



Pirelli & C. S.p.A.

**Relazione sulla politica di remunerazione e sui
compensi corrisposti**

RELAZIONE SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

PREMESSA

La presente Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti (“**Relazione**” o “**Relazione sulla Remunerazione**”), approvata dal Consiglio di Amministrazione del 2 marzo 2020, su proposta del Comitato per la Remunerazione, si articola in due sezioni:

- Sezione I: “Politica sulla remunerazione” per l’esercizio 2020 (“**Politica 2020**” o “**Politica**”) e
- Sezione II: “Relazione sui compensi corrisposti” nell’esercizio 2019 (“**Relazione sui Compensi 2019**” o “**Relazione sui Compensi**”).

La Relazione è redatta ai sensi dell’art.123-*ter* del Testo Unico della Finanza (“**TUF**”), come modificato e integrato dall’art. 3 del Decreto Legislativo n. 49 del 10 maggio 2019 (il “**Decreto**”)¹, e dell’art. 84-*quater* del c.d. Regolamento Emittenti della Consob (Delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999), nonché sulla base dello Schema 7-*bis* dell’Allegato 3A del Regolamento Emittenti, introdotto dalla Consob con delibera n. 18049 del 23 dicembre 2011².

Nella sua stesura si è tenuto conto delle raccomandazioni della Commissione Europea in materia di remunerazione degli amministratori delle società quotate, nonché delle raccomandazioni in materia di remunerazione del vigente Codice di Autodisciplina³ delle società quotate approvato dal Comitato per la Corporate Governance e promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria, cui Pirelli ha aderito.

La Relazione è redatta, altresì, agli effetti dell’art. 14 della Procedura per le Operazioni con Parti Correlate di Pirelli.

La **Politica 2020** definisce principi e linee guida ai quali:

- il Consiglio di Amministrazione si attiene per la definizione della remunerazione degli amministratori di Pirelli & C. S.p.A. (“**Pirelli & C.**”), in particolare degli Amministratori investiti di particolari cariche, dei Direttori Generali e dei DRS;

¹ Il Decreto recepisce nell’ordinamento italiano la Direttiva (UE) 2017/828, c.d. Shareholders Right II, che modifica la Direttiva 2007/36/CE relativa all’incoraggiamento dell’impegno a lungo termine degli azionisti.

² Alla data di approvazione della Relazione, non risultano adottate da Consob le modifiche al Regolamento Emittenti e allo Schema 7-*bis* del relativo Allegato 3A in ordine: (i) alle informazioni da includere nella prima sezione della relazione e alle caratteristiche della politica sulla remunerazione, le quali, secondo quanto disposto dall’art. 123-*ter*, comma 7, TUF, saranno adottate in conformità all’articolo 9-*bis* della Direttiva 2007/36/CE, nonché nel rispetto di quanto previsto dal paragrafo 3 della Raccomandazione 2004/913/CE e dal paragrafo 5 della Raccomandazione 2009/385/CE; (ii) alle informazioni da includere nella seconda sezione della relazione, che saranno adottate nel rispetto di quanto disposto dall’articolo 9-*ter* della Direttiva 2007/36/CE.

³ Il Codice di Autodisciplina vigente è stato approvato nel luglio 2018. Il nuovo Codice di Corporate Governance sarà applicabile a partire dal primo esercizio che inizierà successivamente al 31 dicembre 2020.

- Pirelli & C. fa riferimento per la definizione della remunerazione dei Senior Manager e, più in generale, degli Executive del Gruppo.

Inoltre, la Politica, fermo quanto disposto dall'art. 2402 c.c., illustra i criteri della remunerazione dei componenti degli organi di controllo.

La Relazione sui Compensi 2019, sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea degli Azionisti, fornisce il consuntivo in materia di remunerazione per l'esercizio 2019.

Per rendere più agevole la comprensione e la lettura della Relazione si fornisce di seguito un glossario di alcuni termini ricorrenti:

Amministratori investiti di particolari cariche: indicano gli amministratori di Pirelli & C. che ricoprono la carica di Presidente, di Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato. Gli Amministratori investiti di particolari cariche in altre società del Gruppo, che siano anche dirigenti, sono, ai fini della Politica, Executive o Senior Manager in base al ruolo ricoperto, salvo diversa deliberazione del Consiglio di Amministrazione di Pirelli & C. che li qualifichi DRS.

Amministratori non investiti di particolari cariche: indicano tutti gli amministratori di Pirelli & C. diversi dagli Amministratori investiti di particolari cariche. Gli Amministratori non investiti di particolari cariche in altre società del Gruppo, che siano anche dirigenti, sono, ai fini della Politica, Executive o Senior Manager in base al ruolo ricoperto, salvo diversa deliberazione del Consiglio di Amministrazione di Pirelli & C. che li qualifichi DRS.

Annual Total Direct Compensation a Target: indica la sommatoria delle seguenti componenti, indipendentemente dal fatto che siano erogate da Pirelli & C. o da altra società del Gruppo:

- (i) componente fissa annua lorda della remunerazione;
- (ii) componente variabile annuale *Short Term Incentive* STI (MBO) in caso di raggiungimento degli obiettivi a *target*;
- (iii) componente variabile di medio/lungo termine costituita da:
 - a. valore annuale del piano *Long Term Incentive* (LTI) in caso di raggiungimento degli obiettivi pluriennali a *target*;
 - b. valore del pro-quota di STI (MBO) maturato e differito, oggetto di pagamento in caso di raggiungimento dell'STI (MBO) dell'esercizio successivo;
 - c. un ulteriore valore di pari importo rispetto al pro-quota di STI (MBO) maturato e differito, oggetto di pagamento in caso di raggiungimento dell'STI (MBO) dell'esercizio successivo almeno a *target*.

Assemblea degli Azionisti: indica l'assemblea degli azionisti di Pirelli & C..

Comitato per la Remunerazione: indica il Comitato per la Remunerazione di Pirelli & C..

Consiglio di Amministrazione: indica il Consiglio di Amministrazione di Pirelli & C..

Direttore/i Generale/i: soggetti indicati dal Consiglio di Amministrazione di Pirelli & C. investiti di ampi poteri nella gestione di settori dell'impresa. I soggetti aventi la carica di Direttore Generale in altre società del Gruppo sono, ai fini della Politica, Executive o Senior Manager in base al ruolo ricoperto, salvo diversa deliberazione del Consiglio di Amministrazione di Pirelli & C. che li qualifichi DRS.

DRS: dirigenti, individuati dal Consiglio di Amministrazione di Pirelli & C. ai sensi della procedura adottata dal Consiglio stesso con delibera del 26 luglio 2019, che detengono il potere o la responsabilità della pianificazione, direzione e del controllo delle attività della Società o il potere di adottare decisioni che possono incidere sull'evoluzione o sulle prospettive future della stessa e più in generale di Pirelli. Ai sensi della procedura, devono in ogni caso essere qualificati DRS i dipendenti che ricoprono i seguenti ruoli: (i) Direttore Generale; (ii) *Executive Vice President*; (iii) Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari; (iv) il *Company Secretary and Corporate Affairs Officer*.

Executive: dirigenti delle società italiane ovvero dipendenti di società estere del Gruppo con posizione o ruolo equiparabile a quello di un dirigente italiano.

Gruppo Pirelli o Pirelli o Gruppo: indica l'insieme delle società incluse nel perimetro di consolidamento di Pirelli & C..

Piano LTI (2018-2020): indica il piano *Long Term Incentive* 2018-2020, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 26 febbraio 2018 e dall'Assemblea degli Azionisti in data 14 maggio 2018.

Piano LTI (2020-2022): indica il piano *Long Term Incentive* relativo al triennio 2020-2022, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 19 febbraio 2020 e soggetto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti in programma il 18 giugno 2020, a sostegno del conseguimento dei nuovi obiettivi fissati dal Piano Strategico 2020-2022.

Management: indica l'insieme degli Amministratori investiti di particolari cariche, dei Direttori Generali, dei DRS, dei Senior Manager e degli Executive.

Piano di Retention: indica il Piano di Retention illustrato nel successivo paragrafo n. 9 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 26 febbraio 2018.

Piano Strategico 2020-2022 o Piano Strategico: indica il piano industriale approvato dal Consiglio di Amministrazione di Pirelli & C. in data 19 febbraio 2020.

RAL: indica la componente fissa annua lorda della remunerazione per coloro che hanno un rapporto di lavoro dipendente con una società del Gruppo Pirelli.

Senior Manager: indica i primi riporti, diversi dai DRS, (i) degli Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano delegate specifiche attribuzioni, (ii) dei Direttori Generali, laddove l'attività del Senior Manager abbia un impatto significativo sui risultati di *business*.

Società o Pirelli & C.: indica Pirelli & C. S.p.A..

STI (MBO): indica la componente variabile annuale della remunerazione conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali come più compiutamente descritto nei successivi paragrafi 4, 5 e 6.

Top Management: indica l'insieme degli Amministratori investiti di particolari cariche, dei Direttori Generali e dei DRS.

EXECUTIVE SUMMARY

	Finalità	Modalità di funzionamento	Beneficiari
Remunerazione fissa	Valorizzare le competenze manageriali e professionali, le esperienze ed il contributo richiesto in relazione al ruolo.	È definita in relazione alle caratteristiche, responsabilità ed eventuali deleghe assegnate al ruolo e tenendo conto dei riferimenti di mercato al fine di assicurare la competitività.	<p>Presidente: €400.000</p> <p>Vice Presidente Esecutivo e AD: €2.400.000</p> <p>Direttore Generale: €750.000</p> <p>DRS: non superiore al 50% dell'Annual Total Direct Compensation a Target</p> <p>Senior Manager ed Executive: non superiore al 60% (Senior Manager) e al 75% (Executive) dell'Annual Total Direct Compensation a Target</p>
Remunerazione variabile annuale STI (MBO)	Diretta a motivare il Management al conseguimento degli obiettivi annuali della Società, mantenendo un forte allineamento alla strategia aziendale, agli interessi e alla sostenibilità di medio-lungo termine della Società anche tramite un meccanismo di parziale differimento.	<p>È direttamente collegata al raggiungimento di obiettivi di <i>performance</i> assegnati a ciascun beneficiario in coerenza con il ruolo ricoperto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • EBIT (Gruppo/Region/BU) • Net Cash Flow (Gruppo/Region) • Risultato Netto di Gruppo • Un obiettivo di sostenibilità • Obiettivi di unità/funzione (per Senior Manager ed Executive) <p>in aggiunta ad una condizione <i>on-off</i> (che determina l'accesso al piano) rappresentata da un indicatore di cassa (tipicamente Net Cash Flow).</p> <p>È previsto un livello soglia (<i>entry level</i>) per ciascun obiettivo, pari al 75% del premio a <i>target</i>, al di sotto del quale non si matura il relativo pro-quota di incentivo.</p> <p>È previsto inoltre un <i>cap</i> massimo all'incentivo conseguibile (in caso di raggiungimento di tutti gli obiettivi alla <i>performance</i> massima) pari a 2 volte l'incentivo conseguibile a <i>performance target</i>.</p> <p>Infine, una quota dell'incentivo maturato pari al 25% è oggetto di differimento e il suo pagamento, unitamente all'eventuale maggiorazione, è subordinato al raggiungimento degli obiettivi STI (MBO) dell'anno successivo.</p>	<p>Presidente: non rientra tra i beneficiari del piano.</p> <p>Vice Presidente Esecutivo e AD:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Entry level:</i> 93,75% del compenso fisso (75% del <i>target</i>) • <i>Target:</i> 125% del compenso fisso • <i>Cap:</i> 250% del compenso fisso <p>Direttore Generale:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Entry level:</i> 56,25% della RAL (75% del <i>target</i>) • <i>Target:</i> 75% della RAL • <i>Cap:</i> 150% della RAL <p>DRS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Entry level:</i> 37,5% della RAL (75% del <i>target</i>) • <i>Target:</i> 50% della RAL • <i>Cap:</i> 100% della RAL <p>Senior Manager ed Executive:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Entry level:</i> da un minimo del 15% ad un massimo del 30% della RAL (75% del <i>target</i>) • <i>Target:</i> da un minimo del 20% ad un massimo del 40% della RAL • <i>Cap:</i> da un minimo del 40% ad un massimo dell'80% della RAL

<p>Remunerazione variabile di medio/lungo termine (LTI)</p>	<p>Intende promuovere la creazione di valore sostenibile nel lungo termine e il conseguimento degli obiettivi del Piano Strategico della Società, favorendo allo stesso tempo la fidelizzazione e l'<i>engagement</i> del Management.</p>	<p>Piano LTI 2020-2022: incentivo monetario subordinato al conseguimento dei seguenti obiettivi pluriennali, indipendenti tra loro:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Net Cash Flow di Gruppo cumulato (ante dividendi) • TSR relativo verso un <i>panel</i> di "peers" (TIER1: Continental, Michelin, Nokian, Goodyear e Bridgestone) • un terzo obiettivo legato a due indicatori di Sostenibilità: Dow Jones Sustainability World Index ATX Auto Component sector e CDP Ranking. <p>È previsto un livello soglia (<i>entry level</i>) per ciascun obiettivo, pari al 75% del premio a <i>target</i>, al di sotto del quale non si matura il relativo pro-quota di incentivo.</p> <p>È previsto inoltre un <i>cap</i> massimo all'incentivo conseguibile, in caso di raggiungimento di tutti gli obiettivi alla <i>performance</i> massima.</p> <p><i>Vesting</i>: 3 anni</p> <p>Piano <i>rolling</i></p>	<p>Presidente: non rientra tra i beneficiari del piano.</p> <p>Vice Presidente Esecutivo e AD:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Entry level</i>: 157,5% del compenso fisso (75% del <i>target</i>) • <i>Target triennale</i>: 210% del compenso fisso • <i>Cap</i>: 600% del compenso fisso <p>Direttore Generale:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Entry level</i>: 135% della RAL (75% del <i>target</i>) • <i>Target triennale</i>: 180% della RAL • <i>Cap</i>: 480% della RAL <p>DRS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Entry level</i>: 112,5% della RAL (75% del <i>target</i>) • <i>Target triennale</i>: 150% della RAL • <i>Cap</i>: 390% della RAL <p>Senior Manager ed Executive:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Entry level</i>: da un minimo del 33,75% ad un massimo del 112,5% della RAL (75% del <i>target</i>) • <i>Target triennale</i>: da un minimo del 45% ad un massimo del 150% della RAL • <i>Cap</i>: da un minimo del 120% ad un massimo del 390% della RAL
--	---	--	--

Altri istituti

Assicurare la stabilità organizzativa e il contributo nell'implementazione del Piano Strategico della Società.

Tutelare il *know-how* aziendale e proteggersi dalla concorrenza.

- **Piano di Retention:** piano straordinario di *retention* di durata quadriennale (2017-2021).

- **Patti di non concorrenza:** vincolo riferito al settore merceologico in cui opera il Gruppo e alla estensione territoriale. L'ampiezza varia in relazione al ruolo ricoperto.

Presidente: non rientra tra i beneficiari del Piano di Retention e dei patti di non concorrenza.

Vice Presidente Esecutivo e AD: non rientra tra i beneficiari del Piano di Retention e dei patti di non concorrenza.

Piano di Retention: esclusivamente per il Direttore Generale, DRS e selezionati Senior Manager/Executive. Il massimo livello di *retention bonus* previsto è pari a 2,3x la Total Direct Compensation a Target 2017.

Patti di non concorrenza: per il Direttore Generale, i DRS e per professionalità particolarmente critiche di Senior Manager e di Executive. Prevede il riconoscimento di un corrispettivo rapportato alla RAL in relazione alla durata e all'ampiezza del vincolo.

POLITICA SULLA REMUNERAZIONE PER L'ESERCIZIO 2020

1. SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI ADOZIONE E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

Soggetti coinvolti nel processo

La definizione della Politica ed eventuali modifiche alla stessa sono il risultato di un processo chiaro e trasparente nel quale rivestono un ruolo centrale il Comitato per la Remunerazione e il Consiglio di Amministrazione. Essa è, infatti, adottata e approvata annualmente - su proposta del Comitato per la Remunerazione - dal Consiglio di Amministrazione che la sottopone, poi, al voto dell'Assemblea degli Azionisti.

