



**Pirelli & C. S.p.A.**

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

**(Relazione approvata dal Consiglio di Amministrazione di Pirelli & C. S.p.A. in data 5  
aprile 2023)**

## RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA 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 5 aprile 2023, su proposta del Comitato per la Remunerazione, previo parere del Collegio Sindacale, si articola in due sezioni:

- Sezione I: “Politica in materia di remunerazione” per l’esercizio 2023 (“**Politica 2023**” o “**Politica**”); e
- Sezione II: “Relazione sui compensi corrisposti” nell’esercizio 2022 (“**Relazione sui Compensi 2022**” 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**”), nonché dell’art. 84-*quater* e dello Schema 7-*bis* dell’Allegato 3A del regolamento Consob (n. 11971 del 14 maggio 1999 in materia di emittenti), come modificato anche dalla Delibera Consob n. 21623 del 10 dicembre 2020 (il “**Regolamento Emittenti**”).

Ai fini della Relazione 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 adottate dal Codice di Corporate Governance delle società quotate, approvato dal Comitato per la *Corporate Governance*, cui Pirelli ha aderito, oltre che delle più recenti raccomandazioni del Comitato per la *Corporate Governance*.

La Politica è redatta, altresì, ai sensi e per gli effetti della Procedura per le Operazioni con Parti Correlate di Pirelli.

La Politica, tiene altresì conto della circostanza che è in scadenza per compiuto mandato il Consiglio di Amministrazione e che, ai sensi delle disposizioni contenute nel Rinnovo del Patto Parasociale<sup>1</sup>, nella struttura di *governance* di Pirelli potranno essere previste due distinte figure.

La Politica 2023 sottoposta al voto vincolante dell’Assemblea degli Azionisti che sarà convocata per l’approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2022 ai sensi dell’art. 123-ter TUF, comma 3-*bis* e 3-*ter*, definisce i principi e linee guida per l’esercizio 2023:

- per la definizione della remunerazione degli Amministratori della Società, in particolare degli Amministratori investiti di particolari cariche, dei Direttori Generali e dei DRS, nonché, fermo

---

<sup>1</sup> Per maggiori informazioni si rinvia alla Relazione di Corporate Governance e al sito internet della Società ([www.pirelli.com](http://www.pirelli.com)).

quanto disposto dall'art. 2402 c.c., per la determinazione dei compensi dei componenti dell'organo di controllo;

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

La Politica 2023: (i) illustra il proprio contributo alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e al successo sostenibile di Pirelli & C., inteso come creazione di valore nel lungo termine a beneficio degli azionisti, tenendo conto degli interessi degli altri *stakeholder* rilevanti per la Società; (ii) tiene anche conto della necessità di disporre, trattenere e motivare persone dotate della competenza e professionalità richieste dal ruolo ricoperto nella Società; e (iii) indica le finalità, le modalità di funzionamento e i beneficiari della remunerazione, nonché gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per la sua adozione e attuazione.

La Relazione sui Compensi 2022, sottoposta al voto consultivo e non vincolante dell'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, TUF, fornisce nominativamente per gli Amministratori, i Sindaci e i Direttori Generali e in forma aggregata per i DRS:

- un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la conformità con la politica adottata dalla Società in materia di remunerazione in relazione all'esercizio 2022;
- un'analitica indicazione dei compensi corrisposti nell'esercizio 2022 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e dalle società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti al 2022 (ed evidenziando altresì i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio 2022, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio 2022);
- un'illustrazione di come la Società abbia tenuto conto del voto espresso dall'Assemblea nel 2022.

La Relazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale, presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato ([www.emarketstorage.com](http://www.emarketstorage.com)) e sul sito *internet* di Pirelli & C. S.p.A. ("**Pirelli & C.**" o la "**Società**") all'indirizzo [www.pirelli.com](http://www.pirelli.com).

**EXECUTIVE SUMMARY**

<b>Finalità e principi della Politica</b>	La Politica è diretta a conseguire gli interessi di lungo termine, contribuendo in tal modo al raggiungimento degli obiettivi strategici e al successo sostenibile dell'impresa allineando gli interessi del Management con quelli degli <i>stakeholder</i> .		
	<b>FINALITÀ</b>	<b>MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO</b>	<b>BENEFICIARI IN CARICA ALLA DATA DELLA RELAZIONE</b>
<b>Remunerazione fissa</b>	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 assicurarne la competitività.	<b>Presidente:</b> €400.000 <b>Vice Presidente Esecutivo e AD:</b> €2.400.000 <b>Deputy-CEO:</b> €1.100.000 <b>Direttore Generale:</b> €750.000 <b>DRS, Senior Managers ed Executives:</b> determinata in base alla responsabilità attribuita e alle competenze richieste dal ruolo ricoperto
<b>Remunerazione variabile annuale STI</b>	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 tre obiettivi <i>ESG</i> e un meccanismo di parziale differimento, unitamente ad una componente di <i>matching</i> aziendale.	<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"> <li>• EBIT Adjusted (Gruppo/Region/BU)</li> <li>• <i>Net Cash Flow</i> (ante dividendi) (Gruppo/Region)</li> <li>• Risultato Netto di Gruppo</li> <li>• Tre obiettivi di sostenibilità</li> <li>• Obiettivi di unità/funzione (per <i>Senior Manager</i> ed <i>Executive</i>)</li> </ul> <p>in aggiunta ad una condizione <i>on-off</i> (che determina l'accesso al piano) rappresentata da un indicatore di cassa (tipicamente <i>Net Cash Flow</i>).</p> <p>È previsto un livello minimo per ciascun obiettivo, 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, per i Direttori Generali, i DRS e selezionati Senior Manager, in ottica di <i>retention</i>, una quota dell'incentivo maturato pari da un minimo del 25% ad un massimo del 50% è oggetto di differimento triennale. Il relativo pagamento, unitamente ad una componente di <i>matching</i> aziendale, è subordinato alla permanenza in azienda al termine di tale periodo.</p> <p>Per il resto del <i>Management</i>, invece, una quota dell'incentivo maturato pari al 25% è oggetto di differimento e il suo pagamento, unitamente ad un'eventuale <i>matching</i>, è subordinato al raggiungimento degli obiettivi STI dell'anno successivo.</p>	<b>Presidente:</b> non rientra tra i beneficiari del piano. <b>Vice Presidente Esecutivo e AD:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Minimo:</i> 80% del compenso fisso</li> <li>• <i>Target:</i> 125%</li> <li>• <i>Cap:</i> 250%</li> </ul> <b>Deputy-CEO:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Minimo:</i> 65%</li> <li>• <i>Target:</i> 100%</li> <li>• <i>Cap:</i> 200%</li> </ul> <b>Direttore Generale:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Minimo:</i> 50% della RAL</li> <li>• <i>Target:</i> 75%</li> <li>• <i>Cap:</i> 150%</li> </ul> <b>DRS:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Minimo:</i> 35%</li> <li>• <i>Target:</i> 50%</li> <li>• <i>Cap:</i> 100%</li> </ul> <b>Senior Manager ed Executive:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Minimo:</i> dal 10% al 25%</li> <li>• <i>Target:</i> dal 15% al 40%</li> <li>• <i>Cap:</i> dal 30% all'80%</li> </ul>

<p><b>Remunerazione variabile di medio-lungo termine (LTI)</b></p>	<p>Intende promuovere la creazione di successo sostenibile nel lungo termine e il conseguimento degli obiettivi dei piani strategici della Società, favorendo allo stesso tempo la fidelizzazione e l'<i>engagement</i> del Management.</p>	<p><b>Piano LTI 2023-2025:</b> incentivo subordinato al conseguimento dei seguenti obiettivi pluriennali, indipendenti tra loro:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Net Cash Flow</i> di Gruppo cumulato (ante dividendi)</li> <li>• TSR relativo verso un <i>panel</i> di "peers" (TIER1: Continental, Michelin, Nokian, Goodyear e Bridgestone)</li> <li>• un terzo obiettivo legato a due indicatori di Sostenibilità. <i>Dow Jones Sustainability World Index ATX Auto Component sector</i> e <i>CO<sub>2</sub> Emissions Reduction</i>.</li> </ul> <p>È previsto un livello "soglia di accesso" 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 piani sono di tipo <i>rolling</i> e prevedono un <i>vesting period</i> di 3 anni.</p>	<p><b>Presidente:</b> non rientra tra i beneficiari del piano.</p> <p><b>Vice Presidente Esecutivo e AD (opportunità su base annuale):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• "Soglia di accesso": 52,5% del compenso fisso</li> <li>• <i>Target</i>: 70%</li> <li>• <i>Cap</i>: 200%</li> </ul> <p><b>Deputy-CEO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• "Soglia di accesso": 45%</li> <li>• <i>Target</i>: 60%</li> <li>• <i>Cap</i>: 160%</li> </ul> <p><b>Direttore Generale</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• "Soglia di accesso": 45% della RAL</li> <li>• <i>Target</i>: 60%</li> <li>• <i>Cap</i>: 160%</li> </ul> <p><b>DRS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• "Soglia di accesso": 37,5%</li> <li>• <i>Target</i>: 50%</li> <li>• <i>Cap</i>: 130%</li> </ul> <p><b>Senior Manager ed Executive:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• "Soglia di accesso": dal 11,25% al 37,5%</li> <li>• <i>Target</i>: dal 15% al 50%</li> <li>• <i>Cap</i>: dal 40% al 130%</li> </ul>
<p><b>Altri istituti</b></p>	<p>Assicurare la stabilità organizzativa e il contributo nell'implementazione dei piani strategici della Società, anche al fine di promuovere il successo sostenibile nel lungo termine. Tutelare il <i>know-how</i> aziendale e proteggersi dalla concorrenza. Promuovere l'<i>attraction</i> e la fidelizzazione delle risorse manageriali.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Patti di non concorrenza:</b> vincolo riferito al settore merceologico in cui opera il Gruppo e all'estensione territoriale. L'ampiezza varia in relazione al ruolo ricoperto. Non rientrano tra i beneficiari dei patti di non concorrenza il Presidente e il Vice Presidente Esecutivo e AD.</li> <li>• <b>Welcome bonus:</b> <i>bonus una tantum</i> che possono essere attribuiti al fine di permettere l'attrazione di risorse manageriali in fase di assunzione.</li> <li>• <b>Benefit:</b> benefici non monetari correntemente attribuiti sulla base delle prassi di mercato.</li> </ul>	

## **POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE PER L'ESERCIZIO 2023**

### **1. SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI PREDISPOSIZIONE, ADOZIONE E ATTUAZIONE DELLA POLITICA**

#### **Soggetti coinvolti nel processo**

La definizione della politica in materia di remunerazione e le 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, inclusa la 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 corrisposti, il responsabile della direzione *Human Resources & Organization* riferisce sull'applicazione della politica in materia di remunerazione 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 proporre all'Assemblea degli Azionisti l'adozione di meccanismi di incentivazione a favore di componenti del Consiglio di Amministrazione, 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)<sup>2</sup>. Alla data della presente Relazione, la Società non ha in essere piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

Nella predisposizione della Politica 2023 la Società si è avvalsa dell'ausilio di Willis Towers Watson e Korn Ferry per la predisposizione dei *benchmark* nazionali ed internazionali utilizzati per la definizione della struttura della remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, dei Direttori Generali e dei DRS, oltreché dei *Senior Manager* e degli *Executive*.

Fra le misure volte a evitare o gestire i conflitti di interesse, si precisa che, in conformità alle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, 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.

---

<sup>2</sup> Si segnala che il Consiglio di Amministrazione del 5 aprile 2023, ha stabilito gli obiettivi del Piano LTI 2023-2025, correlato agli obiettivi contenuti nel Piano Strategico 2023/2025. Tale piano LTI sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti nella parte in cui prevede che l'incentivo sia determinato 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.

Di seguito il riepilogo delle attività svolte dai soggetti coinvolti nel processo di predisposizione, adozione e attuazione della politica:

ORGANO	RUOLO E ATTIVITÀ DI COMPETENZA
Assemblea degli Azionisti	<ul style="list-style-type: none"> <li>- determina, all'atto della nomina, il compenso annuo lordo spettante ai componenti del Consiglio di Amministrazione, esclusa la remunerazione da attribuire, da parte del Consiglio, agli Amministratori investiti di particolari cariche;</li> <li>- determina, all'atto della nomina, il compenso annuo lordo spettante ai componenti del Collegio Sindacale;</li> <li>- approva la prima sezione della relazione sulla remunerazione;</li> <li>- si esprime con voto consultivo in merito alla seconda sezione della relazione sulla remunerazione;</li> <li>- 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.</li> </ul>
Consiglio di Amministrazione	<p>definisce:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la ripartizione del compenso complessivo definito per gli Amministratori dall'Assemblea degli Azionisti;</li> <li>- la politica sulla remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei Direttori Generali, dei DRS e, fermo restando quanto previsto dall'art. 2402 c.c., dei componenti del Collegio Sindacale;</li> <li>- i compensi degli Amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c., nonché quelli dei Direttori Generali;</li> <li>- gli obiettivi di <i>performance</i> correlati alla componente variabile della remunerazione degli amministratori esecutivi, dei Direttori Generali e dei DRS;</li> <li>- la remunerazione del responsabile della funzione <i>Internal Audit</i> su proposta del Comitato Controllo, Rischi, Sostenibilità e <i>Corporate Governance</i>.</li> </ul>

### 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, in linea con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, è composto da cinque componenti, tutti non esecutivi e in maggioranza indipendenti. Il presidente del Comitato è un amministratore indipendente.

Alla data della presente Relazione il Comitato risulta così composto:

#### COMITATO REMUNERAZIONE

	NOME E COGNOME	CARICA
	Tao Haisu	Amministratore Indipendente
	Wang Feng	Amministratore
	Paola Boromei	Amministratore Indipendente
	Fan Xiaohua	Amministratore Indipendente
	Marisa Pappalardo	Amministratore Indipendente

Il consigliere Paola Boromei è stata valutata 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 istruttorie, consultive, propositive e di supervisione per garantire la definizione e applicazione, all'interno del Gruppo, delle politiche di remunerazione volte, da un lato, a perseguire il successo sostenibile del Gruppo e ad allineare gli interessi del Management a quelli degli azionisti e, dall'altro lato, ad attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso delle competenze e qualità professionali richieste dal ruolo ricoperto all'interno della Società.

In particolare, il Comitato per la Remunerazione:

- assiste il Consiglio di Amministrazione nella definizione della politica in materia di remunerazione;
- valuta periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica in materia di remunerazione degli Amministratori della Società e in particolare degli Amministratori investiti di particolari cariche, dei Direttori Generali e dei DRS;



- con riferimento agli amministratori esecutivi e agli altri Amministratori investiti di particolari cariche e ai Direttori Generali formula proposte o esprime pareri al Consiglio:
  - o per la loro remunerazione, in conformità con la politica in materia di remunerazione;
  - o per la fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tali remunerazioni;
  - o per la definizione di eventuali accordi di non concorrenza;
  - o per la definizione di eventuali accordi per la cessazione del rapporto anche sulla base dei principi stabiliti nella politica in materia di remunerazione;
- monitora la concreta applicazione della politica in materia di remunerazione e delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione e verifica l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- 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 delle procedure per operazioni con parti correlate adottate dalla Società in attuazione dell'applicabile regolamento Consob *pro-tempore* vigente;
- assiste il Consiglio di Amministrazione nell'esame delle proposte all'Assemblea sull'adozione di piani di compensi basati su strumenti finanziari;
- esamina e sottopone al Consiglio di Amministrazione la relazione sui compensi corrisposti la quale, nominativamente per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo, per i Direttori Generali e in forma aggregata per i DRS:
  - o fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione;
  - o illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da sue società controllate o collegate;
- esprime, in ogni caso, pareri al Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, qualora le competenze in materia di operazioni con parti correlate, per le questioni concernenti la remunerazione degli amministratori esecutivi, ivi inclusi gli Amministratori investiti di particolari cariche, dei Direttori Generali e dei DRS, non siano attribuite al Comitato stesso;
- valuta la sussistenza delle circostanze eccezionali che consentono deroghe alla politica in materia di remunerazione. In caso ve ne siano, le deroghe alla politica sulle materie indicate al successivo paragrafo 10 sono approvate dal Comitato per la Remunerazione, in qualità di Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, sulla base di quanto previsto dalle procedure

per operazioni con parti correlate adottate dalla Società in attuazione dell'applicabile regolamento Consob *pro-tempore* vigente.

Con delibera del 15 giugno 2021, il Consiglio di Amministrazione ha assegnato al Comitato per la Remunerazione le funzioni del Comitato OPC in relazione alle operazioni con parti correlate che afferiscono alla remunerazione e al trattamento degli amministratori e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche e, più in generale, alle materie oggetto della relazione sulla politica in materia di remunerazione e dei compensi corrisposti (ivi inclusi eventuali deroghe), nei limiti e secondo i criteri consentiti dal Regolamento OPC e dalle disposizioni di legge o regolamentari applicabili, tenuto anche conto della composizione del Comitato per la Remunerazione (che, quindi, potrà esercitare tali funzioni per le operazioni con parti correlate di minore rilevanza e per le operazioni con parti correlate di maggiore rilevanza ove lo stesso risulti composto da amministratori non correlati che siano, rispettivamente, in maggioranza o esclusivamente, amministratori indipendenti).

Viene riportato di seguito il ciclo delle principali attività del Comitato per la Remunerazione per l'anno 2023.

