# Pirelli & C. S.p.A.

## Relazioni all'Assemblea del 10 maggio 2012

## Politica in materia di remunerazione

## (Relazione sulla remunerazione)

# *Politica in materia di remunerazione: consultazione*

*Signori Azionisti,*

*ai sensi del combinato disposto dall'art. 123-ter comma 6 e comma 3 del Testo Unico della Finanza, Vi abbiamo convocato anche per sottoporre al Vostro voto consultivo la prima sezione della Relazione sulla remunerazione che illustra la politica Pirelli in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei Direttori Generali, dei Dirigenti con responsabilità strategica, dei Senior Manager e degli Executive di Pirelli.*

*In proposito, Vi ricordiamo che già lo scorso anno – pure in assenza di un obbligo in tal senso - era stata già sottoposta al Vostro voto la Politica per le Remunerazioni.*

*La nuova Politica sottoposta quest'anno al Vostro voto è stata elaborata basandosi sull'esperienza applicativa della Politica dello scorso anno e pertanto ne è stata affinata la struttura e arricchito il contenuto, trasferendovi in larga misura elementi in precedenza contenuti nei criteri applicativi, al fine di consentire una piena comprensione del legame esistente tra struttura della remunerazione del management e creazione di valore nel medio/lungo periodo. La nuova Politica tiene inoltre conto delle recenti prescrizioni regolamentari adottate dalla Consob con delibera n. 18049 del 23 dicembre 2011 nonché dell'adozione di un nuovo Piano Long Term Incentive. Pirelli, infatti, ha deciso di chiudere il Piano in essere per il triennio 2011/2013 proponendone uno nuovo per il triennio 2012/2014 in linea con il Piano industriale di tale triennio.*

*Con l'occasione, si è proceduto a una rimodulazione dei compensi degli Amministratori investiti di particolari cariche e segnatamente del Presidente e Amministratore Delegato nei termini illustrati nella Politica. Infine, sono stati inseriti nel nuovo Piano Long Term Incentive anche obiettivi di natura non finanziaria, in linea con le Raccomandazioni della Commissione Europea.*

*Così come previsto dall'art. 123-ter del TUF, la Relazione sulla remunerazione che Vi sottoponiamo è articolata in due distinte sezioni:*

I. *la prima sezione illustra:*
   a) *la Politica Pirelli in materia di remunerazione degli Amministratori, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con responsabilità strategica nonché più in generale la Politica Pirelli in materia di remunerazione dell'intero management;*
   b) *le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale Politica.*

II. *la seconda sezione, nominativamente per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo, i Direttori Generali nonché, in via di autodisciplina*

*non ricorrendone i presupposti previsti dal Regolamento Consob, per i Dirigenti con responsabilità strategica:*

*a) fornisce 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 coerenza con la Politica approvata nell'esercizio precedente;*

*b) dà conto dei compensi corrisposti nell'esercizio 2011 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento.*

*Così come previsto dal Testo Unico della Finanza Vi chiediamo di esprime il Vostro voto consultivo sulla parte della Relazione sulla remunerazione di cui alla prima sezione.*

# Relazione sulla Remunerazione

* * *

**Premessa**

La presente Relazione sulla Remunerazione ("**Relazione**") si articola in due sezioni:

- Sezione I: Politica sulla remunerazione per l'esercizio 2012 ("**Politica 2012**") e
- Sezione II: Resoconto sulla remunerazione per l'esercizio 2011 ("**Resoconto 2011**").

La Relazione è redatta ai sensi dell'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza e dell'art. 84-*quater* del cd. Regolamento Emittenti della Consob (come modificato dalla delibera Consob n. 18049 del 23 dicembre 2011). Nella sua stesura si è tenuto conto delle raccomandazioni della Commissione Europea del 30 aprile 2009 in materia di remunerazione degli amministratori delle società quotate (2009/385/CE) nonché dell'articolo 6 del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A., come modificato nel dicembre 2011, cui Pirelli ha aderito.

La Relazione è adottata, altresì, per gli effetti dell'articolo 14 della Procedura per le Operazioni con parti correlate approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 3 novembre 2010.

La Politica 2012 stabilisce principi e linee guida ai quali si attiene Pirelli al fine di (i) determinare e (ii) monitorare l'applicazione (del)le prassi retributive, come in seguito declinate, relative:

- agli amministratori investiti di particolari cariche, ai Direttori Generali e ai Dirigenti con responsabilità strategica di Pirelli & C.;
- ai Senior Manager e agli Executive del Gruppo.