Sulla Politica esprime il proprio parere il Collegio Sindacale, in particolare sulla parte riguardante la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche.

Il Comitato per la Remunerazione, il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione sovrintendono alla sua applicazione. A tal fine almeno una volta all'anno, in occasione della presentazione della Relazione sui Compensi, il responsabile della direzione *Human Resources & Organization* riferisce sulla applicazione della Politica al Comitato per la Remunerazione, il cui presidente riferisce, a sua volta, al Consiglio di Amministrazione.

Per completezza si rammenta che, ai sensi di legge, è competenza del Consiglio di Amministrazione prevedere (o, se previsto dalla legge, proporre all'Assemblea degli Azionisti) l'adozione di meccanismi di incentivazione di esponenti aziendali, dipendenti o collaboratori mediante l'attribuzione di strumenti finanziari o opzioni su strumenti finanziari che, se approvati, sono resi pubblici nei termini di legge (fermi restando gli ulteriori eventuali obblighi di trasparenza previsti dalla normativa applicabile). Alla data della presente Relazione, la Società non ha in essere piani di incentivazione basati su strumenti finanziari⁴.

Assemblea degli Azionisti

L'Assemblea degli Azionisti:

- determina, all'atto della nomina, il compenso annuo lordo spettante ai componenti del Consiglio di Amministrazione, esclusa la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche;

⁴ Si segnala che il Consiglio di Amministrazione del 19 febbraio 2020 ha approvato la chiusura anticipata del piano LTI 2018-2020 che aveva due obiettivi legati all'andamento del titolo e contestualmente ha approvato l'adozione di un nuovo piano LTI, correlato agli obiettivi contenuti nel Piano Strategico 2020-2022, che sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti nella parte in cui prevede che l'incentivo sia determinato anch'esso sulla base di un obiettivo di *total shareholder return* relativo, calcolato come *performance* del titolo Pirelli verso un *panel* di selezionati *peers* del settore *Tyre*. Per una più ampia descrizione, si rinvia ai successivi paragrafi 2, 4, 5 e 6.

- determina, all'atto della nomina, il compenso annuo lordo spettante ai componenti del Collegio Sindacale;
- approva la prima sezione della Relazione sulla Remunerazione;
- si esprime con voto consultivo in merito alla seconda sezione della Relazione sulla Remunerazione;
- delibera, su proposta del Consiglio di Amministrazione, in merito a eventuali meccanismi di incentivazione basati sull'attribuzione di strumenti finanziari o opzioni su strumenti finanziari.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione definisce:

- la ripartizione del compenso complessivo definito per gli amministratori dall'Assemblea degli Azionisti;
- la politica di remunerazione degli amministratori esecutivi, degli Amministratori investiti di particolari cariche, dei Direttori Generali e dei DRS;
- i compensi degli Amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c., nonché quelli dei Direttori Generali;
- gli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile della remunerazione degli amministratori esecutivi, dei Direttori Generali e dei DRS;
- la remunerazione del responsabile della funzione *Internal Audit* su proposta del Comitato Controllo, Rischi, Sostenibilità e *Corporate Governance*.

Comitato per la Remunerazione

Il Comitato per la Remunerazione è nominato dal Consiglio di Amministrazione (che ne indica altresì il Presidente) e dura in carica per l'intero mandato del Consiglio di Amministrazione.

Alla data della presente Relazione, il Comitato è composto da quattro membri, tutti non esecutivi e in maggioranza indipendenti. Inoltre, in linea con le prescrizioni del vigente Codice di Autodisciplina, il Presidente del Comitato è un amministratore indipendente.

Alla data della presente Relazione il Comitato risulta così composto:

COMITATO REMUNERAZIONE		
	Nome e Cognome	Carica
	Bai Xinping	Amministratore Non Esecutivo
	Laura Cioli	Amministratore Non Esecutivo Indipendente
	Tao Haisu	Amministratore Non Esecutivo Indipendente
	Giovanni Lo Storto	Amministratore Non Esecutivo Indipendente

I consiglieri Laura Cioli e Giovanni Lo Storto sono stati valutati dal Consiglio di Amministrazione in possesso di adeguata esperienza contabile, finanziaria e in materia di politiche retributive.

Ha facoltà di partecipare alle attività del Comitato per la Remunerazione l'intero Collegio Sindacale.

Funge da Segretario del Comitato per la Remunerazione il Segretario del Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato ha funzioni consultive, propositive e di supervisione per garantire la definizione e applicazione, all'interno del Gruppo, delle politiche di remunerazione volte, da un lato, ad attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire proficuamente gli obiettivi del Gruppo e, dall'altro lato, capaci di allineare gli interessi del Management a quelli degli azionisti, tenuto conto degli obiettivi posti dalla strategia aziendale e del perseguimento degli interessi e della sostenibilità di lungo termine della Società.

In particolare, il Comitato per la Remunerazione:

- assiste il Consiglio di Amministrazione nella definizione della Politica, formulando proposte in merito;
- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli amministratori delegati e formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;

- con riferimento agli amministratori esecutivi e agli altri Amministratori investiti di particolari cariche e ai Direttori Generali formula proposte o esprime pareri al Consiglio:
 - per la loro remunerazione, in conformità con la Politica;
 - per la fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tali remunerazioni;
 - per la definizione di eventuali patti di non concorrenza;
 - per la definizione di eventuali accordi per la cessazione del rapporto anche sulla base dei principi stabiliti nella Politica;
- verifica la conformità della remunerazione degli amministratori esecutivi, degli altri Amministratori investiti di particolari cariche, dei Direttori Generali e dei DRS con la Politica in materia di remunerazione ed esprime parere sulla stessa anche ai sensi della Procedura per le Operazioni con Parti Correlate;
- assiste il Consiglio di Amministrazione nell'esame delle proposte all'Assemblea sull'adozione di piani di compensi basati su strumenti finanziari;
- monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione verificando in particolare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* stabiliti;
- esamina e sottopone al Consiglio di Amministrazione la Relazione sui Compensi la quale, nominativamente per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo, per i Direttori Generali e in forma aggregata per i DRS:
 - a. fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione;
 - b. illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da sue società controllate e/o collegate;
- valuta la sussistenza delle circostanze eccezionali che consentono la deroga alla Politica. In caso di circostanze eccezionali, le deroghe alla Politica sono approvate nel rispetto delle procedure per operazioni con parti correlate adottate dalla Società in attuazione dell'applicabile regolamento Consob *pro-tempore* vigente.

In relazione alle modalità di funzionamento del Comitato per la Remunerazione si rinvia alla Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari.

Nel rispetto delle procedure con parti correlate adottate dalla Società in conformità al Regolamento Consob di cui alla delibera n. 17221 del 12 marzo 2010 (come successivamente modificato), la Società potrà adottare eventuali decisioni che derogano o danno attuazione alla Politica nei limiti richiesti o comunque consentiti dalle applicabili disposizioni legislative e regolamentari *pro-tempore* vigenti.

Come meglio illustrato al successivo paragrafo 10, la Società fornisce informazioni su eventuali deroghe alla Politica applicate in circostanze eccezionali, nei modi e nei termini richiesti dalla disciplina normativa e regolamentare *pro-tempore* vigente.

Fra le misure volte a evitare o gestire i conflitti di interesse, si rammenta che, in conformità al Codice di Autodisciplina, nessun componente del Consiglio di Amministrazione prende parte alle riunioni del Comitato per la Remunerazione in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione. Più in particolare, gli Amministratori investiti di particolari cariche e ai quali siano delegate specifiche attribuzioni non prendono parte alle riunioni del Comitato per la Remunerazione in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

2. FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2020

La Politica contribuisce alla realizzazione della strategia aziendale. Ha la finalità di attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per il perseguimento degli obiettivi aziendali. Attraverso le componenti variabili pluriennali, mira al conseguimento degli interessi di lungo termine, incentivando il raggiungimento degli obiettivi strategici e la crescita sostenibile dell'azienda nonché allineando gli interessi del Management con quelli degli azionisti.

In particolare, la Politica contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società anche mediante la previsione di un meccanismo di remunerazione variabile di medio/lungo termine relativo al Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato, al Direttore Generale, ai DRS, ai Senior Manager e agli Executive, come meglio illustrato nei successivi paragrafi 4, 5 e 6 (Piani LTI 2018-2020 e 2020-2022).

La Politica, infatti, è ispirata al principio del "*pay for performance*" tenuto conto, come meglio in seguito illustrato, (i) che gli obiettivi di incentivazione dei piani a livello "soglia di accesso" sono fissati coerentemente con gli obiettivi resi noti al mercato, senza alcuno "sconto" e (ii) che per il Piano LTI 2020-2022 la fissazione degli obiettivi di *total shareholders' return* e di Net Cash Flow di Gruppo cumulato (anch'esso fissato, come obiettivo a "soglia di ingresso" in un valore pari al valore dell'obiettivo indicato nel Piano Strategico 2020-2022, senza alcuno "sconto") permette un perfetto allineamento tra interessi del Management e quelli di lungo termine degli azionisti.

La Politica è stata elaborata avendo a riferimento quella degli anni precedenti e tiene, inoltre, conto delle prescrizioni regolamentari adottate da Consob con delibera n. 18049 del 23 dicembre 2011 (che ha inserito lo Schema n. 7-bis dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti)⁵, della anticipata chiusura del Piano LTI 2018-2020 e dell'adozione del Piano LTI 2020-2022.

⁵ Si veda *supra* la nota 2.

La Politica ha durata annuale ed è stata definita tenendo conto delle retribuzioni, del *compensation mix* e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della Società. Al riguardo, è prassi di Pirelli fissare la remunerazione dei dipendenti sulla base dei *benchmark* di mercato di riferimento per ciascuna figura professionale, traguardando un livello di attrattività differenziato a seconda del ruolo aziendale e delle competenze.

In particolare, Pirelli definisce e applica una politica in fase di prima nomina:

- per il Presidente, avendo a riferimento la mediana del mercato *Non-Executive Directors in Italy* di Korn Ferry dell'anno in cui avviene tale prima nomina;
- per il resto del Top Management e per i Senior Manager, caratterizzata da spiccate caratteristiche di attrattività traguardando il terzo quartile del mercato di confronto (rispetto ai *benchmark* utilizzati);
- per gli Executive, traguardando la mediana dei diversi mercati di confronto.

L'Annual Total Direct Compensation a Target costituisce il riferimento per il confronto con il mercato.

L'analisi del posizionamento, della composizione e, più in generale, della competitività della remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche è condotta dal Comitato per la Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione con l'ausilio di società indipendenti specializzate nell'*executive compensation* sulla base di approcci metodologici che consentono di valutare compiutamente, seppure nei limiti propri tipici delle analisi di *benchmark*, la complessità dei ruoli dal punto di vista organizzativo, delle eventuali specifiche attribuzioni delegate nonché dell'impatto del singolo sui risultati finali di *business*.

In relazione al mercato di confronto, nella definizione del *panel* di aziende di riferimento aggiornato annualmente dal Comitato per la Remunerazione, si tiene conto di diverse componenti, come il settore, la geografia, le specificità del *business* e le dimensioni aziendali.

Il campione di aziende di riferimento utilizzato per l'analisi della competitività e per l'eventuale revisione della remunerazione del Presidente di Pirelli & C. è stato stabilito con l'ausilio di Korn Ferry ed è composto dalle aziende del MIB40.

Il campione di aziende di riferimento utilizzato per l'analisi della competitività e per l'eventuale revisione della remunerazione del Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato di Pirelli & C. è stato aggiornato con l'ausilio di Willis Towers Watson tenendo anche conto delle principali raccomandazioni in materia di *pay for performance* ed è composto dalle 16 società rappresentate nella tabella sottostante (in continuità con il *benchmark* preso a riferimento lo scorso anno).

Peer Group			
Burberry Group	Electrolux	Peugeot	Richemont
BMW	FCA	Philips	Rolls-Royce
Continental	Hermes Intl.	Reckitt Benckiser Group	Volkswagen
Daimler	Michelin	Renault	Volvo

La struttura della remunerazione, infine, del Direttore Generale, dei DRS, dei Senior Manager e degli Executive è definita sulla base di *benchmark* nazionali ed internazionali predisposti da Korn Ferry e condivisi con il Comitato per la Remunerazione.

La remunerazione del Management si compone di tre principali elementi:

- componente fissa annua lorda (RAL);
- componente variabile annuale STI (MBO);
- componente variabile di medio/lungo termine (LTI).

La componente fissa è stabilita sulla base della complessità della posizione, della *seniority* professionale, delle competenze richieste al singolo per agire nel ruolo, della *performance* conseguita nel tempo nonché dell'andamento del mercato retributivo di confronto relativo alla posizione ricoperta dal singolo.

Le componenti variabili STI (MBO) e LTI sono stabilite - tenendo conto dei *benchmark* di riferimento per ciascuna figura - in una percentuale della componente fissa, crescente in relazione al ruolo ricoperto dal beneficiario.

L'STI (MBO) è esteso a tutto il Management ed è diretto a premiare la *performance* del beneficiario nel breve periodo; salvo casi specifici, può essere esteso a coloro che entrano a far parte del Gruppo durante l'anno.

Gli obiettivi dell'STI (MBO) per gli Amministratori investiti di particolari cariche e ai quali siano delegate specifiche attribuzioni, per i Direttori Generali e per i DRS, sono stabiliti dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione (cfr. paragrafi 4 e 5).

Gli obiettivi dell'STI (MBO) dei Senior Manager e degli Executive - che riflettono la medesima struttura di quelli degli Amministratori investiti di particolari cariche e ai quali siano delegate specifiche attribuzioni, dei Direttori Generali e dei DRS - sono, invece, definiti dal superiore gerarchico in accordo con le direzioni *Human Resources & Organization* e *Planning and Controlling* e prevedono tra gli altri anche obiettivi connessi alla *performance* economica della *Business Unit/geografia/funzione* di appartenenza (cfr. paragrafo 6).

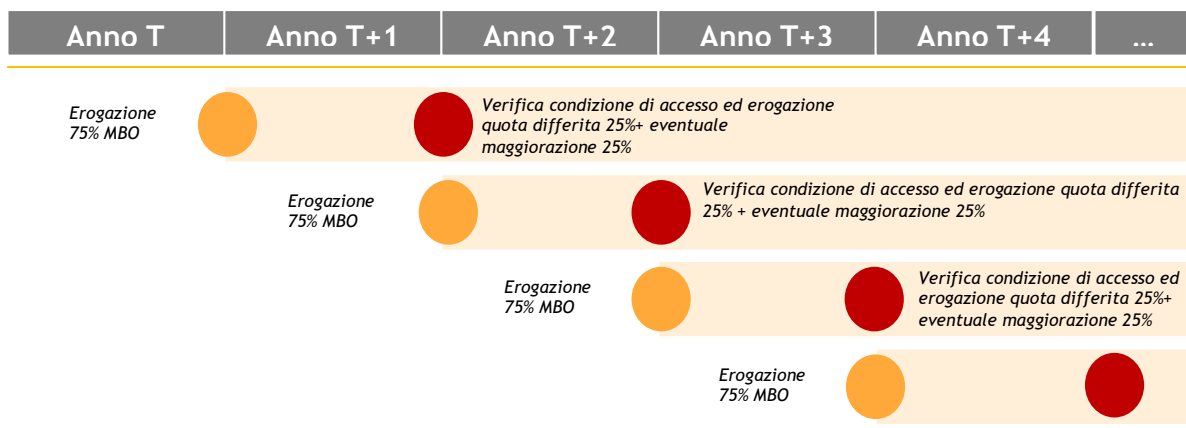
La Direzione Human Resources & Organization, con l'ausilio della Direzione Planning and Controlling, procede, a conclusione dell'esercizio e sulla base delle *performance* consuntivate, a verificare il livello di raggiungimento degli obiettivi sulla base del quale il Consiglio di Amministrazione delibera, previo esame del Comitato per la Remunerazione, sull'entità dei compensi variabili da erogare.