2023	OGGETTO	ATTIVITÀ
1Q	Politica in materia di remunerazione 2023 e Piani di incentivazione variabile	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentazione del calendario</li> <li>• Bozza della Politica in materia di remunerazione 2023</li> <li>• Approvazione del piano incentivi da parte del Comitato Remunerazioni:               <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Revisione degli obiettivi di chiusura STI 2022 e definizione degli obiettivi 2023</li> <li>◦ Revisione degli obiettivi di chiusura LTI 2020-2022 e definizione degli obiettivi del Piano LTI 2023-025</li> </ul> </li> <li>• Analisi dei <i>benchmarks</i> retributivi di mercato</li> </ul>
2Q	Assemblea degli azionisti e pubblicazione della Politica in materia di remunerazione 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Approvazione Politica in materia di remunerazione 2023 e Relazione sui Compensi 2022</li> <li>• Voto degli Azionisti sul piano di incentivazione LTI 2023-2025</li> </ul>
3Q	Analisi dei voti raccolti dagli Azionisti e revisione della <i>Governance</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analisi dei voti raccolti dagli Azionisti</li> <li>• Analisi della Politica in materia di remunerazione 2023 e benchmark qualitativo</li> <li>• Analisi della Politica in materia di remunerazione 2023 e valutazione di possibili modifiche</li> </ul>

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

## 2. FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2023

### Finalità della Politica 2023 e principi ispiratori

La Politica ha la finalità di attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per il perseguimento degli obiettivi aziendali. Inoltre, attraverso le componenti variabili pluriennali assegnate, in particolare, agli Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano altresì delegate specifiche attribuzioni, ai Direttori Generali, ai DRS, ai Senior Manager e agli Executive, mira al conseguimento degli interessi di lungo termine, contribuendo al raggiungimento degli obiettivi strategici e al successo sostenibile dell'impresa nonché allineando gli interessi del Management con quelli degli azionisti.

La Politica mira al rafforzamento del legame “pay for performance” e, come illustrato meglio in seguito, prevede che gli obiettivi alla base dei piani di incentivazione in essere siano fissati coerentemente con quelli resi noti al mercato.

La Politica ha durata annuale e comunque fino all'approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti di una nuova politica di remunerazione.

È definita tenendo conto di diversi fattori quali la retribuzione - a sua volta definita sulla base di *benchmark* di mercato, traguardando un livello di attrattività differenziato a seconda del ruolo aziendale e delle competenze - il *compensation mix* e le condizioni di lavoro dei dipendenti della Società.

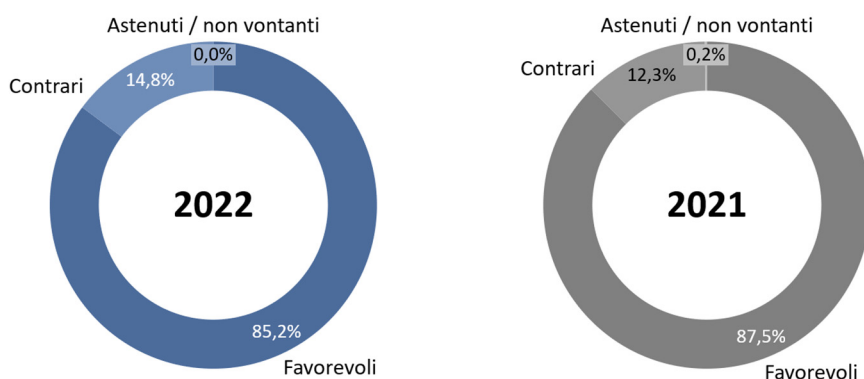
Con riferimento a tale ultimo aspetto, la Politica 2023 fa infatti riferimento anche alla remunerazione dei *Senior Manager* e degli *Executive* del Gruppo. Inoltre, Pirelli:

- applica e rispetta, laddove esistenti, i CCNL di categoria *pro tempore* applicabili a cui aderisce;
- adotta anche per l'intera popolazione manageriale e per la rimanente parte della popolazione dei dipendenti del Gruppo politiche meritocratiche, sistemi di incentivazione variabile, iniziative di *welfare* e di servizi a beneficio della persona/famiglia del dipendente, nonché, al fine di tutelare il patrimonio aziendale, patti di non concorrenza per specifiche figure;
- è attenta all'equità retributiva, nel contesto della diversità di genere, come più nel dettaglio evidenziato nella Relazione sulla Gestione Responsabile.

### Esiti delle votazioni e *feedback* degli investitori

La Politica è definita tenendo in considerazione le analisi e gli approfondimenti effettuati sui risultati del voto assembleare e i *feedback* ricevuti dagli azionisti e dai principali *proxy advisor* sulla Politica in materia di remunerazione 2022 e sulla Relazione sui Compensi corrisposti nell'esercizio 2021. Il

grafico sottostante illustra l'esito del voto vincolante espresso dall'Assemblea degli Azionisti del 15 giugno 2022 confrontato con l'esito della votazione nel 2021.



Pirelli attribuisce grande importanza all'analisi di tale esito di voto e dei *feedback* ricevuti e, a seguito dell'analisi dei risultati delle votazioni 2022 e dei principali razionali dei voti contrari, nel corso del 2022 e nei primi mesi del 2023, ha messo in atto le attività necessarie ad assicurare la coerenza della Politica 2023 con le attese degli azionisti per il futuro.

### Descrizione dei cambiamenti rispetto alla Politica 2022

Rispetto alla Politica in materia di remunerazione 2022, sono stati rivisti e/o considerati i seguenti aspetti, contenuti nella Politica 2023:

- la composizione del panel di riferimento ai fini della comparazione dell'Annual Total Direct Compensation a Target del Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato è stato ridefinito escludendo Navistar in considerazione del suo delisting e Volkswagen in ottica di rivisitazione della *size* del *panel*;
- introduzione delle nuove figure del Vice Presidente Esecutivo e dell'Amministratore Delegato, previste dal Rinnovo del Patto Parasociale;
- previsione del medesimo *panel* di riferimento ai fini del benchmark retributivo per il Vice Presidente Esecutivo e per l'Amministratore Delegato;
- ridefinizione della porzione di scheda STI 2023 riservata ai KPI ESG che, pur mantenendone il peso a 15 punti, viene suddivisa in 3 diversi obiettivi: "Green Performance Volumes" (che sostituisce il "Green Performance Revenues" sul totale di gamma), "Women in Management positions" (che sostituisce l'obiettivo "Diversity and Inclusion (D&I): Women Hiring"), e l'introduzione di un KPI HSE: "Frequency Index". Ognuno di questi obiettivi costituisce il 5% della scheda incentivi;

- riduzione dei moltiplicatori di *matching* aziendale destinato ai i Direttori Generali, i DRS e selezionati Senior Manager, che passano ad un range che va da un minimo di 0,8 ad un massimo di 1,2. In precedenza, il minimo era uguale a 1 e il massimo a 1,5.

La Politica 2023 tiene conto della definizione degli obiettivi del Piano LTI rolling per il triennio 2023-2025, a supporto degli obiettivi del Piano Strategico 2023-2025.

### Riferimenti di mercato e *peer group*

Pirelli definisce e applica relativamente all'Annual Total Direct Compensation a Target una politica che riguarda, relativamente al mercato di riferimento, il terzo quartile per quanto riguarda il Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato, il Deputy-CEO e il Top e Senior Management; la mediana per quanto riguarda il Presidente e gli Executive.

Relativamente alle nuove figure introdotte di Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato riguarda rispettivamente il terzo quartile e la mediana.

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 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 analizzato 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 Willis Towers Watson ed è composto da 12 aziende dell'Euronext Milan escluse le società finanziarie.

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 (nonché, una volta nominati del Vice Presidente Esecutivo e dell'Amministratore Delegato) di Pirelli & C. è stato definito con l'ausilio di Willis Towers Watson tenendo anche conto delle principali raccomandazioni in materia di *pay for performance*; il campione di aziende di riferimento risulta composto dalle 12 società rappresentate nella tabella sottostante, tutte afferenti al comparto *Vehicles, Auto Component & Tyre*, focalizza il confronto con società operanti nello stesso settore di Pirelli.

Aston Martin	BMW	Brembo	Continental
Ferrari	Goodyear	Harley-Davidson	Magna International
Michelin	Renault	Stellantis	Volvo Car

Il campione di aziende di riferimento utilizzato per l'analisi della competitività e per l'eventuale revisione della remunerazione del *Deputy-CEO* è stato stabilito con l'ausilio di Korn Ferry; a tale proposito, si segnala che la fonte utilizzata per il confronto di mercato è la *European Top Executive Compensation Survey*, cui hanno partecipato oltre 400 società europee quotate, incluse nella lista FTSE500 che include le 500 maggiori società europee per capitalizzazione.

La struttura della remunerazione, infine, dei Direttori Generali, dei DRS, dei *Senior Manager* e degli *Executive* è definita sulla base di *benchmark* nazionali ed internazionali che, in ragione della complessità e specificità del ruolo, sono predisposti da Willis Towers Watson e/o Korn Ferry e condivisi con il Comitato per la Remunerazione.

### Elementi della Politica 2023

La Politica 2023, in continuità con le politiche di remunerazione precedenti, prevede che la remunerazione del Management si componga di vari elementi:

- componente fissa annua lorda;
- componente variabile annuale (STI);
- componente variabile di medio-lungo termine (LTI);
- benefici non monetari.

### Componente fissa

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.

### Componenti variabili

Le componenti variabili STI 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.

### Componente variabile annuale (STI)

La componente STI, salvo casi specifici, è estesa a tutto il Management - ad eccezione del Presidente - ed è diretta a premiare la *performance* del beneficiario nel breve periodo; inoltre, può essere estesa a coloro che entrano a far parte del Gruppo durante l'anno. Gli obiettivi STI 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 sottostanti al piano STI rappresentano una *performance* coerente con i corrispondenti obiettivi resi noti al mercato, in particolare gli obiettivi per l'ottenimento dell'incentivo a livello minimo sono fissati in misura pari al valore reso noto al mercato.

Per l'anno 2023, gli obiettivi assegnati agli Amministratori investiti di particolari cariche e ai quali siano delegate specifiche attribuzioni, ai Direttori Generali e ai DRS nell'ambito del Piano STI sono i seguenti:

Condizione ON/OFF	Net Cash Flow di Gruppo (ante dividendi)
	<b>PESO OBIETTIVI</b>
EBIT Adj. di Gruppo	35%
Net Cash Flow di Gruppo (ante dividendi)	30%
Risultato Netto	20%
Eco & Safety Volumes	5%
Women in Mangement positions	5%
Frequency Index	5%

Gli obiettivi STI dei *Senior Manager* e degli *Executive* sono, invece, definiti dal superiore gerarchico in accordo con le direzioni *Human Resources & Organization* e *Strategic Planning, Administration, Planning & Controlling* e prevedono tra gli altri anche obiettivi connessi alla *performance* economica della *Business Unit*/geografia/funzione di appartenenza (cfr. paragrafo 6).

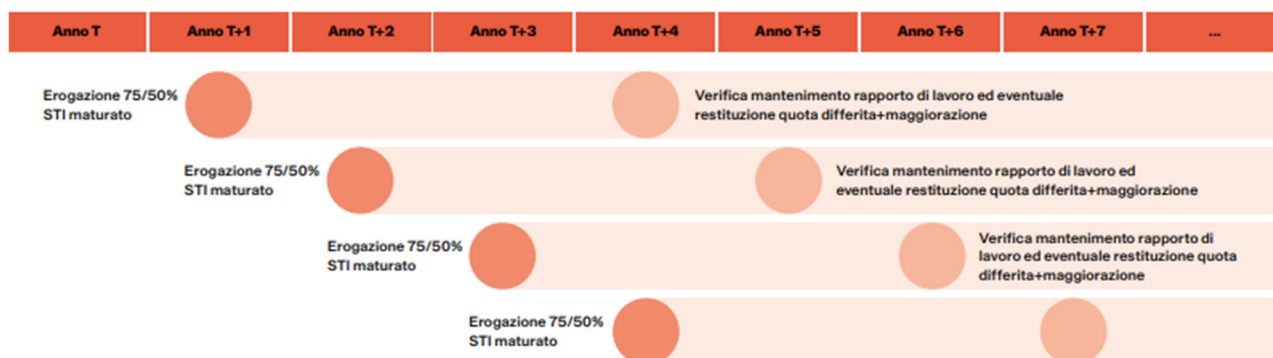


La direzione *Human Resources & Organization*, con l'ausilio della direzione, *Administration, Planning & Controlling*, procede, a conclusione dell'esercizio e sulla base delle *performance* consuntivate (incluse nel progetto di bilancio approvato dal Consiglio di Amministrazione), a verificare il livello di raggiungimento degli obiettivi sulla base del quale il Consiglio di Amministrazione delibera, previo esame del Comitato per la Remunerazione, raccolto il parere del Collegio Sindacale, l'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 geopolitico, il Comitato per la Remunerazione valuta l'eventuale aggiustamento dei *target* oggetto del piano STI, 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, nonché un'eventuale chiusura anticipata dello stesso.

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.

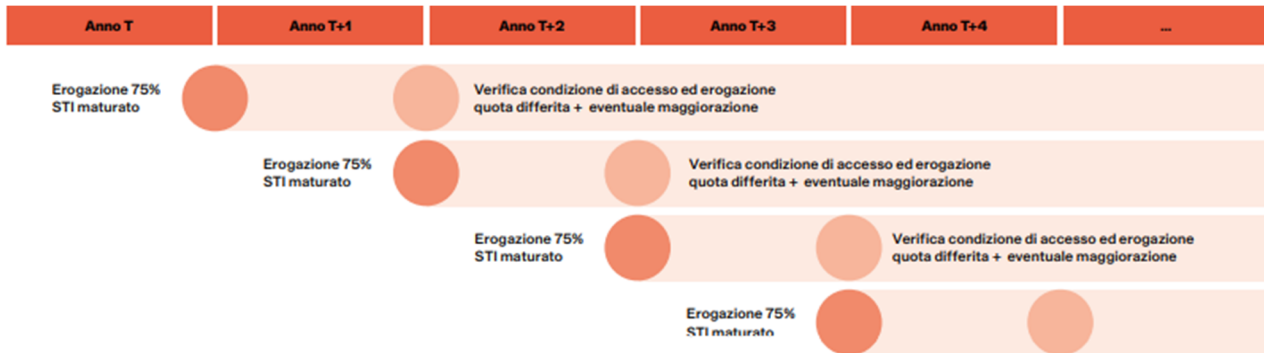
A partire dal Piano STI 2023, per i Direttori Generali, i DRS e selezionati *Senior Manager*, una quota della remunerazione maturata come STI, da un minimo del 25% ad un massimo del 50%, è differita, in ottica di *retention*, venendo erogata al termine di un periodo triennale subordinatamente alla permanenza del rapporto di lavoro e unitamente ad una componente di *matching* aziendale che può variare da un minimo di 0,8 volta ad un massimo di 1,2 volte la quota di STI differita (si veda grafico sottostante).



Per il resto del Management, invece, parte della remunerazione variabile maturata come STI è differita a sostegno della continuità dei risultati nel tempo e, pertanto, della creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo per gli azionisti. Infatti, l'STI eventualmente maturato è corrisposto nella misura del 75%, venendo il restante 25% differito di 12 mesi e subordinato al raggiungimento degli obiettivi STI dell'anno successivo. In particolare (si veda grafico sottostante):

- nel caso in cui l'anno successivo non sia maturato alcun STI, la quota di STI differita dell'anno precedente viene definitivamente persa;

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



### Componente variabile di medio-lungo termine (LTI)

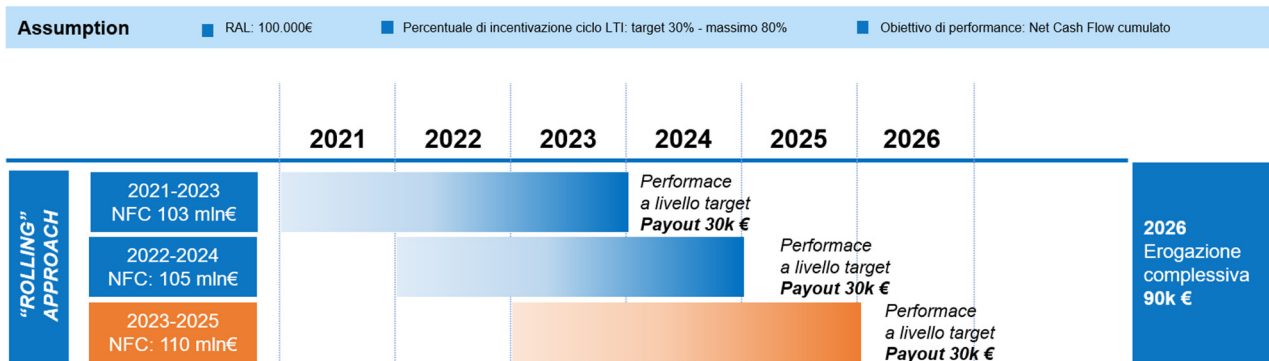
Quanto alla remunerazione variabile di medio-lungo termine (LTI), essa è assegnata al Top Management - ad eccezione del Presidente - ed è estesa, salvo casi specifici, alla generalità degli Executives il cui grade, determinato con la metodologia Korn Ferry, sia uguale o superiore a 20.

I piani di incentivazione di medio-lungo termine (LTI) sono finalizzati a:

- collegare la remunerazione del Management con le *performance* di medio-lungo termine del Gruppo;
- promuovere la creazione di valore per gli azionisti e il successo sostenibile per la Società;
- allineare gli interessi degli azionisti con quelli del Management;
- promuovere la *retention* del Management.

Il piano LTI è strutturato con un meccanismo di tipo “rolling” che permette di garantire 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.

Di seguito uno schema esemplificativo di funzionamento:



I piani LTI assegnano a ciascun beneficiario un’opportunità di incentivo (“**Premio LTI**”) pari ad una percentuale della componente fissa annua lorda in essere il primo anno del 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 dei piani LTI è incluso negli *economics* del Piano Strategico, di modo che l’impatto degli stessi sia “autofinanziato” dal raggiungimento dei risultati attesi.

Il processo di governo dei rischi è pienamente integrato in quello 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.