Il Resoconto 2011, presentato per informativa all'Assemblea dei Soci, fornisce un consuntivo in materia di remunerazione per l'esercizio 2011 evidenziandone la coerenza con la Politica in materia di remunerazione approvata dalla Società nell'esercizio precedente.

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

***Amministratori investiti di particolari cariche***: indicano gli Amministratori di Pirelli & C. che ricoprano la carica di Presidente e Amministratore Delegato e di Vice Presidente di Pirelli & C.; a tali amministratori possono essere delegate altresì specifiche attribuzioni. Gli Amministratori investiti di particolari cariche in altre società Pirelli, che siano anche

dirigenti del Gruppo (salvo diversa deliberazione del Consiglio di Amministrazione di Pirelli & C. che li qualifichi "Dirigenti con responsabilità strategica") ai fini della Politica sono, in relazione al ruolo ricoperto, Executive o Senior Manager.

***Amministratori non investiti di particolari cariche*:** indicano tutti gli Amministratori di Pirelli & C. nominati dall'Assemblea degli Azionisti di Pirelli & C.. Gli Amministratori in altre società Pirelli, che siano anche dirigenti del Gruppo (salvo diversa deliberazione del Consiglio di Amministrazione di Pirelli & C. che li qualifichi "Dirigenti con responsabilità strategica") ai fini della Politica sono, in relazione al ruolo ricoperto, Executive o Senior Manager.

***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 che il beneficiario percepirebbe in caso di raggiungimento degli obiettivi a target; (iii) annualizzazione della componente variabile a medio/lungo termine (cd. LTI) che il beneficiario percepirebbe in caso di raggiungimento sia degli obiettivi annuali sia di quelli di medio/lungo termine a target**.**

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

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

***Direttori Generali***: 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 Pirelli (salvo diversa deliberazione del Consiglio di Amministrazione di Pirelli & C. che li qualifichi "Dirigenti con responsabilità strategica") ai fini della Politica sono, in relazione al ruolo ricoperto, Executive o Senior Manager.

***Dirigenti con responsabilità strategica***: dirigenti, individuati con espressa deliberazione dal Consiglio di Amministrazione di Pirelli & C., che detengono il potere o la responsabilità della pianificazione e del controllo delle attività della Società o il potere di adottare decisioni che possono incidere sull'evoluzione o sulle prospettive future della stessa e più in generale di Pirelli.

***Executive:*** dirigenti delle società italiane Pirelli ovvero dipendenti di società estere del Gruppo con posizione o ruolo equivalente a un dirigente italiano;

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

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

***MBO:*** indica la componente variabile annuale della remunerazione conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali così come illustrato nel successivo paragrafo n. 5.

***Piano LTI:*** indica il Piano Long Term Incentive Cash illustrato nel successivo paragrafo n. 5.

***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:*** i primi riporti (i) degli Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano delegate specifiche attribuzioni e (ii) dei Direttori Generali la cui attività abbia un impatto significativo sui risultati di business.

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

* * *

**Politica sulla Remunerazione**

**per l'esercizio 2012**

## 1. Principi ed esame dei rischi

La nuova Politica è stata elaborata basandosi sull'esperienza applicativa della Politica dello scorso anno e pertanto ne è stata affinata la struttura e arricchito il contenuto, trasferendovi in larga misura elementi in precedenza contenuti nei criteri applicativi, al fine di consentire una piena comprensione del legame esistente tra struttura della remunerazione del management e creazione di valore nel medio/lungo periodo. La nuova Politica tiene inoltre conto delle recenti prescrizioni regolamentari adottate dalla Consob con delibera n. 18049 del 23 dicembre 2011 nonché dell'adozione di un nuovo Piano Long Term Incentive. Pirelli, infatti, ha deciso di chiudere il Piano in essere per il triennio 2011/2013 proponendone uno nuovo per il triennio 2012/2014 in linea con il Piano industriale di tale triennio.

Con l'occasione, si è proceduto a una rimodulazione dei compensi degli amministratori investiti di particolari cariche e segnatamente, del Presidente e Amministratore Delegato nei termini che verranno di seguito illustrati. Inoltre, sono stati inseriti nel nuovo Piano Long Term Incentive anche obiettivi di natura non finanziaria in linea con le Raccomandazioni della Commissione Europea.

La Società definisce e applica una Politica sulla remunerazione caratterizzata per le figure poste al vertice dell'organizzazione e per i Senior Manager da spiccate caratteristiche di attrattività traguardando al 25% della fascia di mercato di riferimento (rispetto a benchmark comunemente utilizzati) più elevata e per gli Executive in linea con le prassi di mercato di

riferimento così da attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire proficuamente gli obiettivi del Gruppo Pirelli.