In caso di operazioni straordinarie che interessino il perimetro di Gruppo e/o di profondi mutamenti dello scenario macroeconomico e di *business*, il Comitato per la Remunerazione valuta l'eventuale aggiustamento dei *target* oggetto del piano STI (MBO), allo scopo di proteggere il valore e le finalità del piano stesso garantendo così il costante allineamento tra gli obiettivi aziendali e gli obiettivi alla base dei sistemi di incentivazione del Management.

La valutazione del raggiungimento dei singoli obiettivi viene effettuata dal Comitato per la Remunerazione neutralizzando gli effetti di eventuali decisioni di carattere straordinario assunte che possano aver influenzato i risultati (sia in negativo sia in positivo). Il Consiglio di Amministrazione delibera sulla proposta di revisione eventualmente sottoposta al suo esame, previo parere del Comitato per la Remunerazione.

Parte della remunerazione variabile maturata come STI (MBO) è differita a sostegno della continuità dei risultati nel tempo. Infatti, l'STI (MBO) eventualmente maturato è corrisposto nella misura del 75%, venendo il restante 25% differito di 12 mesi e subordinato al raggiungimento degli obiettivi STI (MBO) dell'anno successivo. In particolare (si veda grafico sottostante):

- nel caso in cui l'anno successivo non sia maturato alcun STI (MBO), la quota di STI (MBO) differita dell'anno precedente viene definitivamente persa;
- nel caso in cui l'anno successivo sia maturato l'STI (MBO) con una *performance* inferiore al livello *target*, la quota STI (MBO) differita dell'anno precedente viene erogata;
- nel caso in cui l'anno successivo sia maturato l'STI (MBO) con una *performance* uguale o superiore al livello *target*, la quota STI (MBO) differita dell'anno precedente viene erogata unitamente ad un ulteriore importo pari alla quota differita stessa (maggiorazione).



Per completezza si segnala che, nell'ambito delle azioni in risposta all'emergenza sanitaria Covid-19, il Consiglio di Amministrazione del 3 aprile 2020 ha preso atto e ha condiviso la volontà di tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione di rinunciare a parte della remunerazione riconosciuta agli stessi e in particolare (i) della volontà del Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato di rinunciare, per tre mesi, al 50% del compenso fisso annuo lordo riconosciuto allo stesso per le cariche di Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato, di consigliere e Presidente di alcuni comitati consiliari; (ii) della volontà dei consiglieri di rinunciare, per il secondo trimestre, al 50% della remunerazione riconosciuta in qualità di consiglieri e di componenti dei comitati consiliari.

Nella medesima riunione il Consiglio di Amministrazione ha preso atto della volontà del *leadership team* (composto dai DRS e alcuni Senior Manager, come definiti nella Relazione sulla Remunerazione) di rinunciare al 20% della componente fissa annua lorda per un periodo di tre mesi.

Infine, sempre nella riunione del 3 aprile 2020, previo parere favorevole, per quanto occorrer possa, dei competenti comitati consiliari e del Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato - subordinatamente all'approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti della Politica 2020 e del voto consultivo favorevole alla Relazione sui Compensi - di chiudere anticipatamente senza erogazioni il Piano STI (MBO) 2020 e per l'effetto (i) liquidare nel primo trimestre 2021 ai partecipanti al Piano STI (MBO) 2019, il 25% del premio STI (MBO) 2019 maturato e inizialmente subordinato al raggiungimento degli obiettivi STI (MBO) 2020, condizionando l'erogazione al mantenimento a tale data del rapporto di lavoro/amministratore dell'avente diritto con la Società (ad eccezione dei "good leavers" che riceveranno, in ogni caso, tale componente), ed (ii) eliminare l'opportunità di maggiorazione dell'STI (MBO) 2019.

Il piano LTI è assegnato al Top Management ed è esteso, salvo casi specifici, a tutto il Management. È altresì assegnato a coloro che nel corso del triennio entrino a far parte del Gruppo e/o assumano, per crescita interna di carriera, la posizione di Executive. In tal caso, l'inclusione è subordinata alla condizione di partecipare al piano almeno per un esercizio completo e le percentuali di incentivazione sono riparametrate sul numero di mesi di effettiva partecipazione al piano.

Alla luce del lancio del Piano Strategico per il periodo 2020-2022, il Consiglio di Amministrazione di Pirelli & C. ha deliberato, da un lato, di chiudere anticipatamente, con effetto 31 dicembre 2019, il Piano LTI 2018-2020 (senza alcuna erogazione, neppure pro-quota, dell'incentivo triennale), dall'altro, di introdurre un nuovo Piano LTI 2020-2022, correlato agli obiettivi del Piano Strategico presentato il 19 febbraio 2020, che sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti nella parte in cui prevede che l'incentivo sia determinato anche sulla base di un obiettivo di *total shareholder return*.

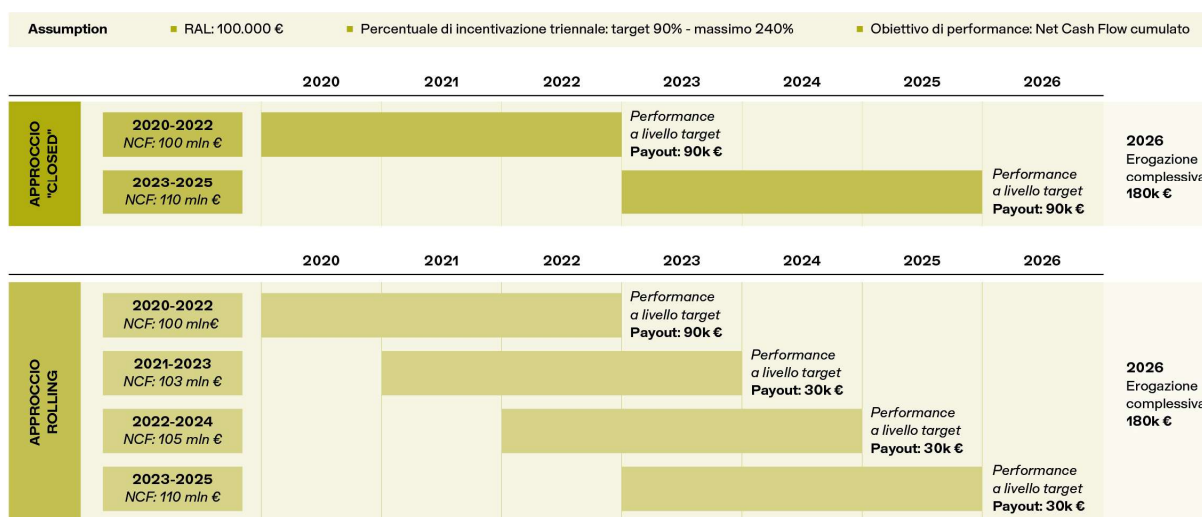
Il piano di incentivazione di medio/lungo termine (LTI) 2020-2022 è finalizzato a:

- collegare la remunerazione del Management con le *performance* di medio-lungo termine del Gruppo;

- promuovere la creazione di valore per gli azionisti;
- generare un efficace effetto di *retention* del Management, variabile chiave per la realizzazione del Piano Strategico della Società.

Inoltre, a partire dal Piano LTI 2020-2022 la Società prevede di introdurre un meccanismo di tipo “*rolling*” al fine di: (i) garantire un’elevata flessibilità consentendo, per ciascun nuovo ciclo triennale, di allineare gli indicatori di *performance* all’evoluzione del mercato e dell’azienda e, pertanto, al piano strategico della Società, (ii) creare un elemento ricorrente della politica sulla remunerazione in quanto ogni anno si prevede l’avvio di un nuovo ciclo di piano LTI.

Di seguito uno schema esemplificativo di funzionamento del meccanismo *rolling*:



Il Piano LTI 2020-2022 assegna a ciascun beneficiario un’opportunità di incentivo (“**Premio LTI**”) pari ad una percentuale della componente fissa annua lorda (RAL) in essere alla data in cui viene stabilita la partecipazione al Piano. Tale percentuale di incentivazione è crescente in relazione al ruolo ricoperto e tiene conto dei *benchmark* di riferimento di ciascun ruolo.

L’intero costo del Piano LTI 2020-2022 è incluso negli *economics* del Piano Strategico 2020-2022, di modo che il costo dello stesso sia “autofinanziato” dal raggiungimento dei risultati attesi.

Il processo di governo dei rischi è pienamente integrato nel processo di pianificazione strategica al fine di garantire che gli obiettivi previsti per il conseguimento dell’incentivazione variabile non esponano Pirelli a comportamenti manageriali non coerenti con il livello di rischio accettabile (c.d. *risk appetite*) definito dal Consiglio di Amministrazione in sede di approvazione dei piani.

In caso di operazioni straordinarie che interessino il perimetro di Gruppo e/o di profondi mutamenti dello scenario macroeconomico e di *business*, la Società si riserva la facoltà di proporre al Comitato per la Remunerazione:

- un possibile *adjustment* dei *target* (sia in negativo che in positivo) oggetto del Piano LTI 2020-2022, allo scopo di proteggere il valore e le finalità del Piano LTI stesso garantendo così il costante allineamento tra gli obiettivi aziendali e gli obiettivi alla base dei sistemi di incentivazione del Management;
- rivedere i parametri oggetto del Piano LTI 2020-2022;
- chiudere anticipatamente il Piano LTI 2020-2022.

3. REMUNERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE

Il Consiglio di Amministrazione

All'interno del Consiglio di Amministrazione è possibile distinguere tra:

- (i) Amministratori investiti di particolari cariche ai quali possono essere altresì delegate specifiche attribuzioni;
- (ii) Amministratori non investiti di particolari cariche.

L'attribuzione di poteri per i soli casi di urgenza ad amministratori non vale, di per sé, a configurarli come amministratori ai quali sono delegate specifiche attribuzioni.

L'Assemblea degli Azionisti di Pirelli & C., in occasione della nomina del Consiglio di Amministrazione, delibera il compenso complessivo annuo del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389, comma 1, c.c. - da ripartire tra i suoi componenti in conformità alle deliberazioni in proposito assunte dal Consiglio stesso - escluso il compenso da attribuire, da parte del Consiglio, agli Amministratori investiti di particolari cariche come previsto dall'art. 2389 c.c..

In particolare, l'Assemblea degli Azionisti di Pirelli & C. del 1 agosto 2017 ha deliberato di stabilire, per gli anni 2017, 2018, 2019 e sino alla cessazione della carica con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2019, in massimo euro 2 milioni il compenso complessivo annuo del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389, comma 1, c.c., escluso il compenso da attribuire, da parte del Consiglio, agli Amministratori investiti di particolari cariche come previsto dall'art. 2389 c.c..

Il compenso complessivo annuo lordo stabilito dall'Assemblea è stato così ripartito dal Consiglio di Amministrazione:

Compensi amministratori

Organo	Carica	Compenso
Consiglio di Amministrazione	Consigliere	60.000 Euro
Comitato Controllo, Rischi, Sostenibilità e Corporate Governance	Presidente	30.000 Euro
	Membro	25.000 Euro
Comitato per la Remunerazione	Presidente	30.000 Euro
	Membro	25.000 Euro
Comitato Strategie	Presidente	50.000 Euro
	Membro	30.000 Euro
Comitato Nomine e Successioni	Presidente	50.000 Euro
	Membro	30.000 Euro
Comitato per le Operazioni con Parti Correlate	Presidente	60.000 Euro
	Membro	40.000 Euro
Organismo di Vigilanza	Presidente	60.000 Euro
	Membro	40.000 Euro

Con riferimento ai compensi riportati nella tabella che precede, si rinvia a quanto indicato nel paragrafo 2, in relazione alle rinunce effettuate dagli amministratori nell'ambito delle azioni adottate dal Consiglio di Amministrazione in data 3 aprile 2020 in risposta all'emergenza sanitaria Covid-19.

In linea con le *best practices*, per gli Amministratori non investiti di particolari cariche (come innanzi definiti) non è prevista una componente variabile del compenso. Ai consiglieri inoltre spetta il rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio.

In ogni caso, i compensi riconosciuti in capo agli amministratori non esecutivi sono determinati in misura tale da garantire l'adeguatezza alla competenza, professionalità e impegno richiesti dal loro incarico.

Si segnala che l'Assemblea degli Azionisti di Pirelli & C., che sarà convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2019, sarà chiamata a deliberare altresì in merito al rinnovo dell'attuale Consiglio di Amministrazione che scadrà per compiuto mandato. L'Assemblea degli Azionisti sarà pertanto chiamata a deliberare in merito al compenso complessivo annuo del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389, comma 1, c.c., escluso il compenso da attribuire, da parte del Consiglio, agli Amministratori investiti di particolari cariche come previsto dall'art. 2389 c.c.; successivamente, il Consiglio di Amministrazione sarà chiamato a deliberare in merito alla sua ripartizione.

Il Consiglio di Amministrazione nel ripartire detto compenso dovrà tenere conto dell'impegno richiesto per la partecipazione dei consiglieri ai singoli comitati consiliari, sulla base del precedente mandato.

Salvo il caso che l'Assemblea degli Azionisti non provveda diversamente, è conforme alla Politica una ripartizione di detto compenso che preveda l'attribuzione (i) di un compenso che sia pari al massimo ad un +25% rispetto al compenso da consigliere attribuito nel precedente mandato e (ii) per i componenti dei comitati di un +25% rispetto al compenso per la carica ricoperta. In caso di istituzione di nuovi comitati il limite massimo è quello del compenso più elevato previsto per la corrispondente carica negli altri comitati.

Sempre in linea con le *best practices*, è prevista una polizza assicurativa Directors & Officers Liability ("**D&O**") a fronte della responsabilità civile verso terzi degli organi sociali, dei Direttori Generali, dei DRS, dei Senior Manager e Executive nell'esercizio delle loro funzioni. Tale polizza, conseguente alle previsioni stabilite in materia dal contratto collettivo nazionale del lavoro applicabile e dalle norme in materia di mandato, è finalizzata a tenere indenne Pirelli dagli oneri derivanti dal connesso risarcimento, esclusi i casi di dolo e colpa grave.

Per gli Amministratori non investiti di particolari cariche non sono previste coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.

Il Collegio Sindacale

La remunerazione dei componenti dell'organo di controllo è determinata dall'Assemblea degli Azionisti in misura annua fissa, adeguata alla competenza, professionalità e all'impegno richiesti dall'incarico.

Il Collegio Sindacale, al termine del proprio incarico, redige apposita relazione con le attività dallo stesso espletate, precisando il numero di riunioni e la loro durata media, nonché il tempo richiesto per ciascuna delle attività svolte e le risorse professionali impiegate. Tale relazione sarà poi trasmessa alla Società in modo da consentire agli azionisti e ai candidati sindaci di valutare l'adeguatezza del compenso proposto.

In particolare, nell'esercizio 2018, in occasione del rinnovo del Collegio Sindacale il compenso fisso annuo lordo del suo Presidente è stato stabilito per gli anni 2018, 2019, 2020 e sino alla cessazione della carica con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2020, in euro 75.000 e quello degli altri componenti effettivi in euro 50.000.

È conforme alla Politica un compenso in favore dei componenti del Collegio Sindacale che sia pari al massimo a un +25% rispetto al compenso attribuito nel precedente mandato.

Per il Sindaco chiamato a far parte dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione, a seguito del suo rinnovo, ha stabilito per gli anni 2018, 2019, 2020 e sino alla cessazione della

carica con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2020, un compenso annuo lordo di euro 40.000. Ai Sindaci, inoltre, spetta il rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio.

In linea con le *best practices*, è prevista una polizza assicurativa D&O a fronte della responsabilità civile verso terzi degli organi sociali ivi inclusi i componenti dei predetti organi di controllo.

4. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI INVESTITI DI PARTICOLARI CARICHE

La remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche viene proposta dal Comitato per la Remunerazione, all'atto della nomina o alla prima riunione utile successiva, al Consiglio di Amministrazione.

Presidente del Consiglio di Amministrazione

Nel caso in cui l'amministratore sia investito di particolari cariche, ma non siano allo stesso delegate specifiche attribuzioni (alla data della presente Relazione, il Presidente Ning Gaoning), la remunerazione è composta unicamente da una componente fissa annua lorda, oltre ai compensi per la carica di consigliere e per l'eventuale partecipazione a comitati.