Gli obiettivi sottostanti ai piani LTI rappresentano una performance coerente con i corrispondenti obiettivi resi noti al mercato. In particolare, gli obiettivi per l’ottenimento dell’incentivo a livello “soglia di accesso” sono fissati pari al valore reso noto al mercato.

Gli obiettivi assegnati agli Amministratori investiti di particolari cariche e ai quali siano delegate specifiche attribuzioni, ai Direttori Generali e ai DRS nell’ambito del Piano LTI 2023-2025 sono i seguenti:

LTI 2023-2025	PESO OBIETTIVI	KPI
Net Cash Flow di Gruppo (ante dividendi)	40%	Valore reso noto al mercato
TSR Relativo vs TIER 1 Panel	40%	Performance pari alla media del Panel*
DJS Index	10%	Da -1% a -5% vs Top Industry Cluster
CO <sub>2</sub> Emissions Reduction	10%	Valore reso noto al mercato

\* Periodo di confronto è il 2° semestre 2025 vs il 2° semestre 2022.

In caso di operazioni straordinarie che interessino il perimetro di Gruppo e/o di profondi mutamenti dello scenario macroeconomico e geopolitico, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, previo parere del Collegio Sindacale, può disporre:

- l'eventuale *adjustment* dei *target* (sia in negativo che in positivo) oggetto del Piano LTI 2023-2025, allo scopo di proteggere il loro valore e relative finalità garantendo così il costante allineamento tra gli obiettivi aziendali e gli obiettivi alla base dei sistemi di incentivazione del Management;
- una eventuale loro chiusura anticipata.

Il grafico sottostante rappresenta il collegamento tra strategia aziendale e KPI dei sistemi di incentivazione.

Pilastri Piano Strategico	Short Term Incentive (STI)	Long Term Incentive (LTI)
Focalizzazione su alto di gamma e specialties	Net Result	TSR Relativo
Piano di Competitiveness & Digitalization	EBIT	
Generazione di Cassa Operativa	Net Cash Flow (before dividends)	Net Cash Flow di Gruppo cumulato (before dividends)
Sostenibilità	Eco & Safety Volumes DE&I: Women in Management HSE: Frequency Index	Dow Jones Sustainability Index CO <sub>2</sub> Emissions Reduction

**Benefici non monetari**

All'atto dell'assunzione di un nuovo Direttore Generale o DRS, la Società si riserva la facoltà di definire, in linea con le prassi di mercato, e l'esperienza maturata, l'anzianità convenzionale allo stesso eventualmente spettante.

Infine, costituiscono elementi non monetari della retribuzione i *benefit* messi a disposizione dei beneficiari, in funzione del ruolo ricoperto, per effetto di previsioni contrattuali/*policy* aziendali oppure quelli volti a rafforzare l'*attraction* in fase di assunzione (a titolo esemplificativo, contributo alloggio e supporto scolastico per limitati periodi di tempo).

### 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 possano essere altresì delegate specifiche attribuzioni;
- (ii) Amministratori non investiti di particolari cariche.

L'attribuzione ad Amministratori di poteri per specifici affari, che non costituiscono attribuzioni delegate ai sensi dell'art. 2381 c.c., non vale, di per sé, a configurarli come Amministratori ai quali siano delegate specifiche attribuzioni.

Il compenso complessivo annuo lordo stabilito dall'Assemblea<sup>3</sup> è stato così ripartito dal Consiglio di Amministrazione per gli anni 2020, 2021, 2022:

COMPENSI AMMINISTRATORI		
ORGANO	CARICA	COMPENSO
Consiglio di Amministrazione	Consigliere	65.000 Euro
Comitato Controllo, Rischi, Sostenibilità e Corporate Governance	Presidente	35.000 Euro
	Membro	30.000 Euro
Comitato per la Remunerazione	Presidente	35.000 Euro
	Membro	30.000 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	75.000 Euro
	Membro	50.000 Euro

In linea con le *best practices*, per gli Amministratori non investiti di particolari cariche 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. Il Consiglio di Amministrazione nel ripartire detto compenso tiene conto dell'impegno

<sup>3</sup> L'Assemblea degli Azionisti di Pirelli & C. del 18 giugno 2020 ha deliberato di stabilire, per gli anni 2020, 2021, 2022 e sino alla cessazione dalla carica con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2022, 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..

richiesto per la partecipazione dei consiglieri ai singoli comitati consiliari, sulla base del precedente mandato.

Si segnala che l'Assemblea degli Azionisti di Pirelli & C., che sarà convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2022, 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.

Nel caso in cui il Consiglio di Amministrazione sia chiamato a deliberare nuovamente in merito alla ripartizione del compenso stabilito dall'Assemblea degli Azionisti, e salvo il caso che l'Assemblea degli Azionisti non provveda diversamente, è da ritenersi 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 nel precedente mandato. 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* ed *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.

## Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione in data 22 giugno 2020 ha confermato i compensi riconosciuti ai componenti dell'Organismo di Vigilanza nel precedente mandato:

Organismo di Vigilanza	Presidente	60.000 Euro
	Membro	40.000 Euro

Il Consiglio di Amministrazione che sarà nominato dall'Assemblea degli Azionisti di Pirelli & C. convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2022, sarà chiamato a nominare un nuovo Organismo di vigilanza, scaduto con il mandato del Consiglio di Amministrazione, e a deliberare in merito all'attribuzione dei compensi ai componenti del neo nominato Organismo di Vigilanza.

Per completezza, si segnala che il compenso attribuito ai componenti dell'Organismo di Vigilanza non è compreso nel compenso complessivo annuo lordo stabilito dall'Assemblea degli Azionisti.

## 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, all'impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo ricoperto e alle caratteristiche dimensionali e settoriali dell'impresa.

L'Assemblea degli Azionisti del 15 giugno 2021, convocata per deliberare in merito al rinnovo del Collegio Sindacale, scaduto per compiuto mandato con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2020, ha determinato un compenso fisso annuo lordo - ai sensi dell'art. 2402 c.c. - del suo Presidente per gli anni 2021, 2022, 2023 e sino alla cessazione dalla carica con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023, pari a euro 90.000 e quello degli altri componenti effettivi pari a euro 75.000.

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 (come nel caso, alla data della Relazione, del Presidente Li Fanrong<sup>4</sup>), 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).

---

<sup>4</sup> Il Consiglio di Amministrazione di Pirelli & C. riunitosi in data 11 ottobre 2022, ha proceduto alla cooptazione di Li Fanrong, in sostituzione di Ning Gaoning che ha rassegnato le dimissioni dal Consiglio di Amministrazione, fino alla prossima Assemblea degli Azionisti; Li Fanrong è stato, altresì, nominato Presidente del Consiglio di Amministrazione.



Al Presidente Ning Gaoning, era riconosciuto un compenso per la carica pari a euro 400.000 annui lordi per gli anni 2020, 2021 e 2022. Ning Gaoning ha percepito tale compenso fino all'8 ottobre 2022, data di efficacia delle dimissioni.

Li Fanrong, cooptato e nominato Presidente dal Consiglio di Amministrazione in data 11 ottobre 2022, ha espresso la volontà di non percepire dalla Società alcun compenso per le cariche ricoperte. Pertanto, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di non procedere all'attribuzione di alcun compenso previsto dalla Politica sulla Remunerazione 2022 per le cariche ricoperte dal Presidente Li Fanrong.

Nel caso in cui nel mandato in corso il Consiglio di Amministrazione sia chiamato a deliberare nuovamente in merito al compenso del Presidente, 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).

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

### Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano altresì delegate specifiche attribuzioni

La remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano altresì delegate specifiche attribuzioni (alla data della presente Relazione è il caso del Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato Marco Tronchetti Provera e del *Deputy-CEO* Giorgio Luca Bruno; si rammenta che nel Rinnovo del Patto Parasociale è prevista la nomina del Vice Presidente Esecutivo e dell'Amministratore Delegato, in luogo delle figure previste in precedenza di Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato e *Deputy-CEO*) è composta dai seguenti elementi:

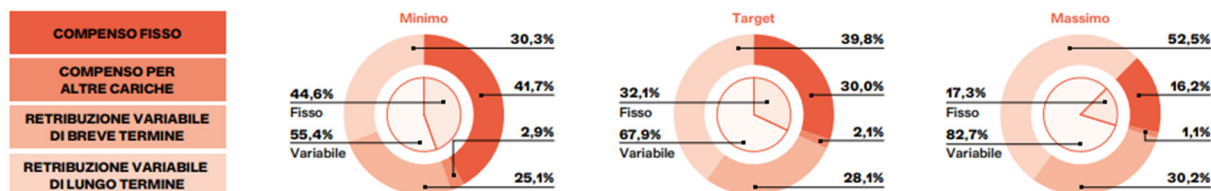




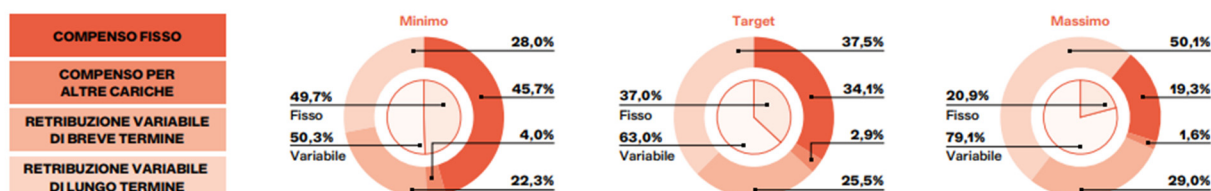
Agli Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano altresì delegate specifiche attribuzioni, spettano inoltre i compensi per la carica di consigliere e per l'eventuale partecipazione a comitati<sup>5</sup>.

Quanto all'incidenza delle varie componenti, di seguito si riporta la struttura del *compensation package* del Vice Presidente Esecutivo e AD nonché del Deputy-CEO in caso di raggiungimento a livello minimo, *target* e massimo degli obiettivi STI 2023 e di quelli del Piano LTI relativo al triennio 2023-2025.

**PAY MIX - VICE PRESIDENTE ESECUTIVO E AD**



**PAY MIX - DEPUTY-CEO**



**Remunerazione fissa**

La componente fissa annua lorda per la carica principale per gli Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano altresì delegate specifiche attribuzioni è determinata all'atto della nomina tenendo conto del *benchmark* di mercato in misura tale da assicurare un bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile adeguato e coerente con gli obiettivi strategici e la politica di gestione dei rischi della Società, tenuto conto delle caratteristiche dell'attività d'impresa e del settore in cui la Società opera, prevedendo comunque che la parte variabile rappresenti una parte significativa della remunerazione complessiva.

La componente fissa annua lorda per gli esercizi 2020, 2021 e 2022 e sino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2022 attribuita al Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato è pari a euro 2.400.000.

La componente fissa annua lorda per gli esercizi 2021 e 2022 e sino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2022 attribuita al *Deputy-CEO* è pari a euro 1.100.000.

<sup>5</sup> Al Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato spetta altresì il compenso per la carica di Consigliere (euro 65.000), di Presidente del Comitato Strategie (euro 50.000) e del Comitato Nomine e Successioni (euro 50.000). Al *Deputy-CEO* spetta il compenso per la carica di Consigliere (euro 65.000) e di componente del Comitato Strategie (euro 30.000).

Nel caso in cui il Consiglio di Amministrazione sia chiamato a deliberare nuovamente in merito alla componente fissa annua lorda degli Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano altresì delegate specifiche attribuzioni, 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 (i) per il Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato e per il Vice Presidente Esecutivo (ove nominato) ad un +5% rispetto al valore attribuito nel precedente mandato (nel caso in cui il Vice Presidente Esecutivo sia il medesimo soggetto che abbia ricoperto la carica di Vice Presidente Esecutivo nel precedente mandato) o rispetto al *benchmark* di mercato - terzo quartile e (ii) per il *Deputy-CEO* e per l'Amministratore Delegato (ove nominato) ad un +10% rispetto al valore attribuito nel precedente mandato (nel caso in cui il l'Amministratore Delegato sia il medesimo soggetto che abbia ricoperto la carica di Deputy-CEO nel precedente mandato) o rispetto al *benchmark* di mercato – non superiore al terzo quartile per il Deputy-CEO e mediana per l'Amministratore Delegato.

### **Componente variabile annuale (STI)**

Gli Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano altresì delegate specifiche attribuzioni sono titolari di una remunerazione variabile annuale (STI) pari ad una percentuale della remunerazione fissa determinata all'atto della nomina e successivamente in occasione del lancio dei singoli piani annuali.

Nel caso in cui il Consiglio di Amministrazione sia chiamato a deliberare nuovamente in merito alle percentuali di incentivazione STI degli Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano altresì delegate specifiche attribuzioni, è conforme alla Politica l'attribuzione di una percentuale di incentivazione STI in misura non superiore al 125% a target e 250% a massimo.

Per ogni obiettivo è previsto un livello minimo ed uno massimo (*cap*) all'importo dell'incentivo conseguibile; per *performance* inferiori al livello minimo non è prevista alcuna erogazione.

La condizione *on/off* è rappresentata dal *Net Cash Flow* di Gruppo (ante dividendi) ed è fissata in misura pari al valore reso noto al mercato. Il mancato raggiungimento della condizione *on/off* comporta l'azzeramento dell'incentivo STI, indipendentemente dal livello di raggiungimento degli altri obiettivi.

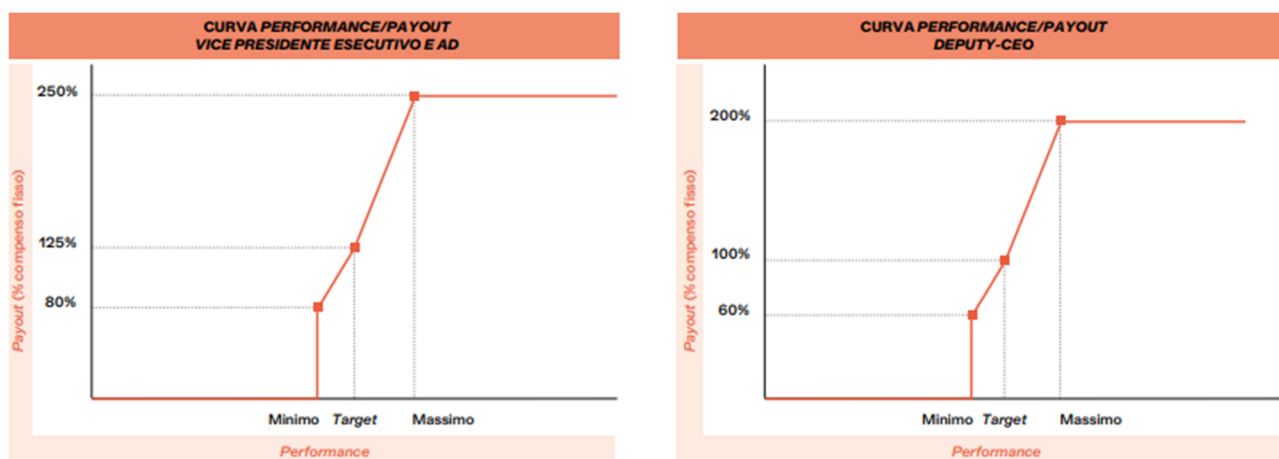
La consuntivazione dell'incentivo tra valore minimo e *target* e tra *target* e massimo è effettuata per interpolazione lineare.

In funzione del livello di *performance* conseguito, al Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato è riconosciuto un incentivo pari all'80% del compenso fisso in caso di *performance* a livello minimo, pari al 125% in caso di *performance a target* e al 250% in caso di *performance* massima.

In funzione del livello di *performance* conseguito, al *Deputy-CEO* è riconosciuto un incentivo pari al 65% del compenso fisso in caso di *performance* a livello minimo, pari al 100% in caso di *performance a target* e al 200% in caso di *performance* massima.

Tutti gli obiettivi previsti nella scheda STI, 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, Target e Massimo per il Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato e il Deputy-CEO.



Parte della remunerazione maturata dal Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato e dal Deputy-CEO come STI, è differita a sostegno della continuità dei risultati nel tempo come indicato nel paragrafo 2. Nel caso in cui l'anno successivo sia maturato l'STI con una percentuale di payout uguale o superiore al valore target, la quota STI differita dell'anno precedente viene erogata unitamente ad un ulteriore importo pari alla quota differita stessa (maggiorazione).

In caso di cessazione dalla carica è previsto il pagamento pro-quota del Premio STI per gli effettivi mesi di permanenza nella carica.

### **Componente variabile di medio-lungo termine (LTI)**

Anche al fine di contribuire alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società, in favore del Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato e del *Deputy-CEO* è prevista l'assegnazione di un piano di incentivazione di medio-lungo termine. Per il 2023, il Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato è beneficiario del Piano LTI 2023-2025 legato agli obiettivi del Piano Strategico 2023/2025 e del Piano LTI 2022-2024 e 2021-2023. Per il 2023, il Deputy-CEO è beneficiario del Piano LTI 2023-2025 e del Piano LTI 2022-2024 e 2021-2023.

