G **Collegio Sindacale:** verifica e monitora la qualità e il rispetto del processo della *Policy*, attraverso la partecipazione al Comitato Remunerazioni e Nomine nonché alle sedute del Consiglio di Amministrazione;

Funzioni Aziendali coinvolte (Segretario del CdA, direzione Risorse Umane & Organizzazione in qualità di Segreteria del Comitato Remunerazioni e Nomine e *Investor Relations*): supportano il Comitato Remunerazioni e Nomine e svolgono le attività propedeutiche e di natura istruttoria alla selezione, incluse le analisi relative alle *best practice* di mercato e le normative, di volta in volta vigenti.

3. Processo

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

A *Board evaluation:*

Il processo di *Board evaluation* viene eseguito annualmente; almeno una volta ogni tre anni viene condotto con l'ausilio di un advisor esterno indipendente, garantendone una sistematica rotazione. Il Comitato Remunerazioni e Nomine, avvalendosi dell'ausilio della direzione Risorse Umane & Organizzazione e avendo effettuato l'analisi di proposta da più potenziali *partner*, propone l'*Advisor* indipendente incaricato della realizzazione della *Board evaluation*.

Il Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, nomina l'*Advisor* incaricato per la *Board evaluation*.

L'attività di *Board evaluation* viene completata dall'*Advisor* attraverso il coinvolgimento di tutti gli amministratori in carica e condotto con la supervisione del Presidente del Consiglio.

Alla conclusione, i risultati sono condivisi con il Comitato Remunerazioni e Nomine e con il Consiglio di Amministrazione. Sono oggetto di particolare attenzione i suggerimenti utili a definire la composizione del nuovo Consiglio di Amministrazione (composizione del Consiglio, competenze espresse individualmente e collettivamente dal Consiglio).

B *Policy sulla composizione del Consiglio di Amministrazione e Board Skill Matrix*

Sulla base delle risultanze della *Board evaluation* e delle circostanze di volta in volta rilevanti per lo sviluppo strategico della Società, il Comitato Remunerazioni e Nomine identifica *ex ante* le necessità e le caratteristiche personali, professionali e di indipendenza che i candidati dovrebbero possedere per lo svolgimento dell'incarico. Tali caratteristiche sono integrate nella *Board Skill Matrix*, che viene rivista periodicamente, in occasione del rinnovo del Consiglio di Amministrazione.

Il processo di definizione della *Board Skill Matrix* prevede momenti di confronto con *advisor* esterni specializzati al fine di assicurarne la coerenza con le migliori prassi e catturare le evoluzioni del contesto. La *Board Skill Matrix* viene inoltre presentata a *proxy advisor* e/o investitori nel corso delle attività di *engagement* per cogliere eventuali spunti.

A conclusione di tali attività di verifica e arricchimento, la *Board Skill Matrix* viene approvata dal Consiglio di Amministrazione e costituisce un pilastro fondamentale per l'avvio del processo di identificazione dei candidati.

La *Board Skill Matrix* approvata dal Consiglio viene inclusa nella *Policy* relativa alla composizione degli Organi Sociali che, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, se ne ravvisa la necessità, può contestualmente essere aggiornata anche in altre parti. La *Policy* viene formulata dal Comitato Remunerazioni e Nomine e proposta al Consiglio, per approvazione.

La *Policy*, che include la *Board Skill Matrix*, viene pubblicata e messa a disposizione degli *stakeholder*, a garanzia di trasparenza sui criteri e sul processo per la definizione della lista del Consiglio.

C *Consultazione preliminare dei proxy advisor e/o dei principali azionisti*

La consultazione preliminare dei principali azionisti – in coerenza con la Politica di *engagement* – ha esclusivamente ad oggetto la composizione e la *Board Skill Matrix* del Consiglio di Amministrazione.

ne. Gli incontri sono riservati nel loro contenuto, si svolgono *one-to-one* e sono tracciabili attraverso succinte verbalizzazioni.

D Nomina dell'*Advisor* indipendente incaricato della ricerca e pre-selezione dei candidati

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

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, nomina l'*Advisor* incaricato della ricerca e pre-selezione dei candidati.

F Determinazione del numero e del profilo dei nuovi consiglieri

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

F Individuazione dei candidati

L'*Advisor* incaricato della ricerca e pre-selezione dei candidati individua una lista di possibili candidati idonei, esterni al Gruppo Prysmian, sulla base delle caratteristiche personali e professionali e i fabbisogni di volta in volta prioritari identificati dal Comitato Remunerazioni e Nomine.

Sulla base dei candidati presentati dall'*Advisor*, a seguito di sedute di approfondimento e discussione, viene definita una *short list* di candidature idonee. Il Presidente del Comitato Remunerazioni e Nomine e il *Lead Independent Director* avviano le interviste individuali con ciascuno dei possibili candidati. I candidati inclusi nella *short list* possono essere intervistati anche dall'Amministratore Delegato.

Il Comitato Remunerazioni e Nomine propone i profili finalisti selezionati al Consiglio di Amministrazione per approvazione ed inserimento nella Lista del Consiglio che sarà presentata al mercato.

L'individuazione di eventuali candidati provenienti dal *management* dovrà tenere conto della posizione e del *background* individuale, per garantire continuità e conoscenze specialistiche dell'azienda e dei mercati in cui opera il Gruppo. Anche in questo caso l'intero processo di selezione viene governato dal Presidente del Comitato Remunerazioni e Nomine e dal *Lead Independent Director* con il supporto dell'Amministratore Delegato.

G Approvazione della lista

Il Consiglio di Amministrazione esamina la proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e delibera in merito alla composizione della lista per sottoporla al voto degli azionisti durante l'Assemblea di rinnovo delle cariche sociali.

In sintonia con quanto previsto anche dal *Richiamo di Attenzione* Consob, la presentazione della lista sarà accompagnata da un documento che contiene un resoconto dettagliato sul processo istruttorio compiuto e sulle motivazioni alla base della selezione dei candidati, in coerenza con i criteri definiti *ex ante*.

4. Orientamenti sulle figure professionali la cui presenza in Consiglio sia ritenuta opportuna

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

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