Il Consiglio di Amministrazione, all'atto della nomina, determina il compenso per il Presidente del Consiglio di Amministrazione tenendo conto del compenso attribuito nel precedente mandato (in caso di medesimo titolare) o del *benchmark* di mercato (in caso di soggetto diverso).

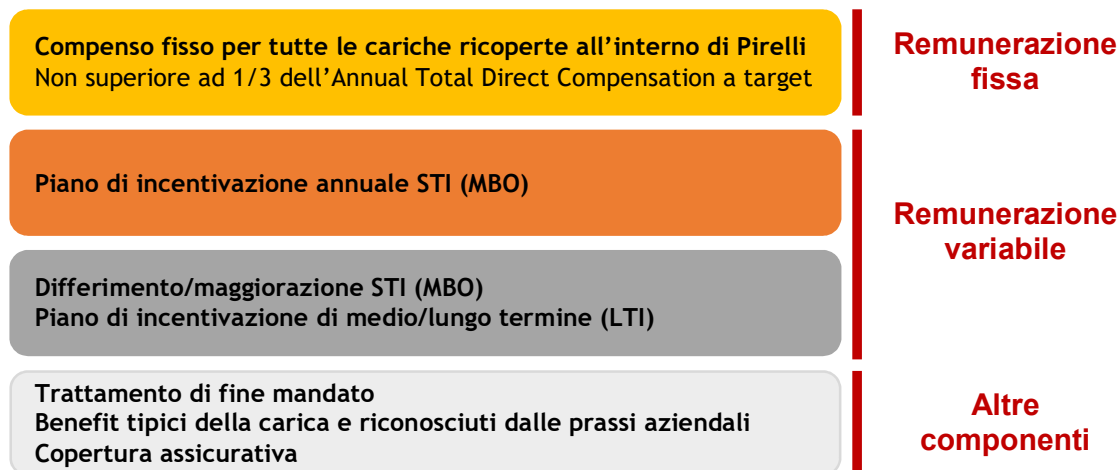
È conforme alla Politica un compenso del Presidente che sia pari al massimo ad un +10% rispetto al compenso attribuito nel precedente mandato (in caso di medesimo titolare) o rispetto al *benchmark* di mercato - mediana - (in caso di soggetto diverso).

Il Presidente Ning Gaoning ha un compenso per la carica pari a euro 400.000 annui lordi. Con riferimento a tale compenso, si rinvia a quanto indicato nel paragrafo 2, in relazione alle rinunce effettuate dagli amministratori nell'ambito delle azioni adottate dal Consiglio di Amministrazione in data 3 aprile 2020 in risposta all'emergenza sanitaria Covid-19.

Per gli Amministratori investiti di particolari cariche ai quali non siano delegate specifiche attribuzioni non sono previste altre coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.

Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato

La remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano altresì delegate specifiche attribuzioni (è il caso del Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato Marco Tronchetti Provera) è composta dai seguenti elementi:



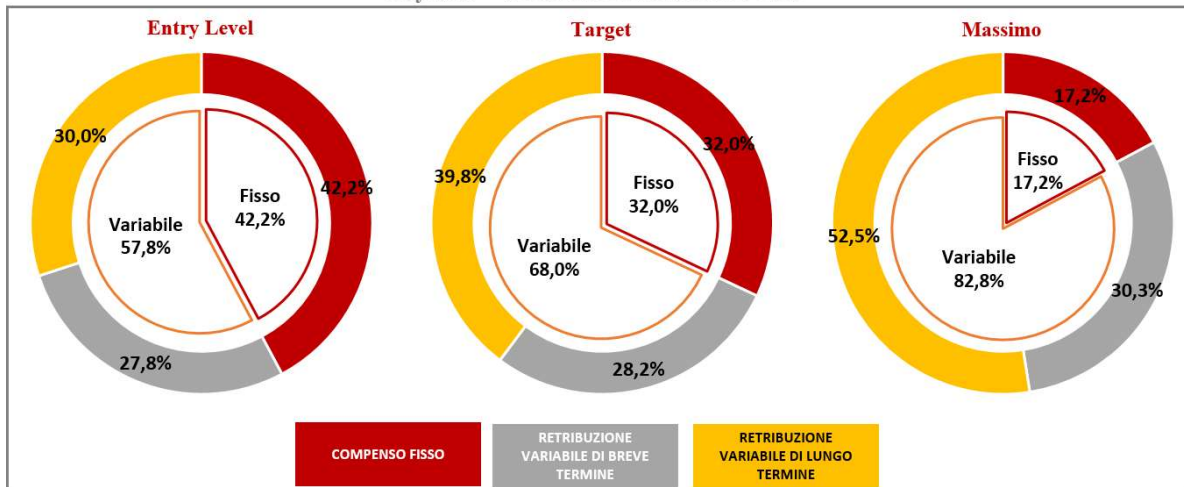
Agli Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano altresì delegate specifiche attribuzioni⁶, spettano inoltre i compensi per la carica di consigliere e per l'eventuale partecipazione a comitati⁷.

Quanto all'incidenza delle varie componenti, di seguito si riporta la struttura del *compensation package* dell'attuale Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato in caso di raggiungimento degli obiettivi annuali STI (MBO) e triennali del Piano LTI 2020-2022 (i) a "soglia di accesso", (ii) a *target* e (iii) a livello massimo.

⁶ Alla data della presente Relazione il Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato Marco Tronchetti Provera è l'unico Amministratore investito di particolari cariche al quale siano altresì delegate specifiche attribuzioni.

⁷ Al Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato spetta altresì il compenso per la carica di Consigliere (euro 60.000), di Presidente del Comitato Strategie (euro 50.000) e del Comitato Nomine e Successioni (euro 50.000).

Pay Mix – Vice Presidente Esecutivo e AD



Remunerazione fissa

La componente fissa annua lorda per la carica di Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato è determinata all'atto della nomina tenendo conto del compenso attribuito nel precedente mandato (in caso di medesimo titolare) o del *benchmark* di mercato (in caso di soggetto diverso) in misura tale da essere sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile non venisse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati.

La componente fissa annua lorda attribuita al Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato è pari a euro 2.400.000 (non superiore ad un terzo della Total Direct Compensation a Target). Con riferimento a tale compenso, si rinvia a quanto indicato nel paragrafo 2, in relazione alle rinunce effettuate dagli amministratori nell'ambito delle azioni adottate dal Consiglio di Amministrazione in data 3 aprile 2020 in risposta all'emergenza sanitaria Covid-19.

È conforme alla Politica l'attribuzione di una componente fissa annua lorda, o una revisione della stessa, che, tenuto conto delle percentuali di incentivazione annuale e di medio/lungo termine, determini una Annual Total Direct Compensation a Target pari al massimo ad un + 5% rispetto al valore attribuito nel precedente mandato (in caso di medesimo titolare) o rispetto al *benchmark* di mercato - terzo quartile (nel caso di assunzione della carica da parte di un soggetto diverso).

Remunerazione variabile annuale – STI (MBO)

Il Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato è titolare di un STI (MBO) pari ad una percentuale della remunerazione fissa determinata all'atto della nomina e successivamente in occasione del lancio dei singoli piani annuali.

È conforme alla Politica l'attribuzione di una percentuale di incentivazione STI (MBO) in misura non superiore rispetto al precedente mandato.

Gli obiettivi sottostanti al piano STI (MBO) rappresentano una *performance* coerente con i corrispondenti obiettivi resi noti al mercato, in particolare gli obiettivi per l'ottenimento dell'incentivo a "soglia di accesso" sono fissati pari al valore reso noto al mercato.

Per ogni obiettivo è prevista una "soglia di accesso" cui è associato il riconoscimento di un pro-quota di incentivo pari al 75% del pro-quota conseguibile a *target*; è altresì previsto un tetto massimo (*cap*) all'importo dell'incentivo conseguibile.

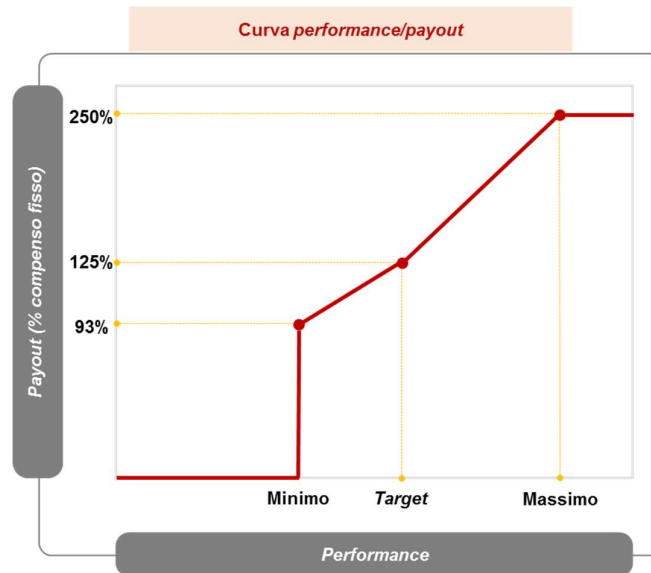
La condizione *on/off* è fissata pari al valore reso noto al mercato.

La consuntivazione dell'incentivo tra "soglia di accesso" e *target* e tra *target* e massimo è effettuata per interpolazione lineare.

In funzione del livello di *performance* conseguito, al Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato è riconosciuto un incentivo pari al 125% del compenso fisso in caso di *performance* a *target*, al 93,75% del compenso fisso (pari al 75% dell'incentivo a *target*) in caso di *performance* a "soglia di accesso" e al 250% del compenso fisso (pari al 200% dell'incentivo a *target*) in caso di *performance* massima.

Tutti gli obiettivi previsti nella scheda STI (MBO), una volta raggiunta la condizione *on/off*, operano in modo indipendente secondo la curva di incentivazione di seguito rappresentata. Pertanto in funzione del livello di *performance* conseguito, ciascun obiettivo concorrerà al *payout* complessivo sulla base del peso indicato nella scheda stessa.

Esempio di curva in caso di raggiungimento di tutti gli obiettivi a livello Minimo (Entry Level), Target e Massimo.



Per l'anno 2020 gli obiettivi originariamente assegnati al Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato nell'ambito del Piano STI (MBO) 2020 erano quelli riportati nella tabella che segue. A tal proposito, si rinvia a quanto riportato nel paragrafo 2 in relazione alla chiusura anticipata del Piano STI (MBO) 2020 nell'ambito delle azioni deliberate dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 3 aprile 2020 in risposta all'emergenza sanitaria Covid-19.

Scheda STI (MBO) - Vice Presidente Esecutivo e AD

	Peso obiettivo a target
Net Cash Flow di Gruppo (ante dividendi)	Condizione ON OFF
EBIT Adjusted di Gruppo	40%
Net Cash Flow di Gruppo (ante dividendi)	30%
Risultato Netto di Gruppo	20%
Obiettivo di sostenibilità - valore delle «green performance revenues» sul totale gamma	10%

Remunerazione variabile di medio/lungo termine

Anche al fine di contribuire alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società, al Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato è assegnato il piano di incentivazione monetario *Long Term Incentive* 2020-2022 legato al raggiungimento degli obiettivi del Piano Strategico 2020-2022 di seguito rappresentati.

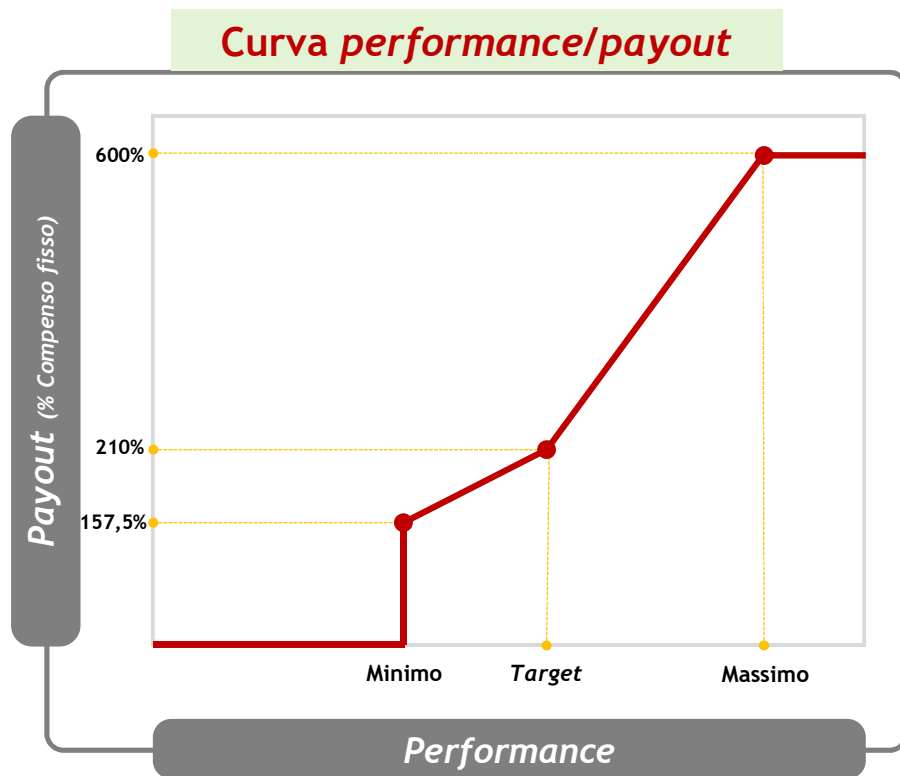
LTI 2020-2022 - Vice Presidente Esecutivo e AD

	Peso obiettivo a target	Kpi
Net Cash Flow di Gruppo cumulato (ante dividendi)	40%	Valore reso noto al mercato
TSR relativo verso un panel di "peers" (TIER1: Continental, Michelin, Nokian, Goodyear e Bridgestone)	40%	Performance pari alla media del panel
Dow Jones Sustainability World Index ATX Auto Component sector ranking	10%	Da -1% a -5% vs Top Industry cluster
CDP ranking	10%	«A-» scoring

Gli obiettivi sottostanti al Piano LTI 2020-2022 rappresentano una *performance* coerente con i corrispondenti obiettivi resi noti al mercato, in particolare gli obiettivi per l'ottenimento dell'incentivo a "soglia di accesso" sono fissati pari al valore reso noto al mercato (al netto degli obiettivi di sostenibilità) o con essi coerenti.

Per ciascun obiettivo sono previsti una "soglia di accesso" - a cui è associato il riconoscimento di un pro-quota di incentivo pari al 75% del pro-quota conseguibile a *target* - e un tetto massimo (*cap*) al pro-quota di incentivo conseguibile.

Il *range* di *performance* per gli obiettivi economico-finanziari è definito più sfidante tra livello *target* e massimo rispetto a quanto previsto tra "soglia di accesso" e *target*. Per incentivare il raggiungimento di risultati oltre il *target* la curva di incentivazione è fissata in modo tale che l'opportunità di incentivo cresca in misura significativamente più accelerata tra *target* e massimo rispetto al *range* tra "soglia di accesso" a *target* (si veda il grafico sottostante). Tutti gli obiettivi previsti nella scheda LTI operano in modo indipendente secondo la curva di incentivazione di seguito rappresentata. Pertanto, in funzione del livello di *performance* conseguito ciascun obiettivo concorrerà al *payout* complessivo sulla base del peso indicato nella scheda stessa.



Per gli obiettivi di TSR e Net Cash Flow di Gruppo cumulato, per risultati intermedi tra “soglia di accesso” e valore *target* o tra valore *target* e valore massimo, si procederà ad una consuntivazione della *performance* per interpolazione lineare a differenza degli obiettivi di sostenibilità la cui consuntivazione prevederà unicamente tre *step*: *entry level*, *target* e massimo, senza valorizzare le *performance* intermedie.

In funzione del livello di performance conseguito, al Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato è riconosciuto un incentivo triennale pari al 210% del compenso fisso in caso di *performance* a *target*, al 157,5% del compenso fisso in caso di *performance* a “soglia di accesso” (75% dell’incentivo a *target*) e al 600% del compenso fisso (*cap*) in caso di *performance* massima.

In caso di cessazione dalla carica per compiuto mandato o per cessazione dell’intero Consiglio di Amministrazione, e non venga successivamente nominato almeno come amministratore, è previsto il pagamento pro-quota del Premio LTI.