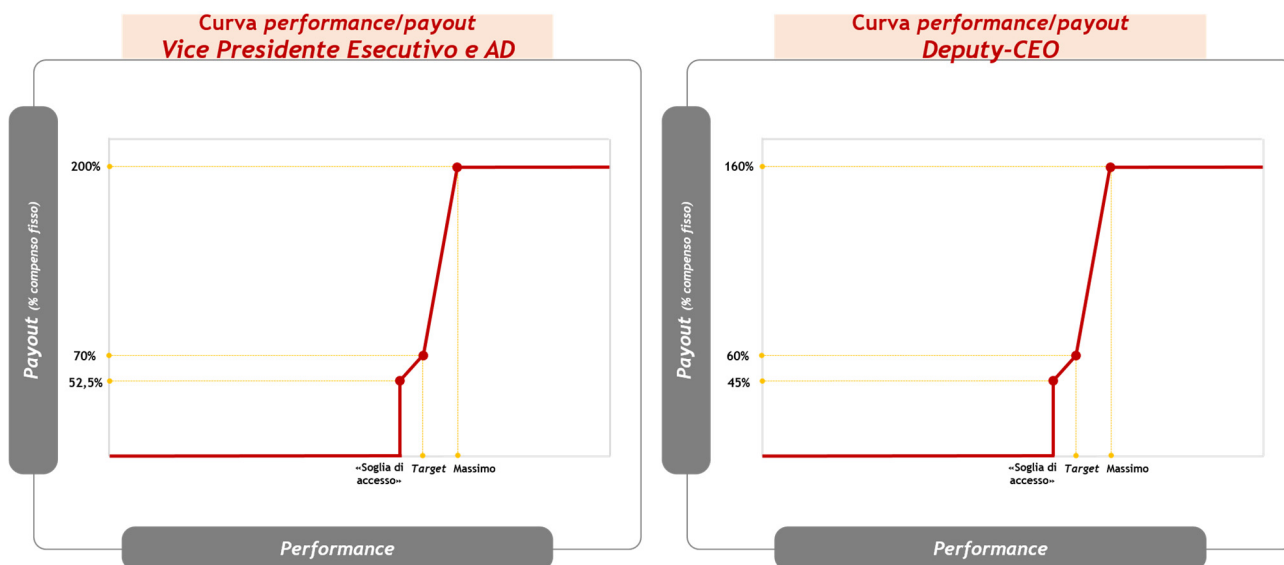
Gli Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano altresì delegate specifiche attribuzioni sono titolari di una remunerazione variabile di medio-lungo termine (LTI) pari ad una percentuale della remunerazione fissa determinata all'atto della nomina e successivamente in occasione del lancio dei singoli piani annuali.

Nel caso in cui il Consiglio di Amministrazione sia chiamato a deliberare nuovamente in merito alle percentuali di incentivazione LTI degli Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano altresì delegate specifiche attribuzioni, è conforme alla Politica l'attribuzione di una percentuale di incentivazione LTI in misura non superiore a 70% a target e 200% a massimo.

Per ciascun obiettivo sottostante ai piani LTI, è previsto un livello “soglia di accesso” - a cui è associato il riconoscimento di un incentivo pari al 75% del valore conseguibile a target - e un livello massimo (cap).

Il *range* di *performance* per gli obiettivi economico-finanziari è definito più sfidante tra livello *target* e massimo rispetto a quanto previsto tra livello “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 più accelerata tra *target* e massimo rispetto al *range* tra “soglia di accesso” e *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.

Esempio di curva in caso di raggiungimento di tutti gli obiettivi a livello Minimo, Target e Massimo per il Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato e il Deputy-CEO.



Per gli obiettivi di TSR e *Net Cash Flow* di Gruppo cumulato (ante dividendi), per risultati intermedi tra “soglia di accesso” e *target* o tra *target* e massimo, si procederà ad una consuntivazione della *performance* per interpolazione lineare.

Per gli obiettivi di sostenibilità, ad eccezione dell'indicatore di emissioni di CO<sub>2</sub> la cui valorizzazione avverrà come sopra descritto, sarà prevista una consuntivazione in tre step: “soglia di accesso”, *target* e massimo, senza valorizzare le performance intermedie.

Nell'ambito del Piano LTI 2023-2025, in funzione del livello di *performance* conseguito, al Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato è riconosciuta un'opportunità di incentivo su base annuale pari al 70% del compenso fisso in caso di *performance a target*, al 52,5% del compenso fisso in caso di *performance a livello "soglia di accesso"* (75% dell'incentivo a *target*) e al 200% del compenso fisso (*cap*) in caso di *performance massima*.

Nell'ambito del Piano LTI 2023-2025, in funzione del livello di *performance* conseguito, al Deputy-CEO è riconosciuta un'opportunità di incentivo su base annuale pari al 60% del compenso fisso in caso di *performance a target*, al 45% del compenso fisso in caso di *performance a livello "soglia di accesso"* (75% dell'incentivo a *target*) e al 160% del compenso fisso (*cap*) in caso di *performance massima*.

In caso di cessazione dalla carica, è previsto il pagamento pro-quota del Premio LTI.

### **Trattamento di fine mandato e benefici non monetari**

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

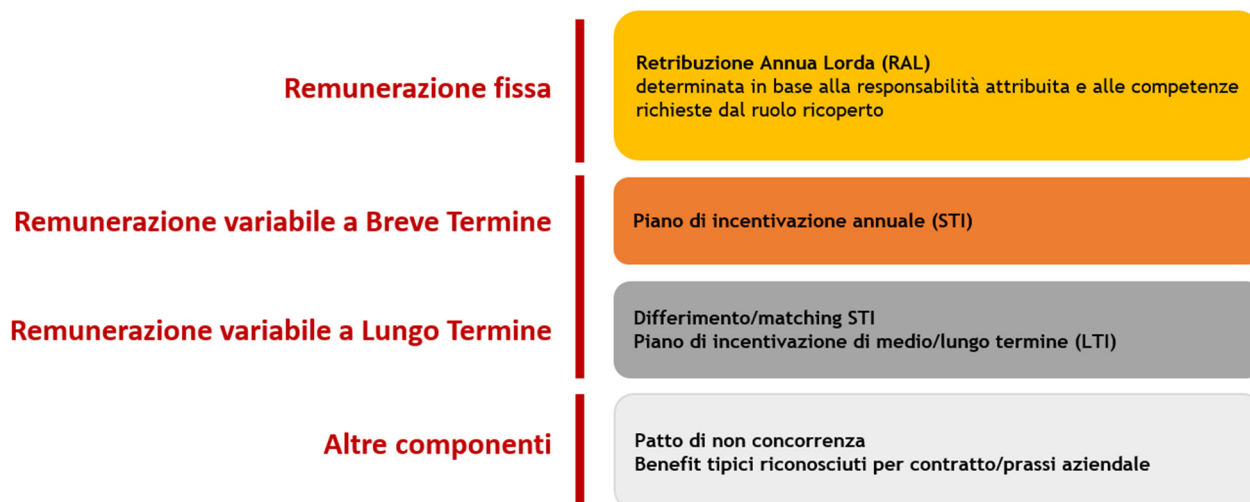
- un Trattamento di Fine Mandato (T.F.M.) *ex art. 17, 1° comma, lettera c)* del T.U.I.R. n. 917/1986, avente caratteristiche analoghe a quelle tipiche del Trattamento di Fine Rapporto (TFR) *ex art. 2120 del c.c.*, così composto:
  - a) una somma uguale a quella che gli competerebbe come dirigente a titolo di accantonamento TFR; la base di computo è costituita dal compenso fisso annuo lordo percepito per la particolare carica ricoperta all'interno della Società;
  - b) una somma pari ai contributi a carico del datore di lavoro che sarebbero dovuti a Istituti o Fondi previdenziali e assistenziali in presenza di rapporto di lavoro dirigenziale, in analogia con quanto garantito *ex lege* e/o Contratto Collettivo Nazionale ai dirigenti italiani del Gruppo con la medesima anzianità di lavoro; la base di computo è costituita dal compenso fisso annuo lordo percepito per la particolare carica ricoperta all'interno della Società, al quale si aggiungono gli eventuali pagamenti a titolo di componente variabile annuale e di medio-lungo periodo.

Il T.F.M., comprensivo della relativa rivalutazione sulle predette somme, sarà esigibile in un'unica soluzione dal soggetto beneficiario al termine di ciascun mandato ovvero, in caso di premorienza, dai suoi aventi causa;

- un'indennità risarcitoria dipendente da morte per qualsiasi causa e da invalidità permanente a seguito di malattia nonché un'indennità risarcitoria dipendente da morte e invalidità permanente a seguito di infortuni, i cui termini, limiti e condizioni siano in linea per il Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato con quanto garantito con il precedente mandato e per il *Deputy-CEO* con quanto previsto dalle politiche Pirelli per i dirigenti;
- ulteriori *benefit* tipici della carica e correntemente riconosciuti nell'ambito del Gruppo ai Direttori Generali, ai DRS e agli *Executive* (ad esempio, auto aziendale).

## 5. DIRETTORI GENERALI E DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA

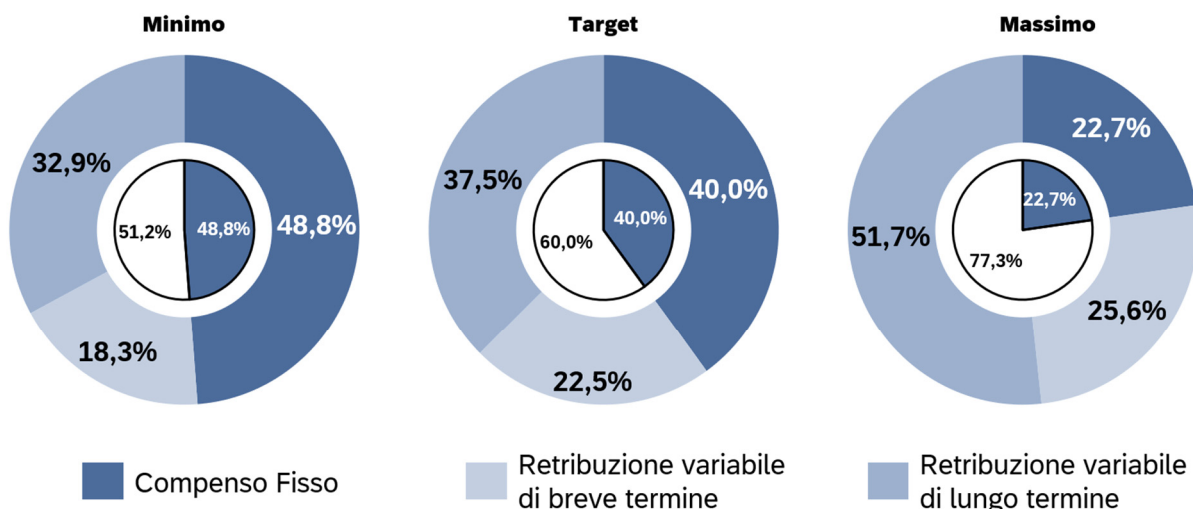
La remunerazione dei Direttori Generali (alla data della Relazione è Direttore Generale *Operations* Andrea Casaluci) e dei DRS si compone dei seguenti elementi:



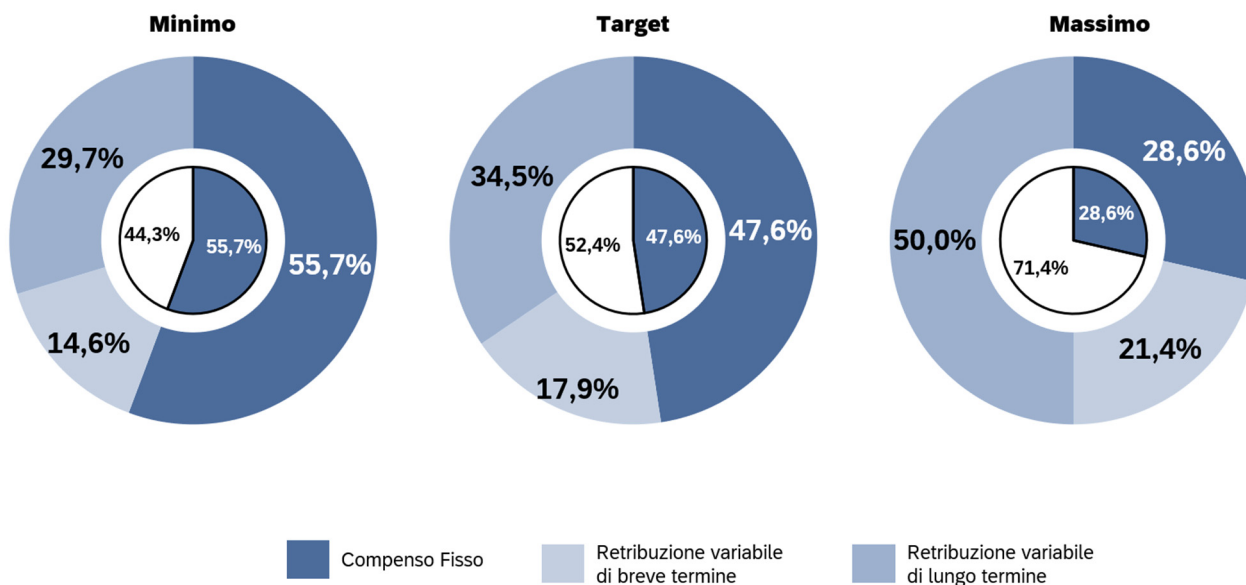
Quanto all'incidenza delle varie componenti, di seguito si riporta la struttura del *compensation package* del Direttore Generale *Operations* e dei DRS in caso di raggiungimento a livello minimo, *target* e massimo degli obiettivi STI 2023 e di quelli LTI 2023-2025.



**Pay Mix – Direttore Generale Operations  
(nell'ipotesi di differimento del 25% dell'STI maturato)**



**Pay Mix – DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA  
(NELL'IPOTESI DI DIFFERIMENTO DEL 25% DELL'STI MATURATO)**



L'analisi sulla remunerazione del Direttore Generale *Operations* 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.

Il mercato di riferimento utilizzato per verificare la competitività delle rispettive remunerazioni include oltre 400 società europee quotate selezionate da Korn Ferry, incluse nella lista FTSE500 - che include le 500 maggiori società europee per capitalizzazione.

In caso di assunzione di un nuovo Direttore Generale, oltre alla società sopra riportata, Pirelli può far ricorso ad altre primarie società specializzate nell'*executive compensation* con i relativi approcci metodologici e mercati di confronto in ragione della complessità e specificità del ruolo, previa condivisione con il Comitato per la Remunerazione.

### **Remunerazione fissa dei Direttori Generali e dei DRS**

La remunerazione fissa dei Direttori Generali 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 vertice aziendale, in conformità anch'essa con la Politica, valutata dal Comitato per la Remunerazione.

In caso di nomina di un nuovo Direttore Generale o 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, avvalendosi del supporto di selezionati *partner* esterni.

Per un nuovo Direttore Generale, sono conformi alla Politica una remunerazione fissa che non sia superiore all'85% di quella del Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato e una *Annual Total Direct Compensation a Target* che, tenuto conto delle percentuali di incentivazione annuale e di medio-lungo termine, non sia superiore all'80% dell'*Annual Total Direct Compensation a Target* del Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato o dell'Amministratore Delegato, qualora nominato.

Nel caso di assunzione dei DRS, sono conformi alla Politica una remunerazione fissa non superiore a quella del Direttore Generale Operations e una *Annual Total Direct Compensation a Target* che non sia superiore a un + 20% rispetto al *benchmark* di mercato (terzo quartile).

Le proposte di 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) fermo restando quanto sopra disposto. Diversamente, in caso di non conformità, è applicabile la Procedura per le Operazioni con Parti Correlate.



### **Componente variabile annuale (STI)**

I Direttori Generali e i DRS sono beneficiari del piano STI, definito secondo i medesimi obiettivi previsti per gli Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano altresì delegate specifiche attribuzioni.

In funzione del livello di *performance* conseguito, è riconosciuto:

- un incentivo pari al 50% della RAL per il Direttore Generale *Operations* e un incentivo pari al 35% della RAL per i DRS in caso di raggiungimento della *performance* a livello minimo;
- un incentivo pari al 75% della RAL per il Direttore Generale *Operations* e un incentivo pari al 50% della RAL per i DRS in caso di raggiungimento della *performance* a *target*;
- un incentivo pari al 150% della RAL per il Direttore Generale *Operations* e un incentivo pari al 100% della RAL per i DRS in caso di raggiungimento della *performance* massima (il doppio dell'incentivo a *target*).

In caso di assunzione di un nuovo Direttore Generale, il Comitato per la Remunerazione, avendo quale riferimento la finalità della Politica di attrarre risorse chiave per il raggiungimento degli obiettivi aziendali, può fissare percentuali di incentivazione superiori a quelle indicate sopra, a condizione che non siano superiori a quelle del Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato o dell'Amministratore Delegato, ove nominato. In tal caso, è applicabile la Procedura per le Operazioni con Parti Correlate.

Per i Direttori Generali e i DRS una quota dell'STI maturato, da un minimo del 25% ad un massimo del 50%, è differita al termine di un periodo triennale, come indicato al paragrafo 2.

### **Componente variabile di medio-lungo periodo (LTI)**

Anche al fine di contribuire alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi di lungo termine e alla sostenibilità della Società, i Direttori Generali e i DRS sono beneficiari di piani di incentivazione di medio-lungo termine e, in particolare, dei Piani LTI 2021-2023, 2022-2024 e 2023-2025. I piani LTI hanno la medesima struttura, meccanismi e obiettivi previsti per gli Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano altresì delegate specifiche attribuzioni.

Nell'ambito del Piano LTI per il periodo 2023-2025, in funzione del livello di *performance* conseguito, è riconosciuta:

- un'opportunità di incentivo su base annuale pari al 45% della RAL per il Direttore Generale *Operations* e al 37,5% della RAL per i DRS in caso di raggiungimento della *performance* a livello "soglia di accesso" (75% dell'incentivo a *target*);

- un'opportunità di incentivo su base annuale pari al 60% della RAL per il Direttore Generale *Operations* e al 50% della RAL per i DRS in caso di raggiungimento della *performance a target*;
- un'opportunità di incentivo su base annuale pari al 160% della RAL per il Direttore Generale *Operations* e al 130% della RAL per i DRS in caso di raggiungimento della *performance massima*.

In caso di nomina di un nuovo Direttore Generale, il Comitato per la Remunerazione, avendo quale riferimento la finalità della Politica di attrarre risorse chiave per il raggiungimento degli obiettivi aziendali, può fissare percentuali di incentivazione superiori a quelle indicate sopra, a condizione che non siano superiori a quelle del Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato o dell'Amministratore Delegato, ove nominato. In tal caso, è applicabile la Procedura per le Operazioni con Parti Correlate.