Inoltre, in favore degli Amministratori investiti di particolari cariche e ai quali siano delegate specifiche attribuzioni, nel caso in cui essi non siano legati da rapporti di lavoro dirigenziale (alla data della presente relazione il Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato Marco Tronchetti Provera), il Consiglio di Amministrazione ha previsto, in analogia con quanto garantito *ex lege* e/o Contratto Collettivo Nazionale ai dirigenti italiani del Gruppo:

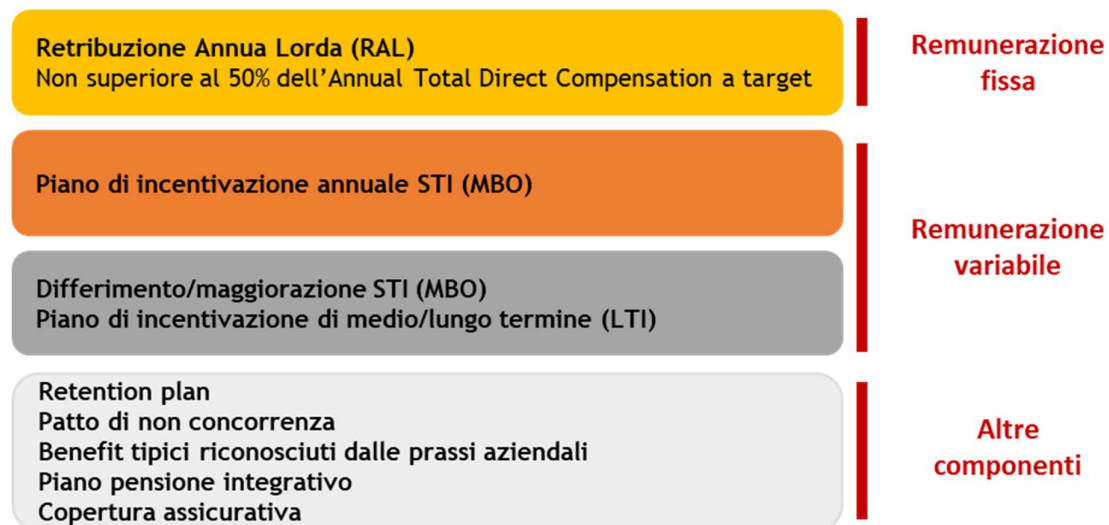
- l’attribuzione di un trattamento di Fine Mandato (T.F.M.) ex art. 17, 1° comma, lettera c) del T.U.I.R. n. 917/1986 avente caratteristiche analoghe a quelle tipiche del Trattamento di Fine Rapporto (TFR) ex art. 2120 c.c. riconosciuto ai sensi di legge ai dirigenti italiani del Gruppo

Pirelli e comprensivo dei contributi a carico del datore di lavoro che sarebbero dovuti a Istituti o Fondi previdenziali in presenza di rapporto di lavoro dirigenziale;

- una polizza relativa (i) a infortuni che dovessero occorrere loro nello svolgimento del mandato e (ii) a infortuni extraprofessionali con premi a carico Società;
- una polizza relativa al trattamento per invalidità permanente causa malattia;
- una polizza per morte da qualsiasi causa;
- ulteriori *benefit* tipici della carica ricoperta deliberati dal Consiglio di Amministrazione oltre a quelli correntemente riconosciuti nell'ambito del Gruppo Pirelli al Direttore Generale, ai DRS, ai Senior Manager e agli Executive (auto aziendale).

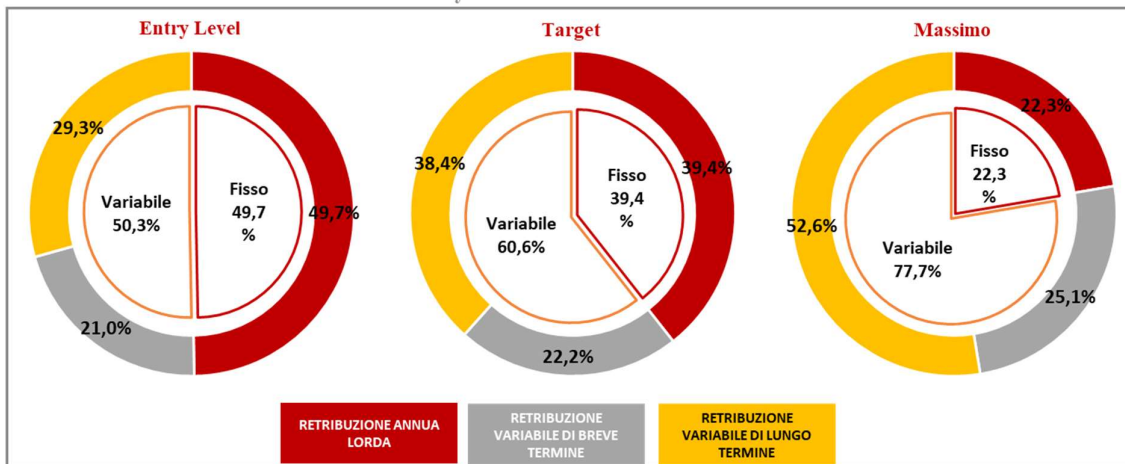
5. DIRETTORE GENERALE E DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA

La remunerazione del Direttore Generale (alla data di pubblicazione della Politica è Direttore Generale *Operations* Andrea Casaluci) e dei DRS si compone dei seguenti elementi:

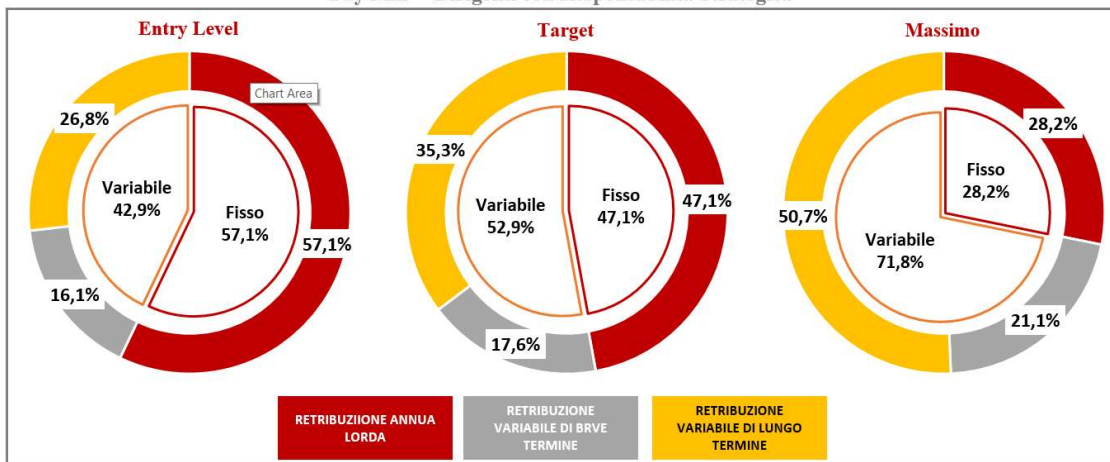


Quanto all'incidenza delle varie componenti, di seguito si riporta la struttura del *compensation package* del Direttore Generale e dei DRS in caso di raggiungimento degli obiettivi annuali STI (MBO) e triennali del Piano LTI 2020-2022 (i) a "soglia di accesso", (ii) a *target* e (iii) a livello massimo.

Pay Mix – Direttore Generale



Pay Mix – Dirigenti con Responsabilità Strategica



L'analisi sulla remunerazione del Direttore Generale e dei DRS, annualmente rivista e resa nota in occasione della Relazione sui Compensi, viene condotta con l'ausilio di una società indipendente specializzata in materia di *executive compensation* (Korn Ferry). La metodologia utilizzata è quella di "Job Grading" che confronta i ruoli in base a tre diverse componenti (*know-how*, *problem solving* e *accountability*) con cui viene determinato il peso di ciascun ruolo all'interno dell'organizzazione.

Per il Direttore Generale e i DRS il mercato di riferimento utilizzato per verificare la competitività delle rispettive remunerazioni include circa 400 società europee quotate, incluse nella lista FTE500 - che include le 500 maggiori società europee per capitalizzazione.

Remunerazione fissa del Direttore Generale e dei DRS

La remunerazione fissa del Direttore Generale è determinata, all'atto della nomina, dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per la Remunerazione, in conformità con la Politica.

La remunerazione fissa dei DRS è determinata dal Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato in conformità anch'essa con la Politica.

Il Comitato per la Remunerazione valuta la conformità della remunerazione dei predetti soggetti con la Politica.

Con riferimento alla remunerazione fissa del Direttore Generale e dei DRS, si rinvia a quanto indicato nel paragrafo 2, in relazione alle rinunce effettuate dal *leadership team* nell'ambito delle azioni adottate dal Consiglio di Amministrazione in data 3 aprile 2020 in risposta all'emergenza sanitaria Covid-19.

In caso di nomina di un Direttore Generale o di assunzione/qualificazione di un nuovo DRS, il Comitato per la Remunerazione definisce il *grade* e il *benchmark* di riferimento sulla base del ruolo e delle responsabilità del titolare. È conforme alla Politica una remunerazione fissa che, tenuto conto delle percentuali di incentivazione annuale e di medio/lungo termine, determini una Annual Total Direct Compensation a Target pari al massimo ad un + 10% rispetto al *benchmark* di mercato (terzo quartile).

Le proposte di determinazione e revisione della remunerazione fissa sono effettuate avendo quale riferimento la finalità della Politica di attrarre, trattenere e motivare risorse chiave per il raggiungimento degli obiettivi aziendali. È conforme alla Politica una revisione che, tenuto conto delle percentuali di incentivazione annuale e di medio/lungo termine, determini una Annual Total Direct Compensation a Target pari al massimo ad un + 10% rispetto al *benchmark* di mercato (terzo quartile).

Incentivazione variabile annuale STI (MBO)

Il Direttore Generale e i DRS sono beneficiari del piano STI (MBO), definito secondo la medesima struttura, meccanismi e obiettivi previsti per il Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato.

Con riferimento al Piano STI (MBO) 2020, si rinvia a quanto riportato nel paragrafo 2 in relazione alla chiusura anticipata dello stesso nell'ambito delle azioni deliberate dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 3 aprile 2020 in risposta all'emergenza sanitaria Covid-19.

In caso di *performance a target*, è riconosciuto un incentivo annuale STI (MBO) pari al:

- 75% della RAL per il Direttore Generale;
- 50% della RAL per i DRS.

In caso di *performance* a “soglia di accesso”, l’opportunità di incentivo è pari al 56,25% della RAL per il Direttore Generale e al 37,5% della RAL per i DRS (75% dell’incentivo a *target*), mentre in caso di *performance* massima è pari al 150% della RAL per il Direttore Generale e al 100% della RAL per i DRS (200% dell’incentivo a *target*).

Anche per il Direttore Generale e i DRS è prevista l’erogazione del 75% dell’incentivo maturato, venendo il restante 25% differito di 12 mesi e subordinato al raggiungimento degli obiettivi STI (MBO) dell’anno successivo secondo i medesimi parametri previsti per il Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato.

Incentivazione variabile di medio/lungo termine

Anche al fine di contribuire alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società, il Direttore Generale e i DRS sono beneficiari del piano di incentivazione *Long Term Incentive 2020-2022*, definito secondo la medesima struttura, meccanismi e obiettivi previsti per il Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato.

In caso di *performance a target*, è riconosciuto un incentivo triennale (LTI) pari al:

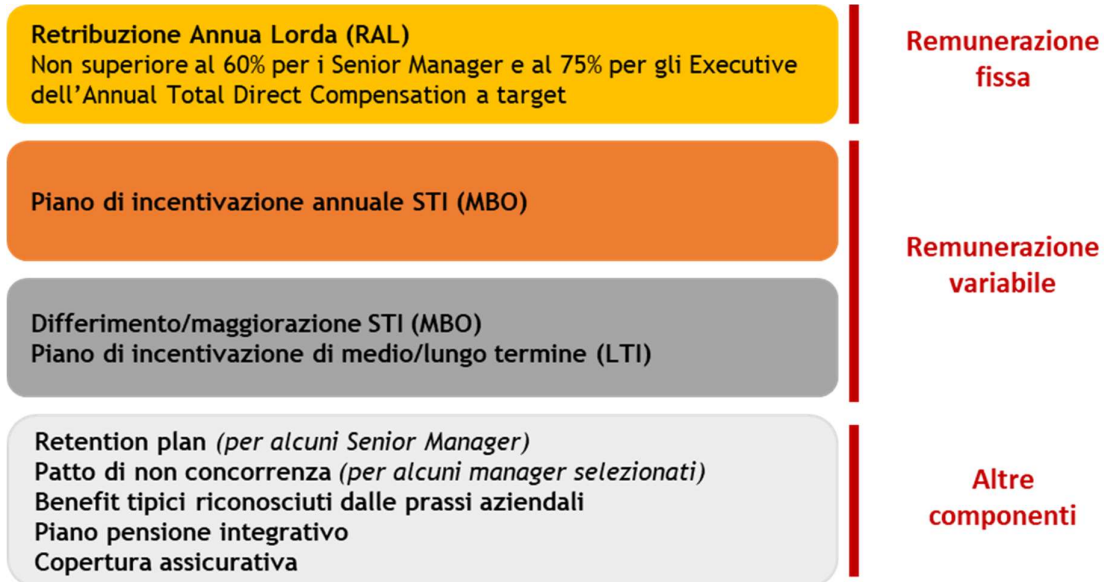
- 180% della RAL per il Direttore Generale;
- 150% della RAL per i DRS.

In caso di *performance* a “soglia di accesso”, l’opportunità di incentivo è pari al 135% della RAL per il Direttore Generale e al 112,5% della RAL per i DRS (75% dell’incentivo a *target*), mentre in caso di *performance* massima è pari al 480% della RAL per il Direttore Generale e al 390% della RAL per i DRS.

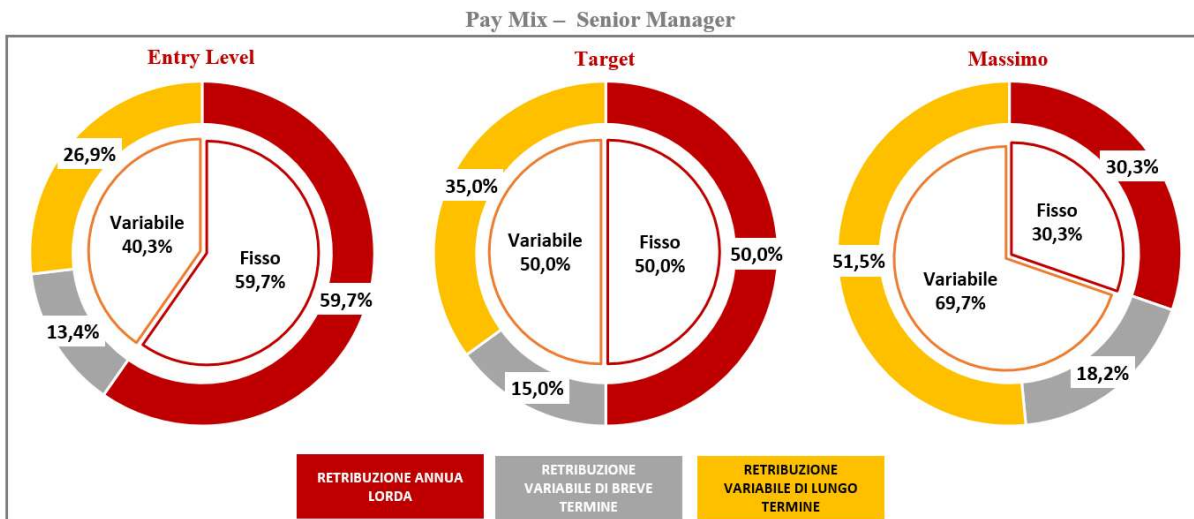
In caso di cessazione del rapporto di lavoro dipendente intervenuta per qualsiasi ipotesi prima del termine del triennio, il Direttore Generale e i DRS cessano la loro partecipazione al piano LTI e di conseguenza il premio non verrà erogato, neppure pro-quota.

6. SENIOR MANAGER ED EXECUTIVE

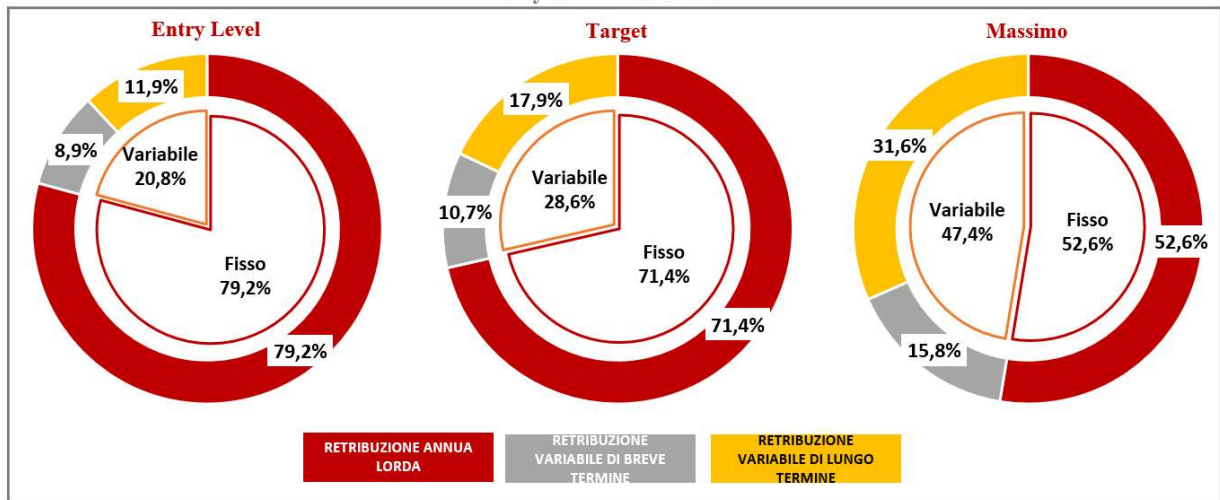
La remunerazione dei Senior Manager e degli Executive è composta dai seguenti elementi:



Di seguito si riporta la struttura della remunerazione dei Senior Manager e degli Executive (complessivamente intesi) con evidenza dell'incidenza delle varie componenti del loro *compensation package*, in caso di raggiungimento degli obiettivi annuali STI (MBO) e triennali del Piano LTI 2020-2022 (i) a "soglia di accesso", (ii) a *target* e (iii) a livello massimo.



Pay Mix – Executive



Anche l'analisi sulla remunerazione dei Senior Manager ed Executive è condotta con l'ausilio di una società indipendente specializzata in *executive compensation* (Korn Ferry) con la stessa metodologia precedentemente descritta riguardo al Direttore Generale e ai DRS.

Per il responsabile della funzione *Internal Audit* si rileva che, in linea con le *best practices*, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Controllo, Rischi, Sostenibilità e *Corporate Governance*, ha previsto una maggiore incidenza della componente fissa rispetto a quella variabile. Peraltro, il responsabile della funzione *Internal Audit* (e in generale i *manager* della stessa funzione) non è incluso nel piano di incentivazione LTI ma è unicamente beneficiario del piano di incentivazione annuale STI (MBO) legato ad obiettivi principalmente qualitativi determinati dal Comitato Controllo, Rischi, Sostenibilità e *Corporate Governance* e dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore Incaricato di sovrintendere al sistema di controllo interno (o di altro soggetto avente le medesime funzioni).

Si rinvia a quanto indicato nel paragrafo 2, in relazione alle rinunce effettuate, con riferimento alla remunerazione fissa, dai Senior Manager facenti parte del *leadership team* nell'ambito delle azioni adottate dal Consiglio di Amministrazione in data 3 aprile 2020 in risposta all'emergenza sanitaria Covid-19.

Incentivazione variabile annuale STI (MBO)

Senior Manager ed Executive sono beneficiari del piano STI (MBO), definito secondo la medesima struttura e i medesimi meccanismi previsti per il Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato, il Direttore Generale e i DRS.

Per l'anno 2020 gli obiettivi originariamente assegnati a Senior Manager ed Executive erano quelli riportati nella tabella che segue. A tal proposito, si rinvia a quanto riportato nel paragrafo 2 in relazione alla chiusura anticipata del Piano STI (MBO) 2020 nell'ambito delle azioni deliberate dal

Consiglio di Amministrazione nella riunione del 3 aprile 2020 in risposta all'emergenza sanitaria Covid-19.

Scheda STI (MBO) - Senior/Executive Headquarter	Peso obiettivo a target	Scheda STI (MBO) - Senior/Executive di Region/BU	Peso obiettivo a target
Net Cash Flow di Gruppo (ante dividendi)	Condizione ON/OFF	Net Cash Flow di Gruppo (ante dividendi) - BU Net Cash Flow di Region (ante dividendi) -Region DSO - Resp. Commerciali ¹	Condizione ON/OFF
EBIT Adjusted di Gruppo	30%	EBIT Adjusted di Region/BU/Country	Da 30% a 40%
Net Cash Flow di Gruppo (ante dividendi)	20%	Net Cash Flow di Gruppo/ Region (ante dividendi)	Da 10% a 20%
Obiettivo/i funzionale/i con scope di Gruppo	40%	Obiettivo/i funzionale/i con scope di Region/BU/Gruppo	40%
Obiettivo di sostenibilità - valore delle «green performance revenues» sul totale gamma	10%	Obiettivo di sostenibilità - valore delle «green performance revenues» sul totale gamma	10%

1) In caso di mancato raggiungimento della condizione on/off NCF di Region o DSO, è prevista l'attivazione della condizione on/off NCF di Gruppo con decurtazione del 25% del payout totale maturato.

In funzione del livello di *performance* conseguito, ai Senior Manager e agli Executive è riconosciuto:

- un incentivo compreso tra il 20% e il 40% della RAL, a seconda del ruolo ricoperto, in caso di raggiungimento della *performance a target*;
- un incentivo compreso tra il 15% e il 30% della RAL, a seconda del ruolo ricoperto, in caso di raggiungimento della *performance a "soglia di accesso"* (75% dell'incentivo a *target*);
- un incentivo compreso tra il 40% e l'80% della RAL, a seconda del ruolo ricoperto, in caso di raggiungimento della *performance massima* (200% dell'incentivo a *target*).

Anche per Senior Manager ed Executive è prevista l'erogazione del 75% dell'incentivo maturato, venendo il restante 25% differito di 12 mesi e subordinato al raggiungimento degli obiettivi STI (MBO) dell'anno successivo secondo i medesimi parametri previsti per il Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato, il Direttore Generale e i DRS.

Incentivazione variabile di medio/lungo termine

Anche al fine di contribuire alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società, i Senior Manager ed Executive sono beneficiari del piano di incentivazione *Long Term Incentive 2020-2022*, definito secondo la medesima struttura, meccanismi e obiettivi previsti per il Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato, il Direttore Generale e i DRS.

In funzione del livello di *performance* conseguito, ai Senior Manager e agli Executive è riconosciuto:

- un incentivo triennale compreso tra il 45% e il 150% della RAL, a seconda del ruolo ricoperto, in caso di raggiungimento della *performance* a *target*;
- un incentivo triennale compreso tra il 33,75% e il 112,5% della RAL, a seconda del ruolo ricoperto, in caso di raggiungimento della *performance* a “soglia di accesso” (75% dell’incentivo a *target*);
- un incentivo triennale compreso tra il 120% e il 390% della RAL, a seconda del ruolo ricoperto, in caso di raggiungimento della *performance* massima.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro dipendente intervenuta per qualsiasi ipotesi prima del termine del triennio, il beneficiario cessa la sua partecipazione al piano LTI e di conseguenza il premio non verrà erogato, neppure pro-quota.

7. CLAUSOLE DI *CLAWBACK*

I piani di incentivazione annuale STI (MBO) e pluriennale (LTI) in favore di Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano delegate specifiche attribuzioni, Direttori Generali e DRS prevedono, tra l’altro, meccanismi di c.d. *clawback*.

In particolare, fatta salva l’esperibilità di ogni altra azione consentita dall’ordinamento a tutela degli interessi della Società, è prevista la stipulazione con i predetti soggetti di intese contrattuali che consentano a Pirelli di richiedere in restituzione (in tutto o in parte), entro tre anni dalla loro erogazione, incentivi corrisposti ai soggetti che, con dolo o colpa grave, si siano resi responsabili dei (o abbiano concorso nei) fatti, come di seguito indicati, relativi a indicatori economico/finanziari inclusi nella Relazione Finanziaria Annuale che comportino una informativa comparativa successiva e adottati come parametri per la determinazione dei premi variabili dei suddetti piani di incentivazione:

- (i) comprovati e significativi errori che determinino una non conformità ai principi contabili che Pirelli dichiara di applicare, ovvero
- (ii) accertati comportamenti fraudolenti volti a ottenere una specifica rappresentazione della situazione patrimoniale-finanziaria, del risultato economico o dei flussi finanziari di Pirelli.

8. INDENNITÀ IN CASO DI DIMISSIONI, LICENZIAMENTO O CESSAZIONE DEL RAPPORTO

È politica del Gruppo Pirelli non stipulare con amministratori, Direttori Generali, DRS, Senior Manager ed Executive accordi che regolino *ex ante* gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del singolo (c.d. "paracaduti").

È, infatti, orientamento di Pirelli quello di ricercare accordi per la cessazione del rapporto in modo consensuale. Fermi restando, in ogni caso, gli obblighi di legge e/o di contratto, gli accordi per la cessazione del rapporto con il Gruppo Pirelli si ispirano ai *benchmark* di riferimento in materia ed entro i limiti definiti dalla giurisprudenza e dalle prassi del Paese in cui l'accordo è concluso.

La Società definisce al proprio interno criteri ai quali si uniformano anche le altre società del Gruppo per la gestione degli accordi di risoluzione anticipata dei rapporti dirigenziali e/o degli Amministratori investiti di particolari cariche. In occasione della cessazione dalla carica e/o dello scioglimento del rapporto con un amministratore esecutivo o un Direttore Generale, la Società rende note, ad esito dei processi interni che conducono all'attribuzione o al riconoscimento di indennità e/o altri benefici, informazioni dettagliate in merito, mediante un comunicato diffuso al mercato.

Per quanto concerne gli Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano delegate specifiche attribuzioni e non siano legati da rapporti di lavoro dirigenziale, Pirelli non prevede la corresponsione di indennità o compensi di natura straordinaria legati al termine del mandato. La corresponsione di una specifica indennità potrà essere riconosciuta, previa valutazione dei competenti organi sociali, nei seguenti casi:

- risoluzione ad iniziativa della Società non sorretta da giusta causa;
- risoluzione ad iniziativa dell'amministratore per giusta causa, intendendosi, in via esemplificativa, la sostanziale modifica del ruolo o delle deleghe attribuite e/o i casi di c.d. Opa "ostile".

In tali casi, l'indennità è pari a 2 annualità del compenso annuo lordo, intendendosi per tale la somma tra (i) i compensi fissi annui lordi per le cariche ricoperte nel Gruppo, (ii) la media dei compensi variabili annuali STI (MBO) maturati nel triennio precedente e (iii) il TFM sui predetti importi.

Per quanto concerne il Direttore Generale e i DRS gli accordi di chiusura consensuale del rapporto di lavoro sono sottoposti al Comitato per la Remunerazione, che, valutata la conformità con la Politica, autorizza la negoziazione mediante la fissazione dei limiti massimi di importo erogabile.

Gli importi di chiusura sono determinati avendo a riferimento i contratti collettivi nazionali di categoria applicabili. In particolare, per quanto concerne il Direttore Generale e i DRS, il riferimento è il contratto dei dirigenti Industria in Italia e l'incentivo all'esodo è determinato prendendo a riferimento la somma del numero di mensilità mutuabili dagli istituti del preavviso e della indennità

supplementare in caso di collegio arbitrale in funzione degli anni di anzianità di servizio nel Gruppo del dipendente. Si riporta qui di seguito una tabella esplicativa:

N° mensilità

Anni di anzianità	Preavviso	Collegio Arbitrale	
		Min	Max
oltre i 15 anni	12	18	24
fino a 15 anni	10	12	18
fino a 10 anni	8	8	12
fino a 6 anni	6	4	8
fino a 2 anni	6	4	4

Previo esame, valutazione e approvazione del competente Comitato, può essere altresì riconosciuto al Direttore Generale e ai DRS:

- un importo aggiuntivo a titolo di transazione generale e novativa, nei limiti delle soglie di esiguità stabilite per le operazioni con parti correlate;
- un periodo di aspettativa retribuita, o un'indennità sostitutiva equivalente, tra la stipula dell'accordo di uscita e la data effettiva di cessazione del rapporto di lavoro.

Può essere infine stipulato, tra il medesimo soggetto ed una società del Gruppo, un contratto di consulenza (o collaborazione) che sia predefinito nella durata successiva alla cessazione del rapporto di lavoro e soggetto, anche in questo caso, a valutazione e approvazione da parte del competente Comitato.

9. PATTI DI NON CONCORRENZA E PIANO DI RETENTION

Il Gruppo stipula con i propri Direttori Generali, DRS e, per professionalità particolarmente critiche di Senior Manager e di Executive, patti di non concorrenza che prevedono il riconoscimento di un corrispettivo rapportato alla RAL in relazione alla durata e all'ampiezza del vincolo derivante dal patto stesso.

Il vincolo è riferito al settore merceologico in cui opera il Gruppo al momento della definizione dell'accordo e alla estensione territoriale. L'ampiezza varia in relazione al ruolo ricoperto al momento del perfezionamento dell'accordo e può giungere, in taluni casi ritenuti particolarmente critici, come nel caso dei Direttori Generali e dei DRS, ad avere un'estensione geografica che copre tutti i principali Paesi in cui opera il Gruppo.

Il Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato non è titolare di un patto di non concorrenza.

Nel caso dei Direttori Generali e dei DRS, il patto di non concorrenza prevede le seguenti caratteristiche:

- il novero dei *competitors*: le società che operano nel settore degli pneumatici e, in funzione del ruolo ricoperto, individuazione di *cluster* più specifici;
- la geografia: tutti i principali Paesi in cui opera il Gruppo Pirelli;
- la durata del vincolo di non concorrenza: 24 mesi a partire dalla cessazione del rapporto di lavoro;
- il corrispettivo: 60% della RAL per ogni anno di durata del vincolo post eventuale uscita, a cui va sottratta l'eventuale quota erogata in costanza di rapporto di lavoro pari al 10% della RAL per ciascun anno di validità del patto (solitamente 5 anni).

Inoltre, è in corso un Piano di Retention di medio-lungo periodo per il Direttore Generale, i DRS e selezionati Senior Manager/Executive, il cui contributo per l'implementazione dei piani strategici è considerato particolarmente critico e significativo.

Per il Direttore Generale, per i DRS e alcuni selezionati Senior Manager/Executive il Piano di Retention prevede il riconoscimento di un ammontare pari al massimo a 2,3 volte la Total Direct Compensation a Target di ciascuno al momento dell'inserimento nel piano (2017). È erogato in 4 rate annuali di importo crescente per ottenere il massimo effetto di *retention*, con il pagamento dell'ultima rata previsto nel corso del 2021. Il pagamento di ciascuna rata è subordinato alla permanenza del *manager* in azienda alla data di ciascuna erogazione.

Il Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato non partecipa al Piano di Retention.

10. CIRCOSTANZE ECCEZIONALI CHE CONSENTONO DI DEROGARE ALLA POLITICA

In presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare temporaneamente ai criteri per la remunerazione fissa o variabile indicati nella Politica. Per circostanze eccezionali si intendono situazioni in cui la deroga alla Politica di remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato.

Il Comitato per la Remunerazione valuta la sussistenza delle circostanze eccezionali che consentono la deroga alla Politica. In caso di circostanze eccezionali, le deroghe alla Politica sono approvate nel rispetto delle procedure per operazioni con parti correlate adottate dalla Società in attuazione dell'applicabile regolamento Consob *pro-tempore* vigente.