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

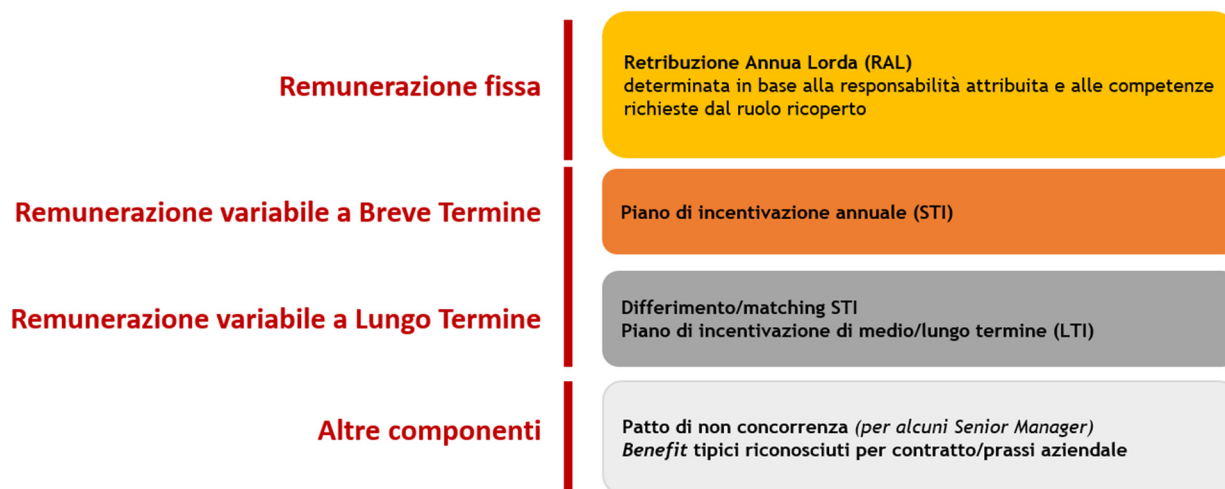
### ***Benefici non monetari, anzianità convenzionale e welcome bonus***

Costituiscono elementi non monetari della retribuzione i *benefit* messi a disposizione dei Direttori Generali e DRS per effetto di previsioni contrattuali/*policy* aziendali oppure volti a rafforzare l'*attraction* in fase di assunzione (a titolo esemplificativo, contributo alloggio e supporto scolastico per limitati periodi di tempo).

In caso di assunzione di un nuovo Direttore Generale o di un DRS, inoltre, il Comitato per la Remunerazione, avendo quale riferimento la finalità della Politica di attrarre risorse chiave per il raggiungimento degli obiettivi aziendali, può stabilire (i) un'anzianità convenzionale riconosciuta in ragione di precedenti esperienze in ruoli analoghi, (ii) l'attribuzione di *bonus una tantum* in misura non superiore al 100% della componente fissa annua lorda del beneficiario.

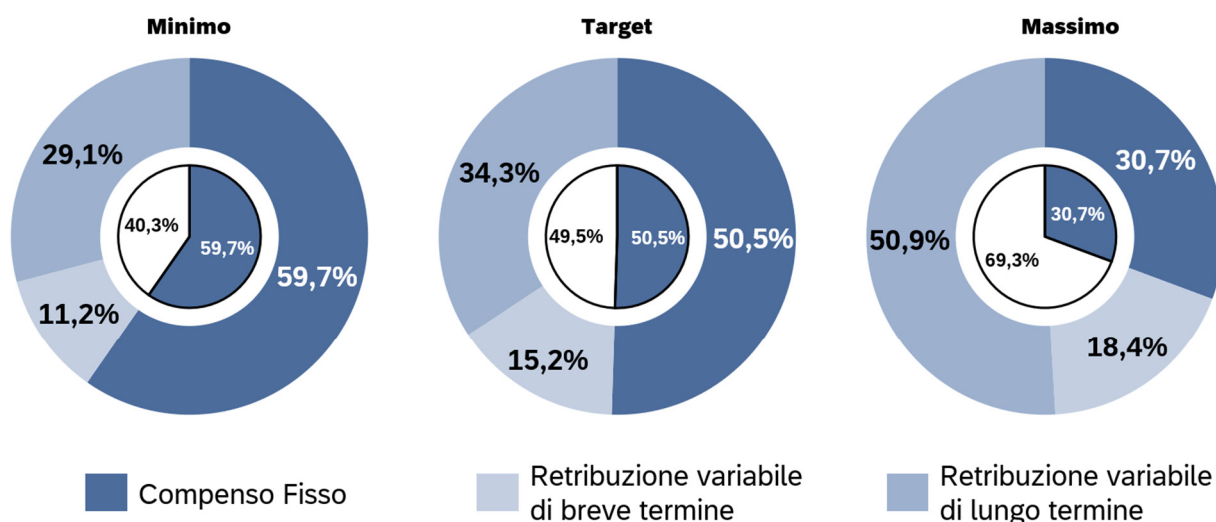
## 6. SENIOR MANAGER ED EXECUTIVE

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

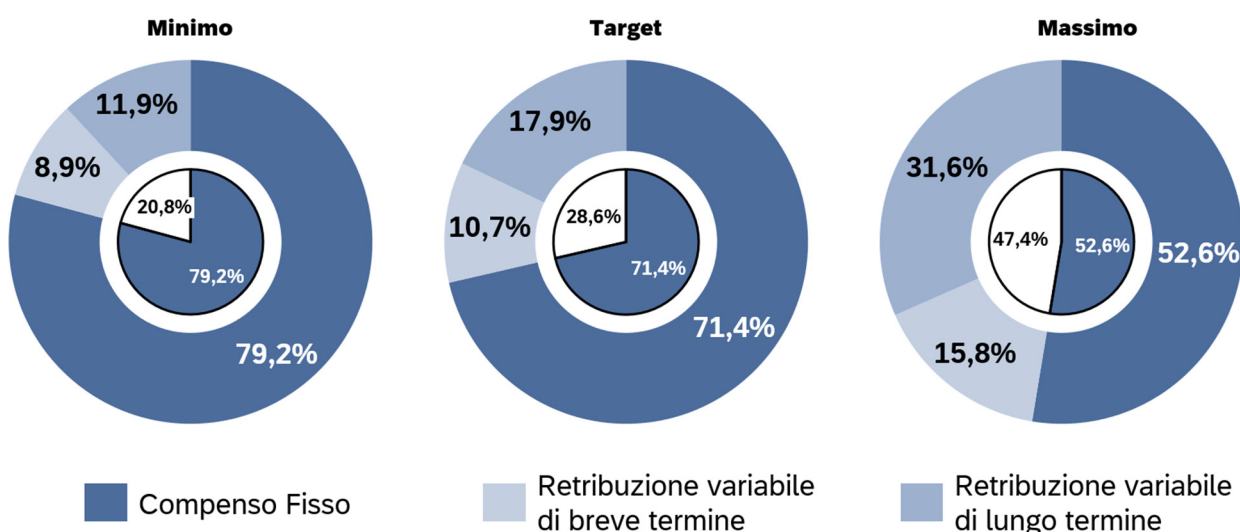


Di seguito si riporta la struttura della remunerazione dei *Senior Manager* e degli *Executive* (complessivamente intesi) con evidenza dell'incidenza delle varie componenti del loro *compensation package*, in caso di raggiungimento a livello minimo, *target* e massimo degli obiettivi STI 2023 e di quelli LTI 2023-2025.

**Pay Mix – SENIOR MANAGER  
(NELL'IPOTESI DI DIFFERIMENTO DEL 25% DELL'STI MATURATO)**



**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 *Operations* e ai DRS.

Per i manager della funzione *Internal Audit* si rileva che, in linea con le *best practices*, è prevista una maggiore incidenza della componente fissa rispetto a quella variabile.

### Componente variabile annuale (STI)

*Senior Manager* ed *Executive* sono beneficiari del Piano STI, definito secondo la medesima struttura prevista per il Vice Presidente Esecutivo l'Amministratore Delegato, i Direttori Generali e i DRS.

Per l'anno 2023 gli obiettivi assegnati ai *Senior Manager* ed *Executive* sono quelli riportati nella tabella che segue:

SCHEDA STI SENIOR/EXECUTIVE HEADQUARTER	PESO OBIETTIVI
Net Cash Flow di Gruppo (ante dividendi)	Condizione ON/OFF
EBIT Adjusted di Gruppo	25%
Net Cash Flow di Gruppo (ante dividendi)	20%
Obiettivo/i funzionale/i con scope di Gruppo	40%
Obiettivi di sostenibilità**: Eco & Safety Volumes DE&I: Women in Management HSE: Frequency Index	15%

SCHEDA STI SENIOR/EXECUTIVE DI REGION/BU	PESO OBIETTIVI
Net Cash Flow di Gruppo (ante dividendi) / Region Region DSO per i Resp. Commerciali*	Condizione ON/OFF
KPI con scope di Gruppo	Da 10% a 35%
EBIT Adjusted di Region / BU	25%
Net Cash Flow di Region	Da 10% a 25%
Obiettivo/i funzionale/i	Fino a 40%
Obiettivi di sostenibilità**: Eco & Safety Volumes DE&I: Women in Management HSE: Frequency Index	15%

\* In caso di mancato raggiungimento della condizione ON/OFF NCF di Region o DSO, è prevista l'attivazione della condizione ON/OFF di Gruppo con decurtazione del 25% del payout maturato.

\*\* I Senior Manager e Region Heads hanno tutti e tre gli obiettivi di sostenibilità, ognuno con peso 5%. Gli altri Executives hanno un unico obiettivo con peso 15% e varia a seconda della famiglia professionale di appartenenza.

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

- un incentivo compreso tra il 10% e il 25% della RAL, a seconda del ruolo ricoperto, in caso di raggiungimento della *performance* a livello minimo;
- un incentivo compreso tra il 15% e il 40% della RAL, a seconda del ruolo ricoperto, in caso di raggiungimento della *performance* a *target*;
- un incentivo compreso tra il 30% e l'80% della RAL, a seconda del ruolo ricoperto, in caso di raggiungimento della *performance* massima (il doppio dell'incentivo a *target*).

Per selezionati *Senior Manager*, in linea con quanto previsto per i Direttori Generali e i DRS, una quota dell'STI maturato è differita come indicato nel paragrafo 2.

Per la restante parte di *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 dell'anno successivo secondo il medesimo meccanismo previsto per gli Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano altresì delegate specifiche attribuzioni.

### Componente variabile di medio-lungo termine (LTI)

Anche al fine di contribuire alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi di lungo termine e alla sostenibilità della Società, i *Senior Manager* e gli *Executive* (con *grade* Korn Ferry maggiore o uguale a 20) sono beneficiari di piani di incentivazione di medio-lungo termine. I Piani LTI 2021-

2023, 2022-2024 e 2023-2025 sono definiti secondo la medesima struttura, meccanismi e obiettivi previsti per gli Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano altresì delegate specifiche attribuzioni i Direttori Generali e i DRS.

Nell'ambito del Piano LTI per il periodo 2023-2025, in funzione del livello di *performance* conseguito, ai *Senior Manager* e agli *Executive* è riconosciuta:

- un'opportunità di incentivo su base annuale compresa tra l'11,25% e il 37,5% della RAL, a seconda del ruolo ricoperto, in caso di raggiungimento della *performance* a livello "soglia di accesso" (75% dell'incentivo a *target*);
- un'opportunità di incentivo su base annuale compresa tra il 15% e il 50% della RAL, a seconda del ruolo ricoperto, in caso di raggiungimento della *performance* a *target*;
- un'opportunità di incentivo su base annuale compresa tra il 40% e il 130% 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.

### **Benefici non monetari**

Costituiscono elementi non monetari della retribuzione i *benefit* messi a disposizione dei *Senior Manager* e degli *Executive* per effetto di previsioni contrattuali/*policy* aziendali oppure volti a rafforzare l'*attraction* in fase di assunzione (a titolo esemplificativo, contributo alloggio e supporto scolastico per limitati periodi di tempo).

## 7. CLAUSOLE DI CLAWBACK

I piani di incentivazione annuale STI e pluriennale LTI in favore di Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano altresì 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.

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 viene 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 di quelli con gli 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 altresì 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:

- revoca 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 maturati nel triennio precedente e (iii) il TFM sui predetti importi.

Per quanto concerne i Direttori Generali 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, incluso il mantenimento dei benefici non monetari per un periodo predeterminato di tempo.

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

I compensi spettanti ai Direttori Generali e ai DRS in forza delle cariche eventualmente ricoperte nel Consiglio di Amministrazione non rientrano nella quantificazione dell'indennità di fine rapporto e sono dovuti nella misura determinata esclusivamente in ragione del periodo in cui è stata rivestita la carica in Consiglio di Amministrazione.



Per quanto concerne infine il sistema di incentivazione di breve termine (STI) e medio-lungo termine (LTI):

- per gli Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano altresì delegate specifiche attribuzioni, in caso di cessazione dalla carica è previsto il pagamento pro-quota del Premio STI per gli effettivi mesi di permanenza nella carica, nonché il pagamento pro-quota del Premio LTI;
- per i Direttori Generali, DRS, *Senior Manager* ed *Executive*, in caso di cessazione del rapporto di lavoro dipendente intervenuta per qualsiasi ipotesi, è previsto il pagamento pro-quota del premio STI per gli effettivi mesi di lavoro, a fronte di un periodo minimo di 9 mesi, per quanto riguarda l'LTI il premio non verrà erogato neppure pro-quota se la cessazione è avvenuta prima della fine del triennio.

## 9. PATTI DI NON CONCORRENZA

Il Gruppo stipula con i Direttori Generali, DRS e, per professionalità particolarmente critiche di Senior Manager e di Executive<sup>6</sup>, 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 Gruppo si riserva altresì la facoltà, previa autorizzazione del Consiglio di Amministrazione, di stipulare patti di non concorrenza con Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano altresì delegate specifiche attribuzioni.

Il vincolo è riferito al settore merceologico in cui opera il Gruppo al momento della definizione dell'accordo e alla sua 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 degli Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano altresì delegate specifiche attribuzioni, 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.

Si segnala che il Deputy-CEO è titolare di un patto di non concorrenza a tutela del *know-how* strategico ed operativo del Gruppo.

Nel caso degli Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano altresì delegate specifiche attribuzioni, 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;

---

<sup>6</sup> Si fa riferimento, in particolare, a *know-how* critici in termini di competenze tecniche in ambito ricerca e sviluppo e *manufacturing* nonché in ambito commerciale.

- 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: da un minimo del 30% ad un massimo del 80% della RAL in base al ruolo ricoperto, alle competenze tecniche, al *know-how* specialistico posseduto, e alla causale di uscita per ogni anno di durata del vincolo *post* eventuale uscita, a cui va sottratta l'eventuale quota erogata in costanza di rapporto che può variare da un minimo del 10% ad un massimo del 15% della RAL per ciascun anno di validità del patto (solitamente 5 anni). In sede di assunzione di un nuovo Direttore Generale il corrispettivo per il patto di non concorrenza può essere determinato in una percentuale anche superiore al 80% della RAL e comunque non superiore al 100% ed, in tal caso, il pagamento annuo in costanza di rapporto di lavoro potrà essere al massimo pari al 20% della RAL.

## 10. DEROGHE ALLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

In conformità all'art. 123-*ter* del TUF e all'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti, la Società potrà adottare eventuali decisioni che derogano temporaneamente alla Politica.

Con riferimento ai soggetti per i quali il Consiglio di Amministrazione definisce la remunerazione attenendosi alla Politica, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare temporaneamente ai criteri per la remunerazione fissa o variabile indicati nella Politica nonché alla struttura dei patti di non concorrenza e all'attribuzione dei benefici non monetari.

Per circostanze eccezionali si intendono situazioni in cui la deroga alla Politica 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, quali a titolo esemplificativo (i) la necessità di sostituire, a causa di eventi imprevisti, l'amministratore delegato, i direttori generali o i DRS e di dover negoziare in tempi rapidi un pacchetto retributivo, senza limiti alla possibilità di attrarre *manager* con le professionalità più adeguate a gestire l'impresa e a garantire quanto meno la conservazione dei medesimi livelli di successo sostenibile e di posizionamento di mercato; (ii) variazioni sensibili del perimetro dell'attività dell'impresa nel corso di validità della politica, quali la cessione di un'impresa/ramo d'azienda ovvero l'acquisizione di un *business* significativo.

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. ALTRE INFORMAZIONI

Ai sensi dello Schema 7-*bis* dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti, introdotto dalla Consob con delibera n. 18049 del 23 dicembre 2011 e successivamente modificato con la delibera n. 21623 del 10 dicembre 2020 si rileva che:

- Pirelli non ha in essere piani di incentivazione azionaria;
- nella definizione della Politica 2023 Pirelli non ha utilizzato specifiche politiche retributive di altre società come riferimento. La Politica è stata redatta sulla base dello Schema 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.

## ALLEGATO 1 – GLOSSARIO

**Amministratori:** indica i componenti del Consiglio di Amministrazione di Pirelli & C.

**Amministratori investiti di particolari cariche:** indicano gli Amministratori di Pirelli & C. che ricoprono la carica di Presidente, di Vice Presidente Esecutivo, di Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato, *Deputy-CEO* e di 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.

**Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano altresì delegate specifiche attribuzioni:** indicano gli Amministratori di Pirelli & C. che ricoprono la carica di Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato, di Vice Presidente Esecutivo ove nominato, *Deputy-CEO* e di Amministratore Delegato ove nominato.

**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) 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 maturato e differito, oggetto di pagamento in caso di soddisfacimento delle condizioni che ne sono alla base;
  - c. un ulteriore valore di pari o maggiore importo rispetto al pro-quota di STI maturato e differito, oggetto di pagamento in caso di soddisfacimento delle condizioni che ne sono alla base.