La Società fornisce informazioni sulle eventuali deroghe alla Politica applicate in circostanze eccezionali nei modi e nei termini richiesti dalla disciplina normativa e regolamentare *pro-tempore* vigente.

11. CAMBIAMENTI DELLA POLITICA RISPETTO ALL'ESERCIZIO FINANZIARIO PRECEDENTE

La Politica è stata elaborata basandosi sulle esperienze applicative e tiene conto delle prescrizioni regolamentari adottate dalla Consob, di cui all'art.123-*ter* TUF, come modificato e integrato dall'art. 3 del Decreto, e all'art. 84-*quater* del c.d. Regolamento Emittenti, nonché sulla base dello Schema 7-*bis* dell'Allegato 3 A del Regolamento Emittenti, introdotto dalla Consob con delibera n. 18049 del 23 dicembre 2011⁸.

Rispetto allo scorso anno, la Politica tiene conto dell'adozione di un nuovo piano LTI per il triennio 2020-2022, a sostegno del nuovo Piano Strategico 2020-2022, e della conseguente anticipata chiusura del piano LTI per il triennio 2018-2020 (senza alcuna erogazione, neppure pro-quota, dell'incentivo triennale).

Al fine di incentivare l'*over-achievement*, nella Politica rispetto allo scorso anno:

- sono state modificate, relativamente ai DRS, le percentuali di incentivazione STI (MBO), uniformandole;
- sono state modificate le percentuali di incentivazione LTI riducendo quelle correlate alla *performance a target* e incrementando più che proporzionalmente quelle correlate alla *performance* massima, al fine di incentivare l'*over-achievement*;
- nel Piano LTI i valori degli obiettivi resi noti al mercato rappresentano la *performance* a "soglia di accesso", anziché la *performance a target*.

Inoltre, la Politica, rispetto allo scorso anno, tiene conto della revisione del funzionamento del meccanismo di differimento del 25% dell'STI (MBO) maturato.

Infine, nella Politica si dà atto delle azioni adottate in materia di remunerazione dal Consiglio di Amministrazione in data 3 aprile 2020 in risposta all'emergenza sanitaria Covid-19.

⁸ Si veda *supra* nota 2.

12. ALTRE INFORMAZIONI

Ai sensi della delibera Consob n. 18049 del 23 dicembre 2011 si rileva che:

- nella predisposizione della Politica 2020 la Società si è avvalsa dell'ausilio di:
 - a) Willis Towers Watson per quanto concerne l'individuazione del campione di aziende di riferimento utilizzato per l'analisi della competitività e per la revisione della remunerazione del Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato oltreché per una revisione generale della Politica;
 - b) Korn Ferry per quanto concerne la predisposizione di *benchmark* nazionali ed internazionali utilizzati per la definizione della struttura della remunerazione del Presidente, del Direttore Generale, dei DRS, dei Senior Manager e degli Executive.
- Pirelli non ha in essere piani di incentivazione azionaria;
- nella definizione della Politica 2020 Pirelli non ha utilizzato specifiche politiche retributive di altre società come riferimento. La Politica è stata redatta sulla base dello schema n.7-*bis* adottato dalla Consob e vigente alla data di approvazione della Politica. Tale schema prevede che la Relazione nella sezione prevista dall'art. 123-*ter* con riferimento ai componenti degli organi di amministrazione, ai Direttori Generali e ai DRS, contenga almeno le informazioni previste nel dianzi citato schema. Di seguito si riporta una tabella con l'indicazione delle informazioni richieste e la parte della Relazione nella quale le stesse sono riportate:

Informazioni richieste dallo schema 7-bis	Paragrafi nei quali – in particolare – sono riportate le informazioni richieste
a) organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica sulle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale Politica.	1. Soggetti coinvolti nel processo di definizione e attuazione della Politica
b) l'eventuale intervento di un Comitato per la Remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), le competenze e le modalità di funzionamento;	1. Soggetti coinvolti nel processo di definizione e attuazione della Politica
c) il nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica sulle Remunerazioni;	12. Altre informazioni
d) le finalità perseguite con la Politica sulle Remunerazioni, i principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti della politica sulle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente;	2. Finalità e principi della Politica sulla Remunerazione 2020 11. Cambiamenti della Politica rispetto all'esercizio finanziario precedente.

<p>e) la descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo;</p>	<p>La struttura della remunerazione dei diversi soggetti è descritta nei paragrafi nei quali si da indicazioni dei diversi pesi fisso/variabile; variabile di breve/variabile di medio-lungo periodo</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Finalità e principi della Politica sulla Remunerazione 2020 3. Remunerazione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale 4. Remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche 5. Direttore Generale e Dirigenti con responsabilità strategica 6. Senior Manager ed Executive
<p>f) la politica seguita con riguardo ai benefici non monetari;</p>	<p>Paragrafi per le singole figure</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Remunerazione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale 4. Remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche 5. Direttore Generale e Dirigenti con responsabilità strategica 6. Senior Manager ed Executive
<p>g) con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione;</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2. Finalità e principi della Politica sulla Remunerazione 2020
<p>h) i criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione;</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Soggetti coinvolti nel processo di definizione e attuazione della Politica
<p>i) informazioni volte ad evidenziare la coerenza della Politica sulle Remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata;</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2. Finalità e principi della Politica sulla Remunerazione 2020 <p>Nonché per le singole figure</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Remunerazione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale 4. Remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche 5. Direttore Generale e Dirigenti con responsabilità strategica 6. Senior Manager ed Executive
<p>j) i termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione ex post;</p>	<p>Pirelli non ha in essere piani di incentivazione azionaria.</p> <p>Quanto ai meccanismi di differimento delle componenti variabili monetari cfr. Paragrafo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Finalità e principi della Politica sulla Remunerazione 2020

<p>k) informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi;</p>	<p>Pirelli non ha in essere piani di incentivazione azionaria</p>
<p>l) la politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l'insorgere del diritto e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le performance della società;</p>	<p>8. Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto 9. Patti di non concorrenza e Piano di Retention</p>
<p>m) informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie;</p>	<p>Paragrafi per le singole figure 3. Remunerazione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale 4. Remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche 5. Direttore Generale e Dirigenti con responsabilità strategica 6. Senior Manager ed Executive</p>
<p>n) la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli Amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.);</p>	<p>3. Remunerazione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale</p>
<p>o) se la politica retributiva è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta di tali società</p>	<p>12. Altre informazioni</p>

RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2019

1. RAPPRESENTAZIONE DELLE VOCI DELLA REMUNERAZIONE

La Relazione sui Compensi illustra la Politica attuata dal Gruppo Pirelli nel corso dell'esercizio 2019 in relazione alle remunerazioni e fornisce un consuntivo delle medesime in relazione alle differenti tipologie dei soggetti interessati, fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da altre disposizioni di legge o regolamentari applicabili, evidenziandone la coerenza con la Politica in materia di remunerazione approvata nell'esercizio precedente ("Politica 2019").

Il soggetto incaricato di effettuare la revisione legale del bilancio verifica l'avvenuta predisposizione da parte degli amministratori della Relazione sui Compensi corrisposti. L'Assemblea degli Azionisti delibera sulla seconda sezione della Relazione, con voto consultivo.

1.1 REMUNERAZIONE COMPLESSIVA

Le remunerazioni del Management corrisposte nell'esercizio 2019 hanno contribuito ai risultati a lungo termine della Società, grazie alle componenti variabili (sia di breve che di medio/lungo termine) rappresentate dal piano STI (MBO) e dal meccanismo di differimento di una quota parte dello stesso.

In riferimento a tali componenti variabili della remunerazione, si riporta di seguito la tabella riepilogativa della consuntivazione degli obiettivi di *performance* per l'esercizio 2019 e del conseguente valore di incentivo maturato.

Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato, Direttore Generale e Dirigenti con responsabilita' strategica						
Tipologia obiettivo	On off (PFN)/ Obiettivo Entry level	Obiettivo Target	Obiettivo Max	Peso	Risultato	% Incentivo
PFN di Gruppo (w/o IFRS16)	3.077,7 milioni di euro			Condizione on/off	3.024,1 milioni di euro	ON
Ebit Adjusted di Gruppo	975,1 milioni di euro	1.050 milioni di euro	1.098,5 milioni di euro	30%	917,3 milioni di euro	Non raggiunto
EBT di Gruppo *	621,1 milioni di euro	707,4 milioni di euro	767,3 milioni di euro	20%	437,1 milioni di euro	Non raggiunto
PFN di Gruppo (w/o IFRS16)	3.077,7 milioni di euro	2.960,1 milioni di euro	2.868,9 milioni di euro	40%	3.024,1 milioni di euro	34,56% del premio a performance target
Green Performance Revenues on total portfolio	50%	52%	55%	10%	55,8%	20% del premio a performance target
* In attuazione e coerenza con il regolamento STI 2019, il risultato di EBT di Gruppo è stato rettificato, rispetto al valore consuntivato pari a 646,3 milioni di euro, per tenere conto dell'effetto positivo per 209,2 milioni di euro derivante dalle attività brasiliane PIS/COFINS non correlate al business, di cui 71,0 milioni rettificati anche a livello di EBIT Adjusted					Totale	54,56% del premio a performance target

Ruolo	Struttura piano STI (MBO) 2019	Punti di <i>performance</i>
Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato	<ul style="list-style-type: none"> - A "soglia di accesso": 75% dell'incentivo a <i>target</i> - A <i>target</i>: 125% del compenso fisso - <i>Cap</i>: 200% dell'incentivo a <i>target</i> 	54,56
Direttore Generale <i>Operations</i>	<ul style="list-style-type: none"> - A "soglia di accesso": 75% dell'incentivo a <i>target</i> - A <i>target</i>: 75% della RAL - <i>Cap</i>: 200% dell'incentivo a <i>target</i> 	54,56
DRS	<ul style="list-style-type: none"> - A "soglia di accesso": 75% dell'incentivo a <i>target</i> - A <i>target</i>: dal 50% al 75% della RAL - <i>Cap</i>: 200% dell'incentivo a <i>target</i> 	54,56

In linea con la struttura dell'incentivazione variabile descritta nella Politica 2019, viene erogato unicamente il 75% del premio STI (MBO) 2019 maturato mentre il pagamento del restante 25% è differito di 12 mesi e subordinato al raggiungimento degli obiettivi STI (MBO) dell'anno 2020 così come definiti nell'ambito della Politica 2020.

Nella riunione del 3 aprile 2020, previo parere favorevole, per quanto occorrer possa, dei competenti comitati consiliari e del Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato - subordinatamente all'approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti della Politica 2020 e del voto consultivo favorevole alla presente Relazione sui Compensi - di chiudere anticipatamente senza erogazioni il Piano STI (MBO) 2020 e per l'effetto (i) liquidare nel primo trimestre 2021 ai partecipanti al Piano STI (MBO) 2019, il 25% del premio STI (MBO) 2019 maturato e inizialmente subordinato al raggiungimento degli obiettivi STI (MBO) 2020, condizionando l'erogazione al mantenimento a tale data del rapporto di lavoro/amministratore dell'avente diritto con la Società (ad eccezione dei "good leavers" che riceveranno, in ogni caso, tale componente), ed (ii) eliminare l'opportunità di maggiorazione dell'STI (MBO) 2019.

Per completezza si segnala che nell'ambito delle azioni in risposta all'emergenza sanitaria Covid-19, il Consiglio di Amministrazione del 3 aprile 2020 ha preso atto e ha condiviso la volontà di tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione di rinunciare a parte della remunerazione riconosciuta agli stessi e in particolare (i) della volontà del Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato di rinunciare, per tre mesi, al 50% del compenso fisso annuo lordo riconosciuto allo stesso per le cariche di Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato, di consigliere e Presidente di alcuni comitati consiliari; (ii) della volontà dei consiglieri di rinunciare, per il secondo trimestre, al 50% della remunerazione riconosciuta in qualità di consiglieri e di componenti dei comitati consiliari.

Nella medesima riunione il Consiglio di Amministrazione ha preso atto della volontà del *leadership team* (composto dai DRS e alcuni Senior Manager, come definiti nella Relazione sulla Remunerazione) di rinunciare al 20% della componente fissa annua lorda per un periodo di tre mesi.

Si ricorda inoltre che, essendo stato conseguito l'STI (MBO) 2019, è prevista l'erogazione del 25% dell'STI (MBO) 2018 come da regolamento dello stesso.

1.2 INDENNITÀ IN CASO DI CESSAZIONE DELLA CARICA E/O RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2019

Si segnala che nel corso dell'esercizio 2019 la Società e un DRS hanno concluso, in coerenza con la Politica 2019, un accordo di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro in data 16 dicembre 2019 con il riconoscimento di una aspettativa retribuita con esonero dalla prestazione lavorativa fino al 31 marzo 2020.

Per completezza si segnala che nel corso dell'esercizio, in ragione di un mutamento nel ruolo e relative responsabilità, il Consiglio di Amministrazione ha valutato che un DRS non fosse più qualificabile come tale, senza che ciò abbia determinato il riconoscimento di alcuna indennità in suo favore.

1.3 DEROGA ALLA POLITICA 2019

Si segnala che non si sono verificati casi di deroga alla Politica 2019 per gli amministratori (inclusi gli Amministratori investiti di particolari cariche), il Direttore Generale, i DRS e i componenti del Collegio Sindacale.

1.4 CLAUSOLE DI CLAWBACK

Si segnala, altresì, che non si sono verificati nell'esercizio i presupposti per l'applicazione di meccanismi di restituzione *ex post* della componente variabile (clausola cd. *clawback*) previsti nei piani di incentivazione annuale STI (MBO) e pluriennale (LTI).

2. LA "TABELLA": COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA.

Nelle tabelle che seguono sono indicati:

- nominativamente i compensi degli amministratori, dei Sindaci e del Direttore Generale *Operations*;

- in forma aggregata, dei DRS⁹. Al 31 dicembre 2019, oltre al Direttore Generale *Operations* (Andrea Casaluci), erano stati individuati n. 6 DRS.

I compensi sono riportati secondo un criterio di competenza e nelle note alle tabelle è data evidenza della carica per la quale il compenso (ad esempio, laddove un consigliere partecipa a più comitati consiliari) è percepito e della società - Pirelli & C. o sue controllate e/o collegate - che lo eroga (ad eccezione di quelli rinunciati o riversati alla Società).

Sono inclusi nelle tabelle tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio 2019 hanno ricoperto le predette cariche anche se per una frazione di esercizio. I benefici non monetari, laddove percepiti, sono anch'essi indicati secondo il criterio di competenza, e riportati in ragione del "criterio di imponibilità fiscale" del *benefit* assegnato. Si rileva in particolare che, come anticipato in precedenza:

- coloro che nel corso dell'esercizio 2019 sono stati amministratori della Società hanno maturato/percepito (secondo il criterio di competenza) un compenso stabilito secondo i criteri declinati nel paragrafo 3 della Politica 2019;
- coloro che nel corso dell'esercizio 2019 sono stati Amministratori investiti di particolari cariche (Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato e Presidente) hanno maturato/percepito (secondo il criterio di competenza) un compenso stabilito secondo i criteri declinati nel paragrafo 4 della Politica 2019;
- il Direttore Generale *Operations* ha maturato/percepito (secondo il criterio di competenza) un compenso stabilito secondo i criteri declinati nel paragrafo 5 della Politica 2019;
- i DRS hanno percepito/maturato compensi di competenza dell'esercizio 2019 secondo i criteri declinati nel paragrafo 5 della Politica 2019;
- ciascun componente del Collegio Sindacale ha percepito/maturato compensi di competenza dell'esercizio 2019 in linea con quanto previsto dall'Assemblea degli Azionisti all'atto della nomina, secondo i criteri declinati nel paragrafo 3 della Politica 2019;
- ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza ha percepito/maturato un compenso di competenza dell'esercizio 2019 pari ad euro 40.000 lordi annui e il Presidente compensi pari a euro 60.000 lordi annui, secondo i criteri declinati nel paragrafo 3 della Politica 2019;

⁹ La lett. b) della Sezione II dello Schema 7-bis dell'Allegato 3 A del c.d. Regolamento Emittenti prevede che la c.d. Relazione sui Compensi corrisposti sia articolata in due parti:

a) *i compensi dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo nonché dei direttori generali;*

b) *i compensi degli eventuali altri dirigenti con responsabilità strategica che abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato attribuito ai soggetti indicati nella lett. a).*

Per i dirigenti con responsabilità strategica diversi da quelli indicati nella lett. b) le informazioni sono fornite a livello aggregato in apposite tabelle indicando al posto del nominativo il numero dei soggetti a cui si riferiscono".