**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 confermata e fatta propria dal Consiglio stesso con delibera del 22 giugno 2020, che detengono il potere o la responsabilità della pianificazione, direzione e del controllo delle attività della Società o il potere di adottare decisioni che possano 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) *Company Secretary*.

**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..

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

**Piano LTI 2020-2022:** indica il piano *Long Term Incentive* relativo al ciclo triennale 2020-2022, a sostegno del conseguimento degli obiettivi fissati dal Piano Strategico 2020-2022 e approvato dal Consiglio di Amministrazione del 19 febbraio 2020 e, successivamente, dall'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 18 giugno 2020, come successivamente modificato dal Consiglio di Amministrazione del 31 marzo 2021 (modifica approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 15 giugno 2021) e dal Consiglio di Amministrazione del 17 marzo 2022 (modifica approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 18 maggio 2022).

**Piano LTI 2021-2023:** indica il piano *Long Term Incentive* relativo al ciclo triennale 2021-2023, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 31 marzo 2021 e, successivamente, dall'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 15 giugno 2021, a sostegno del conseguimento dei nuovi obiettivi fissati dal Piano Strategico 2021-2022/2025, come successivamente modificato dal Consiglio di Amministrazione del 17 marzo 2022 (modifica approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 18 maggio 2022).

**Piano LTI 2022-2024:** indica il piano *Long Term Incentive* relativo al ciclo triennale 2022-2024, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 17 marzo 2022 e, successivamente, dall'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 18 maggio 2022, a sostegno del conseguimento dei nuovi obiettivi fissati dal Piano Strategico 2021-2022/2025.

**Piano LTI 2023-2025:** indica il piano *Long Term Incentive* relativo al ciclo triennale 2023-2025, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 5 aprile 2023 a sostegno del conseguimento degli obiettivi fissati dal Piano Strategico 2023-2025.

**Piano Strategico 2021-2022/2025:** indica il piano industriale approvato dal Consiglio di Amministrazione di Pirelli & C. in data 31 marzo 2021.

**Piano Strategico 2023-2025:** indica il piano industriale che sarà approvato dal Consiglio di Amministrazione di Pirelli & C. entro il primo semestre 2023.

**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*.

**Sindaci:** indica i componenti del Collegio Sindacale di Pirelli & C.

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

**STI:** indica la componente variabile annuale della remunerazione conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali come più compiutamente descritta nei paragrafi 2, 4, 5 e 6.

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

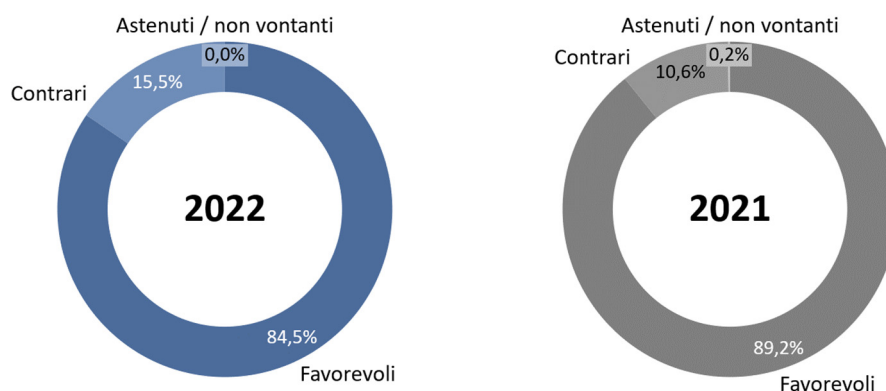
## RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI PER L'ESERCIZIO 2022

### 1. RAPPRESENTAZIONE DELLE VOCI DELLA REMUNERAZIONE

La Relazione sui Compensi illustra la Politica attuata dal Gruppo Pirelli nel corso dell'esercizio 2022 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 conformità con la Politica in materia di remunerazione approvata nell'esercizio precedente ("**Politica 2022**").

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.

Nell'attuazione della Politica 2022, la Società ha tenuto conto del voto espresso dall'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 18 maggio 2022, la quale ha espresso il proprio voto favorevole alla relazione sui compensi per l'esercizio 2021. Il grafico sottostante illustra l'esito di voto consultivo nel 2022 sui compensi per il 2021 e nel 2021 sui compensi per il 2020.



## 1.1 REMUNERAZIONE COMPLESSIVA

### **Remunerazione fissa**

Il compenso degli Amministratori non investiti di particolari cariche per il 2022 include il compenso per la carica e i compensi aggiuntivi spettanti in ragione della partecipazione ai Comitati endoconsiliari, deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 22 giugno 2020.

Al Presidente Ning Gaoning, dimessosi dalla carica in data 8 ottobre 2022, è stato corrisposto pro-quota il compenso per la carica principale pari a euro 308.767 lordi e, sempre pro-quota, i compensi per la carica di Consigliere e per la partecipazione al Comitato Strategie, determinati dal Consiglio di Amministrazione del 22 giugno 2020<sup>7</sup>.

Il Presidente Li Fanrong, cooptato dal Consiglio di Amministrazione in data 11 ottobre 2022 in sostituzione di Ning Gaoning e che resterà in carica fino alla prossima Assemblea che sarà convocata, ha espresso la volontà di non percepire dalla Società alcun compenso per le cariche ricoperte. Pertanto, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di non procedere all'attribuzione di alcun compenso previsto dalla Politica sulla Remunerazione 2022 per le cariche ricoperte dal Presidente Li Fanrong.

Al Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato è stata erogata la componente fissa annua lorda per la carica principale pari a euro 2.400.000 e i compensi per la carica di Consigliere, di Presidente del Comitato Strategie e di Presidente del Comitato Nomine e Successioni deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 22 giugno 2020.

Il compenso riconosciuto per l'anno 2022 al *Deputy-CEO* include la componente fissa annua lorda per la carica principale pari a euro 1.100.000, determinata dal Consiglio di Amministrazione del 15 giugno 2021, e i compensi per la carica di Consigliere e di componente del Comitato Strategie deliberati dal Consiglio del 22 giugno 2020.

Al Direttore Generale *Operations* è stata erogata una retribuzione annua lorda pari a euro 750.000, in linea con quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per la Remunerazione.

Ai DRS è stata erogata una retribuzione annua lorda, in linea con quanto determinato dal Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato pari, a livello aggregato, ad euro 2.681.635<sup>8</sup>.

Ai Sindaci nominati dall'Assemblea degli Azionisti del 15 giugno 2021 sono stati erogati compensi pari a euro 90.000 annui lordi per il Presidente ed euro 75.000 annui lordi per i Sindaci effettivi. Il

---

<sup>7</sup> Compensi riversati alla società di appartenenza.

<sup>8</sup> Al 31 dicembre 2022, oltre al Direttore Generale *Operations*, sono stati individuati n. 7 DRS. Il compenso indicato a livello aggregato include, *pro-rata temporis*, i compensi percepiti da n. 2 DRS qualificati come tali a far data rispettivamente dal 23 febbraio (Pierangelo Misani) e dal 14 novembre 2022 (Antonio Paccioretti).



Sindaco chiamato a far parte dell’Organismo di Vigilanza ha percepito inoltre un compenso annuo lordo di euro 40.000, stabilito dal Consiglio di Amministrazione del 22 giugno 2020.

Gli importi relativi ai compensi fissi sono riportati nelle rispettive colonne della Tabella 1.

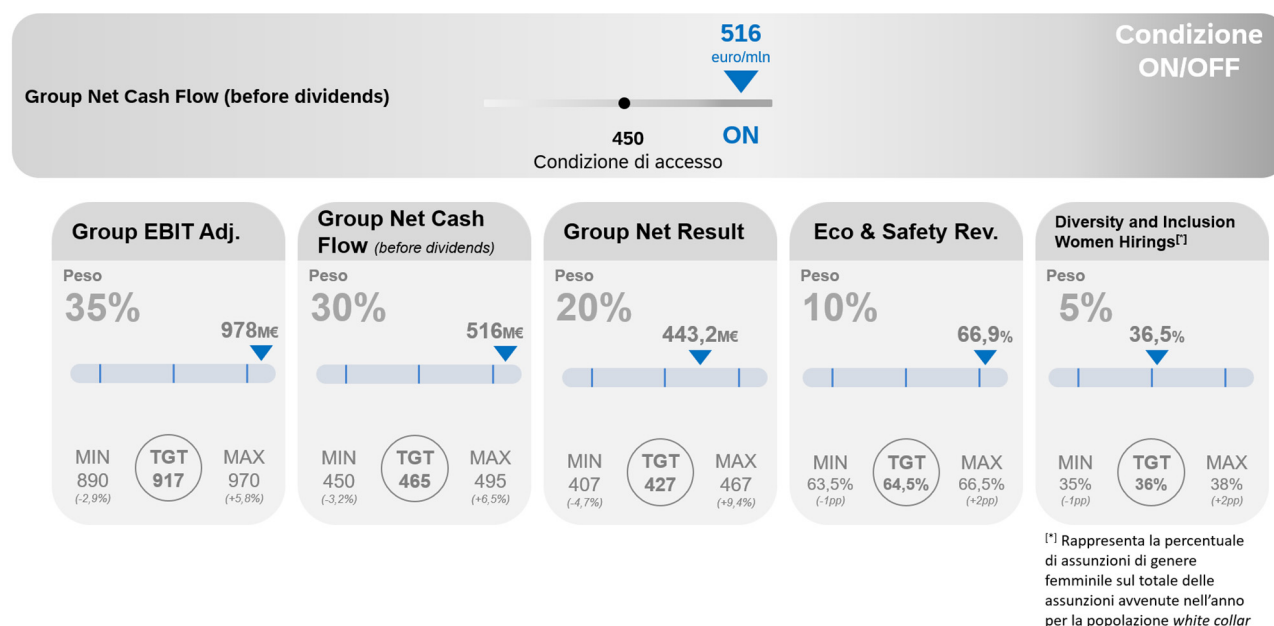
Per maggiori dettagli si rinvia ai paragrafi 3, 4 e 5 della Politica 2022.

### Remunerazione variabile

La remunerazione del Management conseguita nell’esercizio 2022 ha contribuito alla sostenibilità dei risultati a lungo termine della Società grazie alle componenti variabili (sia di breve che di medio-lungo termine) rappresentate dal piano STI, comprensivo del meccanismo di differimento/*matching* aziendale, e dal Piano LTI 2020-2022.

### Remunerazione variabile annuale STI

In riferimento al piano STI 2022, si riporta di seguito la tabella riepilogativa della consuntivazione degli obiettivi di *performance* dell’esercizio in relazione a quelli previsti.



Si segnala che il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 22 febbraio 2023, su proposta del Comitato per la Remunerazione e tenuto conto del parere favorevole del Collegio Sindacale, ha approvato di procedere all’aggiustamento del solo obiettivo di *Net Result* in misura meno che proporzionale agli effetti negativi generati da fattori derivanti dall’acuirsi della crisi Russo-Ucraina.

Quanto sopra è avvenuto in applicazione dei criteri di aggiustamento della sola quantificazione degli obiettivi inclusi nel Piano STI 2022, approvati *ex ante* dal Consiglio di Amministrazione e inclusi nella

Politica 2022, a tutela delle finalità dei piani stessi e al fine di garantire l'allineamento tra gli obiettivi aziendali e gli obiettivi alla base dei sistemi di incentivazione.

Alla luce dei risultati conseguiti, la percentuale di *payout* maturata da ciascun beneficiario relativamente al piano STI 2022 si attesta sui valori illustrati nella tabella sotto.

	% raggiunta su componente fissa
Vice Presidente Esec. e Amm. Delegato	MIN 80% TGT 125% MAX 250% <b>230%</b>
Deputy CEO	MIN 65% TGT 100% MAX 200% <b>184%</b>
Direttore Generale Operations	MIN 50% TGT 75% MAX 150% <b>138%</b>
DRS	MIN 35% TGT 50% MAX 100% <b>92%</b>

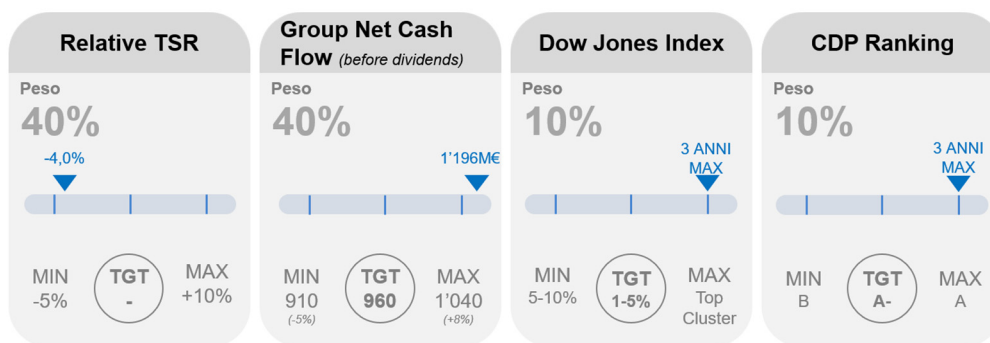
Si ricorda che gli importi maturati a titolo di STI 2022 sono erogati secondo le seguenti modalità e meccanismi, in conformità alla Politica 2022:

- al Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato e al *Deputy*-CEO viene erogato *upfront* il 75% dell'incentivo maturato mentre il pagamento del restante 25% è differito di 12 mesi e messo a rischio/opportunità in quanto subordinato al raggiungimento degli obiettivi STI dell'anno 2023 così come definiti nell'ambito della Politica 2023. Per questo motivo, sia la quota di differimento sia l'eventuale *matching* aziendale non sono rappresentati nella colonna "Bonus e altri incentivi" della Tabella 1. Si segnala inoltre che, in attuazione della Politica per la Remunerazione 2021 e in funzione del livello di raggiungimento dei risultati dell'STI 2022, sono altresì erogate le quote di STI 2021 che erano state differite unitamente alla componente di *matching* aziendale (entrambe queste componenti sono rappresentate nella colonna "Bonus e altri incentivi" della Tabella 1);
- al Direttore Generale *Operations* e ai DRS è applicato invece il meccanismo di co-investimento così come definito nella Politica 2022 che prevede il differimento di una quota dell'incentivo maturato che può variare da un minimo del 25% ad un massimo del 50%, a seconda della scelta individuale. Tale quota differita verrà erogata nel 2026 subordinatamente alla permanenza del rapporto di lavoro al 31 dicembre 2025, unitamente ad una componente di *matching* aziendale che potrà variare da un minimo di 1 volta ad un massimo di 1,5 volte la quota differita. Essendo la quota differita e il *matching* aziendale già determinati nel loro ammontare in quanto non subordinati ad ulteriori condizioni di *performance*, entrambe le componenti sono rappresentate nella colonna "Bonus e altri incentivi" della Tabella 1.

Per maggiori dettagli si rinvia ai paragrafi 2, 4 e 5 della Politica 2022 e ai paragrafi 2 e 4 della Politica 2021.

### Remunerazione variabile di medio-lungo termine (LTI)

In riferimento al piano LTI 2020-2022, si riporta di seguito la tabella riepilogativa della consuntivazione degli obiettivi di *performance* del triennio in relazione a quelli previsti. Si ricorda che il Piano non prevedeva una condizione di ON/OFF.



Alla luce dei risultati conseguiti, la percentuale di *payout* maturata da ciascun beneficiario relativamente al piano LTI 2020-2022 si attesta sui valori illustrati nella tabella sotto.

Beneficiario	MIN	TGT	MAX	% raggiunta su componente fissa
Vice Presidente Esec. e Amm. Delegato	157,5%	210%	600%	427%
Deputy CEO <sup>[1]</sup>	135%	180%	480%	230%
Direttore Generale Operations	135%	180%	480%	346%
DRS <sup>[1]</sup>	112,5%	150%	390%	267%

[1] Si segnala che il Deputy CEO e n. 1 DRS partecipano al Piano LTI 2020-2022 *pro rata temporis* per i soli anni 2021 e 2022.

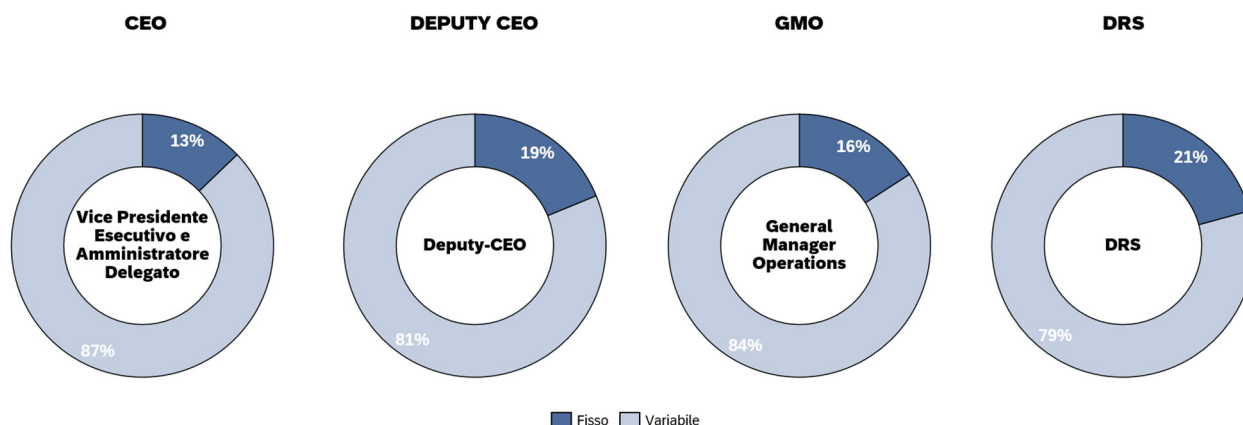
Si segnala che per il piano LTI 2020-2022, il Consiglio di Amministrazione non ha applicato alcun criterio di aggiustamento relativamente alla consuntivazione degli obiettivi, non ricorrendovene i presupposti. Si ricorda che tali criteri erano stati approvati ex ante dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 17 marzo 2022 al fine di tenere conto degli eventuali impatti negativi determinati dal peggioramento dello scenario geopolitico e macroeconomico di riferimento.

Si segnala inoltre che, per l'obiettivo di TSR, il Consiglio di Amministrazione, in applicazione di quanto deliberato dall'Assemblea in data 15 giugno 2021, su proposta del Comitato per la Remunerazione e tenuto conto del parere favorevole del Collegio Sindacale, ha approvato la metodologia individuata dalla Società (la cui idoneità è stata avvalorata da un esperto indipendente) per normalizzare gli effetti dell'acquisizione di Cooper da parte di Goodyear (società inclusa nel panel di riferimento per l'obiettivo di TSR) avvenuta ad inizio 2021.

Si ricorda infine che gli importi triennali maturati a titolo di LTI 2020-2022 sono erogati in un'unica soluzione, in conformità alla Politica 2020.

I suddetti importi relativi ai Piani STI ed LTI sono riportati nelle rispettive voci delle Tabelle 1 e 2.

Il grafico seguente illustra infine la proporzione tra remunerazione fissa e variabile<sup>9</sup> conseguite in relazione ai risultati dell'anno 2022, per quanto concerne l'STI, e del triennio 2020-2022, per quanto concerne l'LTI, per le figure di vertice aziendale.



### Altri compensi

Si segnala che per il *Deputy-CEO*, 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 ed operativo del Gruppo.

Si ricorda invece che il Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato non è titolare di un patto di non concorrenza.

<sup>9</sup> Corrispondenti per la parte fissa alle voci rappresentate nelle colonne "Compensi fissi" e "Compensi per la partecipazione a comitati" e per la parte variabile nella colonna "Bonus e altri incentivi" della Tabella 1.

Per maggiori dettagli si rinvia al paragrafo 9 della Politica 2022 e alla Tabella 1 per maggiori dettagli in merito agli altri compensi.

## **1.2 INDENNITÀ IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA E/O RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2022**

Nel corso del 2022 non si sono verificati casi di cessazione dalla carica di amministratore o componente del Collegio Sindacale e/o di risoluzione del rapporto di lavoro con Direttori Generali e DRS che hanno comportato l'attribuzione di indennità e/o altri benefici.

## **1.3 DEROGHE ALLA POLITICA 2022**

Si segnala che non si sono verificati casi di deroga alla Politica 2022 per gli Amministratori (inclusi gli Amministratori investiti di particolari cariche), i Direttori Generali, 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 dai piani di incentivazione annuale STI e pluriennale LTI.

## **1.5 INFORMAZIONI DI CONFRONTO**

Di seguito uno schema riepilogativo delle informazioni di confronto tra la variazione annuale, per gli ultimi quattro esercizi: (i) della remunerazione di ciascuno dei soggetti per i quali le informazioni di cui alla presente sezione della Relazione sono fornite nominativamente, (ii) dei risultati della Società, (iii) della remunerazione media dei dipendenti della Pirelli & C. S.p.A..

**Variatione annuale dei compensi e della performance**

Valori in €

		2022	2022 vs. 2021	2021 vs. 2020	2020 vs. 2019	2019 vs. 2018
<b>Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato</b>						
	<i>Actual Total Cash<sup>[1]</sup></i>		<i>Variazione</i>			
Marco Tronchetti Provera	19.966.260	167%	234%	-47%	-11%	
<b>Deputy-CEO</b>						
	<i>Actual Total Cash<sup>[1]</sup></i>		<i>Variazione</i>			
Giorgio Luca Bruno <sup>[2]</sup>	6.350.535	176%	-	-	-	
<b>Direttore Generale Operations</b>						
	<i>Actual Total Cash<sup>[1]</sup></i>		<i>Variazione</i>			
Andrea Casaluci	4.721.343	69%	292%	-33%	23%	
<b>Consiglio di Amministrazione</b>						
<b>Nominativo</b>	<b>Carica</b>	<b>Actual Total Cash<sup>[1]</sup></b>	<b>Variazione</b>			
Ning Gaoning <sup>[3]</sup>	Presidente (uscente)	405.258	-23%	20%	-11%	148%
Li Fanrong <sup>[4]</sup>	Presidente	0	-	-	-	-
Yang Xingqiang	Consigliere	34.305	-64%	20%	-12%	0%
Bai Xinping	Consigliere	155.000	0%	20%	-11%	0%
Tao Haisu	Consigliere	100.000	0%	22%	-9%	0%
Haitao Zhang	Consigliere	95.000	0%	100%	-	-
Paola Boromei	Consigliere	95.000	0%	100%	-	-
Domenico De Sole	Consigliere	145.000	0%	19%	-19%	0%
Roberto Diacetti	Consigliere	95.000	0%	100%	-	-
Giovanni Lo Storto	Consigliere	175.000	0%	38%	15%	58%
Marisa Pappalardo	Consigliere	200.000	0%	58%	27%	0%
Giovanni Tronchetti Provera	Consigliere	886.376	69%	92%	3%	23%
Fan Xiaohua	Consigliere	130.000	0%	34%	8%	0%
Wei Yin Tao	Consigliere	95.000	0%	20%	-12%	0%
Yang Shihao	Consigliere	60.695	-	-	-	-
<b>Collegio Sindacale</b>						
<b>Nominativo</b>	<b>Carica</b>	<b>Actual Total Cash<sup>[1]</sup></b>	<b>Variazione</b>			
Riccardo Foglia Taverna	Presidente	90.000	85%	-	-	-
Antonella Carù	Sindaco effettivo	115.000	6%	8%	0%	3%
Alberto Villani	Sindaco effettivo	75.000	18%	27%	0%	0%
Francesca Meneghel	Sindaco effettivo	75.000	85%	-	-	-
Teresa Naddeo	Sindaco effettivo	75.000	85%	-	-	-
<b>Risultati</b>						
	<i>Actual Result</i>		<i>Variazione</i>			
TSR Relativo <sup>[5]</sup>	-	8,3 p.p.	2,3 p.p.	-12,1 p.p.	-8,3 p.p.	
Group EBIT Adjusted (euro mln)	978	20%	62,8%	-45,4%	-4,0%	
<b>Remunerazione media dei dipendenti</b>						
	<i>Actual Total Cash<sup>[1]</sup></i>		<i>Variazione</i>			
Dipendenti Pirelli & C. S.p.A. attivi al 31/12	151.836	40%	38,6%	-11%	-3%	

<sup>[1]</sup> Corrisponde alla somma di "Compensi fissi", "Compensi per la partecipazione a comitati" e "Bonus e altri incentivi" della Tabella 1

<sup>[2]</sup> Nominato a far data dal 15 giugno 2021

<sup>[3]</sup> Nominato Presidente nel corso del 2018

<sup>[4]</sup> Cooptato in data 11 ottobre 2022

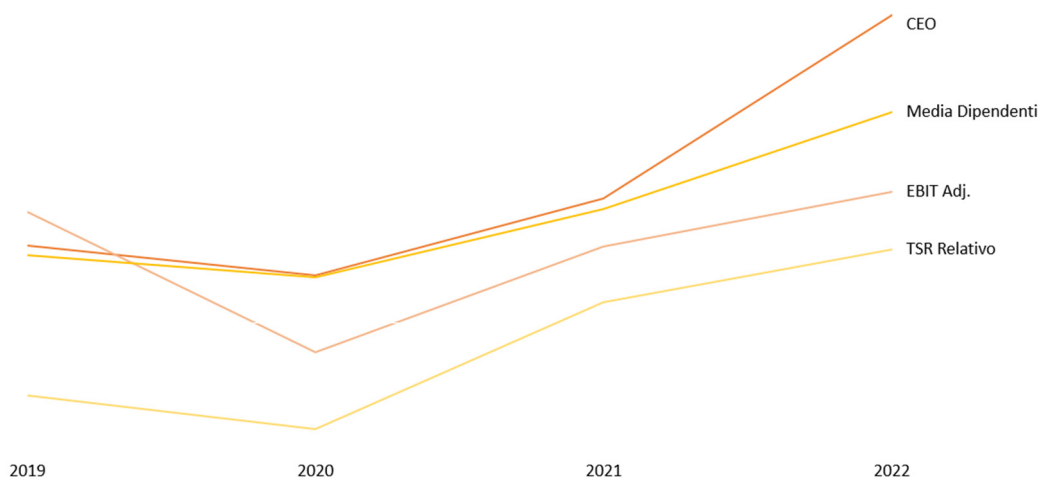
<sup>[5]</sup> Calcolato come [(valore medio dell'azione 2° semestre anno  $n$  - valore medio dell'azione 2° semestre anno  $n-1$  + dividendi distribuiti nell'anno  $n$ ) / valore medio dell'azione 2° semestre anno  $n-1$ ].

Le percentuali indicate rappresentano, per ogni anno, la differenza in punti percentuali tra il TSR di Pirelli e quello della media dei peers: Nokian, Michelin, Continental, Goodyear, Bridgestone.

Il TSR di Goodyear è stato normalizzato a seguito dell'acquisizione di Cooper.

I valori relativi agli anni precedenti sono stati uniformati alla formula di cui sopra.

Nel grafico sottostante viene riportata l'evoluzione della remunerazione del Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato, della media delle remunerazioni dei dipendenti di Pirelli & C. S.p.A. e della *performance* di TSR Relativo ed EBIT *Adjusted* di Gruppo. Si segnala che i valori non sono rappresentati in scala.



## 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 dei Direttori Generali;
- in forma aggregata, quelli dei DRS<sup>10</sup>. Al 31 dicembre 2022, oltre al Direttore Generale *Operations* (Andrea Casaluci), erano stati individuati n. 7 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. S.p.A. o sue controllate e/o collegate - che lo eroga (ad eccezione di quelli rinunciati o riversati alla Società).

<sup>10</sup> 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:

- i compensi dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo nonché dei direttori generali;*
- 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”.

Sono inclusi nelle tabelle tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio 2022 hanno ricoperto le predette cariche anche se per una frazione di esercizio<sup>11</sup>. 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.

---

<sup>11</sup> In questo caso i compensi sono rappresentati *pro rata temporis*.



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					
<b>Marco Tronchetti Provera</b>	Vice Presidente e Amm. Delegato	01/01/2022 - 31/12/2022	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2022	2.465.000	100.000	17.401.260	0	670.490	0	20.636.750	0	0
Di cui compensi in Pirelli & C. S.p.A.												
Di cui compensi da Società controllate e collegate												
<b>Ning Gaoning</b>	Presidente	01/01/2022 - 8/10/2022	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2022	358.942	46.316	0	0	0	0	405.258	0	0
Di cui compensi in Pirelli & C. S.p.A.												
Di cui compensi da Società controllate e collegate												
<b>Li Fanrong</b>	Presidente	11/10/2022 - 31/12/2022	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2022	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Di cui compensi in Pirelli & C. S.p.A.												
Di cui compensi da Società controllate e collegate												
<b>Yang Xingqiang</b>	Consigliere	01/01/2022 - 10/05/2022	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2022	23.472	10.833	0	0	0	0	34.305	0	0
Di cui compensi in Pirelli & C. S.p.A.												
Di cui compensi da Società controllate e collegate												
<b>Bai Xinping</b>	Consigliere	01/01/2022 - 31/12/2022	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2022	65.000	90.000	0	0	0	0	155.000	0	0
Di cui compensi in Pirelli & C. S.p.A.												
Di cui compensi da Società controllate e collegate												
<b>Paola Boromei</b>	Consigliere	01/01/2022 - 31/12/2022	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2022	65.000	30.000	0	0	0	0	95.000	0	0
Di cui compensi in Pirelli & C. S.p.A.												
Di cui compensi da Società controllate e collegate												
<b>Giorgio Luca Bruno</b>	Deputy-CEO	01/01/2022 - 31/12/2022	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2022	1.165.000	30.000	5.155.535	0	13.337	110.000	6.473.872	0	0
Di cui compensi in Pirelli & C. S.p.A.												
Di cui compensi da Società controllate e collegate												
<b>Domenico De Sole</b>	Consigliere	01/01/2022 - 31/12/2022	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2022	65.000	80.000	0	0	0	0	145.000	0	0
Di cui compensi in Pirelli & C. S.p.A.												
Di cui compensi da Società controllate e collegate												
<b>Roberto Diacetti</b>	Consigliere	01/01/2022 - 31/12/2022	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2022	65.000	30.000	0	0	0	0	95.000	0	0
Di cui compensi in Pirelli & C. S.p.A.												
Di cui compensi da Società controllate e collegate												

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					
<b>Fan Xiaohua</b>	Consigliere	01/01/2022 - 31/12/2022	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2022	65.000	65.000	0	0	0	0	130.000	0	0
Di cui compensi in Pirelli & C. S.p.A.												
Di cui compensi da Società controllate e collegate												
<b>Giovanni Lo Storto</b>	Consigliere	01/01/2022 - 31/12/2022	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2022	65.000	110.000	0	0	0	0	175.000	0	0
Di cui compensi in Pirelli & C. S.p.A.												
Di cui compensi da Società controllate e collegate												
<b>Marisa Pappalardo</b>	Consigliere	01/01/2022 - 31/12/2022	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2022	65.000	135.000	0	0	0	0	200.000	0	0
Di cui compensi in Pirelli & C. S.p.A.												
Di cui compensi da Società controllate e collegate												
<b>Tao Haisu</b>	Consigliere	01/01/2022 - 31/12/2022	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2022	65.000	35.000	0	0	0	0	100.000	0	0
Di cui compensi in Pirelli & C. S.p.A.												
Di cui compensi da Società controllate e collegate												
<b>Giovanni Tronchetti Provera</b>	Consigliere	01/01/2022 - 31/12/2022	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2022	315.000	30.000	541.376	0	14.851	0	901.227	0	0
Di cui compensi in Pirelli & C. S.p.A.												
Di cui compensi da Società controllate e collegate												
<b>Wei Yin Tao</b>	Consigliere	01/01/2022 - 31/12/2022	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2022	65.000	30.000	0	0	0	0	95.000	0	0
Di cui compensi in Pirelli & C. S.p.A.												
Di cui compensi da Società controllate e collegate												
<b>Haitao Zhang</b>	Consigliere	01/01/2022 - 31/12/2022	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2022	65.000	30.000	0	0	0	0	95.000	0	0
Di cui compensi in Pirelli & C. S.p.A.												
Di cui compensi da Società controllate e collegate												
<b>Yang Shihao</b>	Consigliere	10/05/2022 - 31/12/2022	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2022	41.528	19.167	0	0	0	0	60.695	0	0
Di cui compensi in Pirelli & C. S.p.A.												
Di cui compensi da Società controllate e collegate												
<b>Andrea Casaluci</b>	Direttore Generale Operations	/	/	750.000	0	3.971.343	0	16.933	75.000	4.813.276	0	0
Di cui compensi in Pirelli & C. S.p.A.												
Di cui compensi da Società controllate e collegate												

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					
<b>n. 7 Dirigenti con responsabilità strategica</b>	(30)		/	<b>2.681.635</b>	<b>40.000</b>	<b>10.394.500</b>	<b>0</b>	<b>94.820</b>	<b>575.313</b>	<b>13.786.268</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Di cui compensi in Pirelli & C. S.p.A.												
Di cui compensi da Società controllate e collegate												
<b>Riccardo Foglia Taverna</b>	Presidente del Collegio Sindacale	01/01/2022 - 31/12/2022	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2023	<b>90.000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>90.000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Di cui compensi in Pirelli & C. S.p.A.												
Di cui compensi da Società controllate e collegate												
<b>Francesca Meneghel</b>	Sindaco effettivo	01/01/2021 - 31/12/2022	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2023	<b>75.000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>75.000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Di cui compensi in Pirelli & C. S.p.A.												
Di cui compensi da Società controllate e collegate												
<b>Teresa Naddeo</b>	Sindaco effettivo	01/01/2022 - 31/12/2022	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2023	<b>75.000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>75.000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Di cui compensi in Pirelli & C. S.p.A.												
Di cui compensi da Società controllate e collegate												
<b>Antonella Carù</b>	Sindaco effettivo	01/01/2022 - 31/12/2022	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2023	<b>75.000</b>	<b>40.000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>115.000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Di cui compensi in Pirelli & C. S.p.A.												
Di cui compensi da Società controllate e collegate												
<b>Alberto Villani</b>	Sindaco effettivo	01/01/2022 - 31/12/2022	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2023	<b>75.000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>75.000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Di cui compensi in Pirelli & C. S.p.A.												
Di cui compensi da Società controllate e collegate												
*****												
<b>Totale compensi in Pirelli &amp; C. S.p.A.</b>				<b>6.985.192</b>	<b>951.316</b>	<b>29.041.835</b>	<b>0</b>	<b>749.337</b>	<b>556.563</b>	<b>38.284.243</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Totale compensi da Società controllate e collegate</b>				<b>1.855.385</b>	<b>0</b>	<b>8.422.179</b>	<b>0</b>	<b>61.094</b>	<b>203.750</b>	<b>10.542.408</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Totale</b>				<b>8.840.577</b>	<b>951.316</b>	<b>37.464.014</b>	<b>0</b>	<b>810.431</b>	<b>760.313</b>	<b>48.826.651</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

- (1) Dei quali: euro 65.000 quale Consigliere di Pirelli & C. S.p.A. ed 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 Nominare e Successioni di Pirelli & C. S.p.A. ed euro 50.000 quale Presidente del Comitato Strategie di Pirelli & C. S.p.A.
- (3) L'importo comprende: il 75% dell'incentivo STI 2022 erogato (quota upfront), il 25% dell'incentivo STI 2021 differito unitamente alla componente di matching aziendale in ragione del livello di raggiungimento dei risultati dell'STI 2022 e il valore complessivo del Piano LTI 2020-2022 pari a 10,25 milioni di euro (cfr. tabella che segue per dettagli sugli importi). Si ricorda che il Piano LTI 2020-2022 rappresenta l'ultimo ciclo "chiuso" che prevede l'erogazione dell'intero incentivo triennale in un'unica soluzione al termine del periodo di performance. A partire dal ciclo LTI 2021-2023, le assegnazioni sono su base annuale (rolling) con un'opportunità di incentivazione annualizzata.
- (4) Dei quali: euro 666.292 riferibili a polizze assicurative, in linea con quanto indicato nella Politica sulla remunerazione 2022, ed euro 4.198 riferibili all'automobile aziendale.
- (5) Dei quali: euro 308.767 quale Presidente di Pirelli & C. S.p.A. ed euro 50.175 quale Consigliere di Pirelli & C. S.p.A.
- (6) Dei quali: euro 23.158 quale componente del Comitato Nominare e Successioni di Pirelli & C. S.p.A. ed euro 23.158 quale componente del Comitato Strategie di Pirelli & C. S.p.A.
- (7) Compensi riversati alla società di appartenenza.
- (8) Il Presidente Li Famrong, cooptato dal Consiglio di Amministrazione in data 11 ottobre 2022, ha espresso la volontà di non percepire alcun compenso per le cariche ricoperte in Pirelli & C. S.p.A. Per completezza, si segnala che il Presidente Li Famrong è componente del Comitato Strategie e del Comitato Nominare e Successioni.
- (9) Quale Consigliere di Pirelli & C. S.p.A.
- (10) Quale componente del Comitato Strategie di Pirelli & C. S.p.A.