- i Senior Manager e gli Executive hanno percepito/maturato compensi di competenza dell'esercizio 2019 secondo i criteri declinati nel paragrafo 6 della Politica 2019.

Si segnala che per il Direttore Generale *Operations*, i DRS e più in generale per alcuni selezionati Senior Manager ed Executive, Pirelli ha in essere patti di non concorrenza a tutela del *know-how* strategico e operativo. Il Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato non è titolare di un patto di non concorrenza.

Nome e cognome	Carica	Periodo per 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 equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni agli utili					
Tao Haisu	Consigliere	01/01/2019 - 31/12/2019	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2019	60.000,00	30.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	90.000,00	0,00	0,00
Di cui compensi in Pirelli & C. S.p.A.				60.000,00 (8)	30.000,00 (18)					90.000,00		
Di cui compensi da Società controllate e collegate												
Giovanni Tronchetti Provera	Consigliere	01/01/2019 - 31/12/2019	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2019	217.307,69	30.000,00	17.600,00	0,00	12.445,00	0,00	277.352,69	0,00	0,00
Di cui compensi in Pirelli & C. S.p.A.				60.000,00 (8)	30.000,00 (19)					90.000,00		
Di cui compensi da Società controllate e collegate				157.307,69 (20)		17.600,00 (3)		12.445,00 (21)		187.352,69		
Wei Yin Tao	Consigliere	01/01/2019 - 31/12/2019	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2019	60.000,00	30.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	90.000,00	0,00	0,00
Di cui compensi in Pirelli & C. S.p.A.				60.000,00 (8)	30.000,00 (9)					90.000,00		
Di cui compensi da Società controllate e collegate												
Andrea Casaluci	Direttore Generale Operations		/	750.000,00	0,00	309.237,00	0,00	13.017,00	350.000,00	1.422.254,00	0,00	0,00
Di cui compensi in Pirelli & C. S.p.A.												
Di cui compensi da Società controllate e collegate				750.000,00		309.237,00 (3)		13.017,00 (22)	350.000,00 (23)	1.422.254,00		
n. 8 Dirigenti con responsabilità strategica	(24)		/	3.925.961,54	0,00	1.221.733,00	0,00	99.527,00	4.052.000,00	9.339.221,54	0,00	1.873.625,00
Di cui compensi in Pirelli & C. S.p.A.				1.896.538,46	40.000,00 (25)	549.235,00 (3)		52.042,00 (26)	1.815.500,00 (27)	4.353.315,46		
Di cui compensi da Società controllate e collegate				2.029.423,08		672.498,00 (3)		47.485,00 (26)	2.236.500,00 (27)	4.985.906,08		1.873.625,00 (28)
Francesco Fallacara	Presidente del Collegio Sindacale	01/01/2019 - 31/12/2019	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2020	75.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	75.000,00	0,00	0,00
Di cui compensi in Pirelli & C. S.p.A.				75.000,00						75.000,00		
Di cui compensi da Società controllate e collegate												
Antonella Carù	Sindaco effettivo	01/01/2019 - 31/12/2019	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2020	60.000,00	40.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100.000,00	0,00	0,00
Di cui compensi in Pirelli & C. S.p.A.				50.000,00	40.000,00 (25)					90.000,00		
Di cui compensi da Società controllate e collegate				10.000,00 (29)						10.000,00		

Nome e cognome	Carica	Periodo per 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 equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni agli utili					
Fabio Artoni	Sindaco effettivo	01/01/2019 - 31/12/2019	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2020	70.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	70.000,00	0,00	0,00
Di cui compensi in Pirelli & C. S.p.A.				50.000,00						50.000,00		
Di cui compensi da Società controllate e collegate				20.000,00 (30)						20.000,00		
Luca Nicodemi	Sindaco effettivo	01/01/2019 - 31/12/2019	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2020	60.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	60.000,00	0,00	0,00
Di cui compensi in Pirelli & C. S.p.A.				50.000,00						50.000,00		
Di cui compensi da Società controllate e collegate				10.000,00 (29)						10.000,00		
Alberto Villani	Sindaco effettivo	01/01/2019 - 31/12/2019	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2020	50.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	50.000,00	0,00	0,00
Di cui compensi in Pirelli & C. S.p.A.				50.000,00						50.000,00		
Di cui compensi da Società controllate e collegate												

Totale compensi in Pirelli & C. S.p.A.				5.871.538,46	774.603,00	2.245.356,00		309.901,00	2.126.240,00	11.327.638,46		0,00
Totale compensi da Società controllate e collegate				2.976.730,77		999.335,00		72.947,00	2.586.500,00	6.635.512,77		1.873.625,00
Totale				8.848.269,23	774.603,00	3.244.691,00		382.848,00	4.712.740,00	17.963.151,23		1.873.625,00

(1) Dei quali: euro 60.000 quale Consigliere di Pirelli & C. S.p.A., euro 2,4 milioni quale Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato di Pirelli & C. S.p.A.

(2) Dei quali: euro 50.000 quale Presidente del Comitato Nomine e Successioni di Pirelli & C. S.p.A. e euro 50.000 quale Presidente del Comitato Strategie di Pirelli & C. S.p.A.

(3) L'importo comprende il 75% dell'incentivo STI (MBO) 2019 maturato ed erogato e il 25% dell'incentivo STI (MBO) 2018 erogato. Non è indicato il 25% dell'incentivo STI (MBO) 2019 maturato ma differito e messo a rischio/opportunità in ragione dei risultati di STI (MBO) 2020 (cfr. tabella che segue per il dettaglio sugli importi).

(4) Dei quali: euro 252.629 riferibili a una polizza assicurativa in linea con quanto indicato nella Politica sulla remunerazione 2019, euro 5.230 riferibili all'automobile aziendale.

(5) Dei quali euro 400.000 quale Presidente di Pirelli & C. S.p.A., euro 60.000 quale Consigliere di Pirelli & C. S.p.A.

(6) Quale componente del Comitato Nomine e Successioni di Pirelli & C. S.p.A.

(7) Compensi riversati alla società di appartenenza.

(8) Quale Consigliere di Pirelli & C. S.p.A.

(9) Quale componente del Comitato Strategie di Pirelli & C. S.p.A.

(10) Dei quali: euro 25.000 quale componente del Comitato per la Remunerazione di Pirelli & C. S.p.A., euro 30.000 quale componente del Comitato Nomine e Successioni di Pirelli & C. S.p.A. ed euro 30.000 quale componente del Comitato Strategie di Pirelli & C. S.p.A.

(11) Quale componente del Comitato Strategie di Pirelli & C. S.p.A., con compenso fino al 25.02.2019. Dal 26.02.2019 rimane componente del Comitato Strategie, rinunciando espressamente al compenso.

(12) Dei quali: euro 10.740 quale Amministratore Incaricato delle tematiche di sostenibilità dal 1.01.2019 al 26.02.2019 ed euro 300 mila derivanti dal contratto di consulenza stipulato con Pirelli & C. S.p.A. con efficacia dall'1 gennaio 2019 per un importo annuo di euro 300 mila e durata di 5 anni.

(13) Dei quali euro 25.000 quale componente del Comitato Controllo, Rischi, Sostenibilità e Corporate Governance di Pirelli & C. S.p.A. ("CCRSCG") ed euro 25.000 quale componente del Comitato per la Remunerazione di Pirelli & C. S.p.A.

(14) Dei quali euro 30.000 quale componente del Comitato Strategie di Pirelli & C. S.p.A. ed euro 60.000 quale Presidente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate di Pirelli & C. S.p.A. ("Comitato OPC")

(15) Quale Presidente del CCRSCG.

(16) Quale componente del Comitato OPC di Pirelli & C. S.p.A.

(17) Dei quali euro 25.000 quale componente del CCRSCG ed euro 40.000 quale componente del Comitato OPC.

(18) Quale Presidente del Comitato per la Remunerazione di Pirelli & C. S.p.A.

(19) Quale componente del Comitato Nomine e Successioni di Pirelli & C. S.p.A.

- (20) Quale dirigente di Pirelli Tyre S.p.A. per l'intero esercizio 2019.
- (21) Dei quali: euro 3.265 riferibili all'automobile aziendale, euro 6.000 riferibili a versamenti per pensione integrativa ed euro 3.180 riferibili a versamenti per assicurazione sanitaria.
- (22) Dei quali: euro 3.837 riferibili all'automobile aziendale, euro 6.000 riferibili a versamenti per pensione integrativa ed euro 3.180 riferibili a versamenti per assicurazione sanitaria.
- (23) Dei quali: euro 275.000 a titolo di Piano di Retention ed euro 75.000 a titolo di pagamento in costanza di rapporto di lavoro di quota-parte del corrispettivo per il patto di non concorrenza.
- (24) Al 31.12.2019 erano stati qualificati n. 6 DRS. Nella tabella sono rappresentati in ragione dell'intero anno anche i compensi di n. 2 DRS che hanno ricoperto tale carica per una frazione dell'esercizio. Si segnala che il compenso corrisposto al Direttore Generale Andrea Casaluci non è inserito in questa voce, in quanto nominativamente indicato in tabella.
- (25) Quale componente dell'Organismo di Vigilanza 231.
- (26) Gli importi sono riferibili all'automobile aziendale, ai versamenti per pensione integrativa e ai versamenti per assicurazione sanitaria.
- (27) Gli importi sono riferibili al pagamento in costanza di rapporto di lavoro di quota-parte del corrispettivo per il patto di non concorrenza, bonus una tantum e Piano di Retention corrisposti nell'anno 2019.
- (28) Importi relativi ad un accordo di chiusura del rapporto di lavoro con un Dirigente con responsabilità strategica, meglio descritti al paragrafo 1.2 della Relazione sui compensi corrisposti 2019.
- (29) Quale Sindaco effettivo di Pirelli Tyre S.p.A.
- (30) Quale Sindaco effettivo di Pirelli Industrie Pneumatici S.r.l. e Presidente del Collegio Sindacale di Pirelli Tyre S.p.A.

3. PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA

Per una descrizione dei piani di incentivazione monetaria si rinvia alla Politica 2020.

Il sistema di incentivazione variabile di Pirelli prevede che il pagamento del 25% dell'STI (MBO) eventualmente maturato sia differito di 12 mesi e sia subordinato al raggiungimento degli obiettivi STI (MBO) dell'anno successivo. Tale meccanismo di differimento/maggiorazione è stato modificato nell'ambito della Politica sulla Remunerazione per l'esercizio 2020. I numeri rappresentati nella tabella sottostante riflettono il meccanismo in essere sino al 2019, si rinvia a tal ultimo proposito alla politica per l'esercizio 2019. Nella riunione del 3 aprile 2020, previo parere favorevole, per quanto occorrer possa, dei competenti comitati consiliari e del Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato - subordinatamente all'approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti della Politica 2020 e del voto consultivo favorevole alla presente Relazione sui Compensi - di chiudere anticipatamente senza erogazioni il Piano STI (MBO) 2020 e per l'effetto (i) liquidare nel primo trimestre 2021 ai partecipanti al Piano STI (MBO) 2019, il 25% del premio STI (MBO) 2019 maturato e inizialmente subordinato al raggiungimento degli obiettivi STI (MBO) 2020, condizionando l'erogazione al mantenimento a tale data del rapporto di lavoro/amministratore dell'avente diritto con la Società (ad eccezione dei "good leavers" che riceveranno in ogni caso tale componente), ed (ii) eliminare l'opportunità di maggiorazione dell'STI (MBO) 2019.

Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus anni precedenti			Altri bonus
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabile	Erogabile /Erogati	Ancora differiti	
Marco Tronchetti Provera	Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato	MBO 2019	1.227.551,00	409.184,00	-	-	468.570,00	-	0,00
		Piano LTI 2018-2020		-	-	-	-	-	0,00
Giovanni Tronchetti Provera	Consigliere (1)	MBO 2019	13.840,00	4.613,00	-	-	3.760,00	-	0,00
		Piano LTI 2018-2020	-	-	-	-	-	-	0,00
Andrea Casaluci	Direttore Generale Operations	MBO 2019	230.166,00	76.722,00	-	-	79.071,00	-	275.000,00
		Piano LTI 2018-2020	-	-	-	-	-	-	0,00
Dirigenti con responsabilità strategica	(2)	MBO 2019	884.294,00	294.765,00	-	-	337.439,00	-	3.687.500,00
		Piano LTI 2018-2020	-	-	-	-	-	-	0,00
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio		MBO 2019	1.631.064,00	543.688,00			614.292,00		1.650.000,00
		Piano LTI 2018-2020	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da Società controllate e collegate		MBO 2019	724.787,00	241.596,00			274.548,00		2.312.500,00
		Piano LTI 2018-2020		-	-	-	-	-	-
(III) Totale			2.355.851,00	785.284,00	-	-	888.840,00	-	3.962.500,00

(1) Giovanni Tronchetti Provera è incluso nei piani di incentivazione variabile STI (MBO) e LTI in qualità di *senior manager* di Pirelli Tyre S.p.A.

(2) Al 31 dicembre 2019 erano stati qualificati n. 6 DRS. Nella tabella sono rappresentati in ragione dell'intero anno anche i compensi variabili STI (MBO) di n. 2 DRS che hanno ricoperto tale carica per una frazione dell'esercizio. Si segnala che il compenso variabile STI (MBO) corrisposto al Direttore Generale Andrea Casaluci non è inserito in questa voce, in quanto nominativamente indicato in tabella.

4. SCHEMA RELATIVO ALLE INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, DEI DIRETTORI GENERALI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA.

Nella tabella che segue è riportata l'informativa sulle partecipazioni eventualmente detenute in Pirelli & C. e nelle società da questa controllate da coloro che, anche per una frazione di esercizio, hanno ricoperto la carica di:

- componente del Consiglio di Amministrazione;
- componente del Collegio Sindacale;
- Direttore Generale;
- DRS.

In particolare è indicato, nominativamente per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e per i Direttori Generali e cumulativamente per i DRS, con riguardo a ciascuna Società partecipata, il numero di azioni, distinto per categorie:

- possedute alla fine dell'esercizio precedente;
- acquistate nel corso dell'esercizio di riferimento;
- vendute nel corso dell'esercizio di riferimento;
- possedute alla fine dell'esercizio di riferimento.

Al riguardo è precisato, altresì, il titolo del possesso e le modalità dello stesso.

Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio di riferimento hanno ricoperto le cariche di componente degli organi di amministrazione e di controllo, di Direttore Generale o di DRS anche per una frazione di anno.

1) Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

Cognome e nome	Carica	Società partecipata	Nr. Azioni possedute al 31.12.2018	Nr. Azioni acquistate/ sottoscritte	Nr. Azioni vendute	Nr. Azioni possedute al 31.12.2019
Marco Tronchetti Provera*	Consigliere	Pirelli & C.	100.522.562	436.837	-	100.959.399**
Giorgio Luca Bruno	Consigliere	Pirelli & C.	500***	-	-	500***

* azioni detenute dalla società indirettamente controllata Camfin S.p.A..

** Si segnala che nel corso dell'esercizio 2019 Camfin S.p.A. ha sottoscritto con primarie istituzioni finanziarie strumenti finanziari con scadenza settembre 2022 denominati "Call Spread" aventi come sottostante n. 48,9 milioni di azioni di Pirelli & C. S.p.A., pari complessivamente al 4,89% del relativo capitale sociale.

*** azioni acquistate in occasione della quotazione della Società avvenuta in data 4 ottobre 2017.

2) Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

Numero dirigenti con responsabilità strategica		Società partecipata	Nr. Azioni possedute al 31.12.2018	Nr. Azioni acquistate/ sottoscritte	Nr. Azioni vendute	Nr. Azioni possedute al 31.12.2019
-		-	-	-	-	-