- (11) Dei quali: euro 30.000 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.
- (12) Quale componente del Comitato per la Remunerazione di Pirelli & C. S.p.A.
- (13) Dei quali: euro 65.000 quale Consigliere di Pirelli & C. S.p.A. ed euro 1, 1 milioni quale Deputy-CEO di Pirelli & C. S.p.A.
- (14) L'importo comprende: il 75% dell'incentivo STI 2022 erogato (quota upfront), il 25% dell'incentivo STI 2021 differito unitamente alla componente di matching aziendale in ragione del livello di raggiungimento dei risultati dell'IST I 2022 e il valore complessivo del Piano LTI 2020-2022 pari a 2,53 milioni di euro (cfr. tabella che segue per dettagli sugli importi). Si ricorda che il Piano LTI 2020-2022 rappresenta l'ultimo ciclo "chiuso" che prevede l'erogazione dell'intero incentivo triennale in un'unica soluzione al termine del periodo di performance (il valore maturato dal Dott. Bruno si riferisce pro-rata temporis al biennio 2021-2022, periodo di partecipazione al Piano). A partire dal ciclo LTI 2021-2023, le assegnazioni sono su base annuale (rolling) con un'opportunità di incentivazione annualizzata.
- (15) Dei quali: euro 3.131 riferibili a polizze assicurative, euro 6.870 riferibili all'automobile aziendale ed euro 3.336 riferibili a versamenti per assicurazione sanitaria.
- (16) L'importo si riferisce al pagamento in costanza di rapporto di quota parte del corrispettivo per il patto di non concorrenza.
- (17) Dei quali: euro 30.000 quale componente del Comitato Strategie di Pirelli & C. S.p.A. e euro 50.000 quale componente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate di Pirelli & C. S.p.A. ("Comitato OPC").
- (18) Quale componente del Comitato Controllo, Rischi, Sostenibilità e Corporate Governance di Pirelli & C. S.p.A. ("CCRSCG").
- (19) Dei quali: euro 35.000 quale Presidente del Comitato CCRSCG ed euro 30.000 quale componente del Comitato per la Remunerazione di Pirelli & C. S.p.A.
- (20) Dei quali: euro 30.000 quale componente del CCRSCG, euro 30.000 quale componente del Comitato Strategie di Pirelli & C. S.p.A. ed euro 50.000 quale componente del Comitato OPC.
- (21) Dei quali: euro 30.000 quale componente del CCRSCG, euro 30.000 quale componente del Comitato per la Remunerazione di Pirelli & C. S.p.A. ed euro 75.000 quale Presidente del Comitato OPC.
- (22) Quale Presidente del Comitato per la Remunerazione di Pirelli & C. S.p.A.
- (23) Quale componente del Comitato per le Nomine e le Successioni di Pirelli & C. S.p.A.
- (24) Quale Senior Manager di Pirelli Tyre S.p.A..
- (25) L'importo comprende l'intero ammontare dell'incentivo STI 2022 maturato (comprensivo della quota differita), la componente di matching aziendale che sarà erogata al termine del periodo di differimento (3 anni) e il valore complessivo del Piano LTI 2020-2022 pari a 345.600 euro (cfr. tabella che segue per dettagli sugli importi). Si ricorda che il Piano LTI 2020-2022 rappresenta l'ultimo ciclo "chiuso" che prevede l'erogazione dell'intero incentivo triennale in un'unica soluzione al termine del periodo di performance. A partire dal ciclo LTI 2021-2023, le assegnazioni sono su base annuale (rolling) con un'opportunità di incentivazione annualizzata.
- (26) Dei quali: euro 700 riferibili a polizze assicurative, euro 3.615 riferibili all'automobile aziendale, euro 7.200 riferibili a versamenti per pensione integrativa ed euro 3.336 riferibili a versamenti per assicurazione sanitaria.
- (27) L'importo comprende l'intero ammontare dell'incentivo STI 2022 maturato (comprensivo della quota differita), la componente di matching aziendale che sarà erogata al termine del periodo di differimento (3 anni) e il valore complessivo del Piano LTI 2020-2022 pari a 2,59 milioni di euro (cfr. tabella che segue per dettagli sugli importi). Si ricorda che il Piano LTI 2020-2022 rappresenta l'ultimo ciclo "chiuso" che prevede l'erogazione dell'intero incentivo triennale in un'unica soluzione al termine del periodo di performance. A partire dal ciclo LTI 2021-2023, le assegnazioni sono su base annuale (rolling) con un'opportunità di incentivazione annualizzata.
- (28) Dei quali: euro 3.688 riferibili all'automobile aziendale, euro 7.200 riferibili a versamenti per pensione integrativa, euro 3.336 riferibili a versamenti per assicurazione sanitaria ed euro 2.709 riferibili a polizze assicurative.
- (29) L'importo si riferisce al pagamento, in costanza di rapporto di lavoro, di quota parte del corrispettivo per il patto di non concorrenza.
- (30) Al 31 dicembre 2022 erano stati individuati n. 7 DRS, di cui 2 rappresentati pro rata temporis rispettivamente dal 23 febbraio 2022 e dal 14 novembre 2022. Si segnala che i compensi corrisposti al Direttore Generale Operations non sono inseriti in questa voce, in quanto nominalmente indicati in tabella.
- (31) Quale componente dell'Organismo di Vigilanza 231.
- (32) L'importo comprende, per i rispettivi titolari, l'intero ammontare dell'incentivo STI 2022 maturato (comprensivo della quota differita), la componente di matching aziendale che sarà erogata al termine del periodo di differimento (3 anni) e il valore complessivo del Piano LTI 2020-2022 pari a 4,41 milioni di euro (cfr. tabella che segue per dettagli sugli importi). Si ricorda che il Piano LTI 2020-2022 rappresenta l'ultimo ciclo "chiuso" che prevede l'erogazione dell'intero incentivo triennale in un'unica soluzione al termine del periodo di performance. A partire dal ciclo LTI 2021-2023, le assegnazioni sono su base annuale (rolling) con un'opportunità di incentivazione annualizzata.
- (33) Gli importi sono riferibili, per i rispettivi titolari, all'automobile aziendale, ai versamenti per pensione integrativa, ai versamenti per assicurazione sanitaria e a polizze assicurative.
- (34) Gli importi sono riferibili, per i rispettivi titolari, al pagamento in costanza di rapporto di lavoro di quota parte del corrispettivo per il patto di non concorrenza, ad un retention bonus accordato prima della qualificazione quale DRS, ad un welcome bonus, ad un bonus una tantum e ad un rimborso per spese scolastiche.
- (35) L'importo comprende, per i rispettivi titolari, l'intero ammontare dell'incentivo STI 2022 maturato (comprensivo della quota differita), la componente di matching aziendale che sarà erogata al termine del periodo di differimento (3 anni) e il valore complessivo del Piano LTI 2020-2022 pari a 2,43 milioni di euro (cfr. tabella che segue per dettagli sugli importi). Si ricorda che il Piano LTI 2020-2022 rappresenta l'ultimo ciclo "chiuso" che prevede l'erogazione dell'intero incentivo triennale in un'unica soluzione al termine del periodo di performance. A partire dal ciclo LTI 2021-2023, le assegnazioni sono su base annuale (rolling) con un'opportunità di incentivazione annualizzata.

### 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 di Pirelli si rinvia alla Politica in materia di Remunerazione per l'esercizio 2022.

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	STI 2021	-		-	-	-	3.000.000 (1)	-	-
		STI 2022	4.148.460	(2)	1.382.820 (3)	1 anno	-	-	-	-
		Piano LTI 2020-2022	10.252.800	(4)	-	-	-	-	-	-
		Piano LTI 2021-2023	-		-	-	-	-	-	-
		Piano LTI 2022-2024	-		-	-	-	-	-	-
Giorgio Luca Bruno	Deputy-CEO	STI 2021	-		-	-	-	1.100.000 (1)	-	-
		STI 2022	1.521.135	(2)	507.045 (3)	1 anno	-	-	-	-
		Piano LTI 2020-2022	2.534.400	(5)	-	-	-	-	-	-
		Piano LTI 2021-2023	-		-	-	-	-	-	-
		Piano LTI 2022-2024	-		-	-	-	-	-	-
Giovanni Tronchetti Provera	Consigliere (6)	STI 2021	-		-	-	-	-	94.500 (7)	-
		STI 2022	103.040	(8)	92.736 (9)	3 anni	-	-	-	-
		Piano LTI 2020-2022	345.600	(4)	-	-	-	-	-	-
		Piano LTI 2021-2023	-		-	-	-	-	-	-
		Piano LTI 2022-2024	-		-	-	-	-	-	-
Andrea Casaluci	Direttore Generale Operations	STI 2021	-		-	-	-	-	1.406.250 (7)	-
		STI 2022	725.970	(8)	653.373 (9)	3 anni	-	-	-	-
		Piano LTI 2020-2022	2.592.000	(4)	-	-	-	-	-	-
		Piano LTI 2021-2023	-		-	-	-	-	-	-
		Piano LTI 2022-2024	-		-	-	-	-	-	-
n. 7 Dirigenti con responsabilità strategica	(12)	STI 2021	-		-	-	-	-	2.135.060 (10)	-
		STI 2022	1.592.582	(8)	1.963.418 (9)	3 anni	-	-	-	-
		Piano LTI 2020-2022	6.838.500	(11)	-	-	-	-	-	-
		Piano LTI 2021-2023	-		-	-	-	-	-	-
		Piano LTI 2022-2024	-		-	-	-	-	-	-
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio		STI 2021	-		-	-	-	4.100.000	1.510.060	-
		STI 2022	6.838.103		2.793.097	1 anno 3 anni	-	-	-	-
		Piano LTI 2020-2022	17.200.500		-	-	-	-	-	-
		Piano LTI 2021-2023	-		-	-	-	-	-	-
		Piano LTI 2022-2024	-		-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da Società controllate e collegate		STI 2021	-		-	-	-	-	2.125.750	-
		STI 2022	1.253.084		1.806.295	3 anni	-	-	-	-
		Piano LTI 2020-2022	5.362.800		-	-	-	-	-	-
		Piano LTI 2021-2023	-		-	-	-	-	-	-
		Piano LTI 2022-2024	-		-	-	-	-	-	-
(III) Totale		30.654.487		4.599.392		-	4.100.000	3.635.810	165.750	

(1) L'importo si riferisce alla somma della quota differita dell'STI 2021 (25%) e della relativa componente di matching aziendale erogate a fronte del livello di raggiungimento degli obiettivi STI 2022 così come definito nell'ambito della Politica 2021. Tale importo viene rappresentato nella colonna "Bonus e altri incentivi" della Tabella 1.

- (2) L'importo nella colonna "Bonus dell'anno Erogabile/Erogato" si riferisce al 75% dell'STI 2022 immediatamente erogato (quota upfront). Tale importo viene rappresentato nella colonna "Bonus e altri incentivi" della Tabella 1.
- (3) L'importo nella colonna "Bonus dell'anno Differito" si riferisce al 25% dell'STI 2022 differito e messo a rischio/opportunità subordinatamente ai risultati dell'STI 2023. Tale importo non viene rappresentato nella colonna "Bonus e altri incentivi" della Tabella 1.
- (4) L'importo nella colonna "Bonus dell'anno Erogabile/Erogato" si riferisce al Piano LTI 2020-2022 che è l'ultimo piano di incentivazione di tipo "chiuso" e quindi corrisponde all'intero incentivo triennale. Tale importo viene rappresentato nella colonna "Bonus e altri incentivi" della Tabella 1. Si ricorda che a partire dal ciclo LTI 2021-2023, le assegnazioni sono su base annuale (rolling) con un'opportunità di incentivazione annualizzata.
- (5) L'importo nella colonna "Bonus dell'anno Erogabile/Erogato" si riferisce al Piano LTI 2020-2022 che è l'ultimo piano di incentivazione di tipo "chiuso" e quindi corrisponde all'intero incentivo triennale (in particolare, il valore maturato dal Dott. Bruno si riferisce pro-rata temporis al biennio 2021-2022, periodo di partecipazione al Piano). Tale importo viene rappresentato nella colonna "Bonus e altri incentivi" della Tabella 1. Si ricorda che a partire dal ciclo LTI 2021-2023, le assegnazioni sono su base annuale (rolling) con un'opportunità di incentivazione annualizzata.
- (6) Giovanni Tronchetti Provera è incluso nei piani di incentivazione variabile STI ed LTI in qualità di Senior Manager di Pirelli Tyre S.p.A..
- (7) L'importo nella colonna "Bonus anni precedenti Ancora differiti" si riferisce alla somma della quota differita dell'STI 2021 e della componente di matching aziendale che saranno erogate al termine del periodo di differimento (3 anni). Tale importo non viene rappresentato nella colonna "Bonus e altri incentivi" della Tabella 1.
- (8) L'importo nella colonna "Bonus dell'anno Erogabile/Erogato" si riferisce alla quota dell'STI 2022 immediatamente erogata (quota upfront) in base alla scelta individuale. Tale importo viene rappresentato nella colonna "Bonus e altri incentivi" della Tabella 1.
- (9) L'importo nella colonna "Bonus dell'anno Differito" si riferisce alla somma della quota differita dell'STI 2022 e della componente di matching aziendale che saranno erogate al termine del periodo di differimento (3 anni). Tale importo viene rappresentato nella colonna "Bonus e altri incentivi" della Tabella 1.
- (10) L'importo nella colonna "Bonus anni precedenti Ancora differiti" si riferisce alla somma della quota differita dell'STI 2021 e della componente di matching aziendale che saranno erogate al termine del periodo di differimento (3 anni) per i DRS rappresentati nella Relazione sui compensi corrisposti per l'esercizio 2021. Tale importo non viene rappresentato nella colonna "Bonus e altri incentivi" della Tabella 1.
- (11) L'importo nella colonna "Bonus dell'anno Erogabile/Erogato" si riferisce al Piano LTI 2020-2022 che è l'ultimo piano di incentivazione di tipo "chiuso" e quindi corrisponde all'intero incentivo triennale (per n.1 DRS il valore maturato si riferisce pro-rata temporis al biennio 2021-2022, periodo di partecipazione al Piano). Tale importo viene rappresentato nella colonna "Bonus e altri incentivi" della Tabella 1. Si ricorda che a partire dal ciclo LTI 2021-2023, le assegnazioni sono su base annuale (rolling) con un'opportunità di incentivazione annualizzata.
- (12) Al 31 dicembre 2022 erano stati individuati n. 7 DRS di cui n. 1 è entrato a far parte del Gruppo a partire dal 14 novembre 2022 e conseguentemente non è titolare dei Piani STI 2021, STI 2022 ed LTI 2020-2022. Si segnala che i compensi corrisposti al Direttore Generale Operations non sono inseriti in questa voce, in quanto nominativamente indicati in tabella.
- (13) L'importo si riferisce, per i rispettivi titolari, ad un retention bonus accordato prima della qualificazione quale DRS, ad un welcome bonus e ad un bonus una tantum. Tale importo viene rappresentato nella colonna "Altri compensi" della Tabella 1.

#### **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. S.p.A. 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 se 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 31.12.2021	Nr. Azioni acquistate/ sottoscritte	Nr. Azioni vendute	Nr. Azioni possedute al 31.12.2022
Marco Tronchetti Provera (i)	Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato	Pirelli & C. S.p.A.	100.959.399	40.000.000 (ii)	-	140.959.399 (iii)
Giorgio Luca Bruno	Consigliere	Pirelli & C. S.p.A.	500 (v)	-	-	500 (v)

(i) Azioni detenute dalla società indirettamente controllata Camfin S.p.A..

(ii) Azioni acquistate da Camfin S.p.A. in data 7 ottobre 2021 a seguito del perfezionamento dell'aumento del capitale sociale di Camfin S.p.A. integralmente sottoscritto da Longmarch Holding S.à.r.l. tramite conferimento di n. 40.000.000 di azioni Pirelli.

(iii) Si segnala per completezza che Camfin S.p.A. ha comunicato al mercato di aver sottoscritto con primarie istituzioni finanziarie strumenti denominati "Call Spread", la cui scadenza originaria è stata estesa dal settembre 2022 al settembre 2023, in data 29 giugno 2021, aventi come sottostante circa il 4,6% del capitale sociale Pirelli.

(v) 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 31.12.2021	Nr. Azioni acquistate/ sottoscritte	Nr. Azioni vendute	Nr. Azioni possedute al 31.12.2022
-		-	-	-	-	-