La Politica è definita in maniera tale da allineare gli interessi del *Management* con quelli degli azionisti, perseguendo l'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo, attraverso la creazione di un legame effettivo e verificabile tra retribuzione, da un lato, performance individuali e di Pirelli dall'altro.

La struttura della remunerazione del Management, definita con l'ausilio di società specializzate nell'Executive Compensation e sulla base di benchmark internazionali si compone di tre principali elementi:

- componente fissa: per gli Amministratori investiti di particolari cariche la componente fissa è deliberata dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina e per l'intero mandato, in una misura annuale complessiva, comprensiva dunque di eventuali componenti fisse per altre cariche nel Gruppo Pirelli.

  Per il resto del Management la componente fissa è determinata all'atto dell'assunzione e può essere periodicamente rivista al fine di tenere conto della performance, dell'assunzione di nuove responsabilità, dell'andamento del mercato retributivo relativo alla posizione ricoperta dal singolo;
- componente variabile annuale (MBO): è stabilita in una percentuale della componente fissa con percentuali crescenti in relazione al ruolo ricoperto e tenuto conto dei benchmark di riferimento di ciascuna figura e che - a target - va da un minimo del 20% per gli Executive fino a un massimo del 100% per gli Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano delegate specifiche attribuzioni ed è volta a premiare, a seconda della figura beneficiaria, le performance annuali del Gruppo, della società e/o della funzione di appartenenza. E' stabilito un limite all'incentivo MBO massimo conseguibile che (i) per gli Executive e i Senior Manager è pari al doppio dell'incentivo conseguibile a target, (ii) per i Dirigenti con responsabilità strategica è pari al 150% della RAL, (iii) per i Direttori Generali al 200% della RAL e (iiii) per gli Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano delegate specifiche attribuzioni al 250% della componente fissa per la carica operativa principale (nel caso del dott. Tronchetti Provera la carica ricoperta in Pirelli Tyre).

  Si rinvia al paragrafo n. 5 "MBO e Piano LTI" per una descrizione di maggior dettaglio sul funzionamento della componente variabile annuale.
- componente variabile di medio/lungo periodo (piano LTI): è anch'essa stabilita come percentuale della componente fissa ed è finalizzata a premiare le performance del triennio 2012/2014 del Gruppo. Come per l'incentivo MBO anche per l'incentivo LTI è

previsto un limite all'incentivo massimo conseguibile.

Il Piano LTI attualmente in essere si fonda su due componenti: Premio LTI "puro" e Premio LTI da coinvestimento (per una descrizione sul funzionamento della componente variabile di medio/lungo periodo si rinvia al citato paragrafo 5).

La remunerazione variabile del *Management* si fonda su obiettivi di breve e medio/lungo periodo previsti dai Piani annuali e Triennale comunicati al mercato. In proposito va sottolineato che il processo di governo dei rischi è ormai pienamente integrato nel processo di pianificazione strategica: ciò garantisce che gli obiettivi previsti per il conseguimento dell'incentivazione variabile non espongano Pirelli a comportamenti manageriali non coerenti con il livello di rischio accettabile (cd. risk appetite) definito dal Consiglio di Amministrazione in sede di approvazione dei Piani.

La remunerazione del *Management* è poi strutturata in misura da garantire equilibrio nelle sue componenti.

In particolare, è prevista una significativa incidenza della componente variabile (con una prevalenza di quella di medio/lungo periodo); tale componente, in caso di raggiungimento degli obiettivi "target":

- per il Presidente e Amministratore Delegato, i Direttori Generali e i Dirigenti con responsabilità strategica incide per non meno del 50% dell'Annual Total Direct Compensation a Target;
- per i Senior Manager per non meno del 40% dell'Annual Total Direct Compensation a Target ed infine
- per gli Executive per non meno del 30%.

Parte significativa della remunerazione variabile annuale 2012 e 2013 (50% del MBO annuale) è differita; di tale 50% la metà (vale a dire il 25% del MBO annuale maturato) è comunque erogata a fine triennio 2012/2014 indipendentemente dai risultati cumulati effettivamente conseguiti nel triennio; l'erogazione dell'altra metà, invece, è subordinata al raggiungimento degli obiettivi di medio/lungo termine (per una analitica descrizione del funzionamento dei meccanismi di incentivazione si rinvia al paragrafo 5).

La definizione di un mix di obiettivi, tra i quali anche obiettivi di tipo non finanziario, per la parte variabile a medio/lungo termine evita la preponderanza di peso di un singolo obiettivo di performance. Inoltre, l'esistenza di obiettivi per il conseguimento di parte significativa dell'incentivazione LTI basati su parametri economico/finanziari cumulati del triennio evita l'assunzione di comportamenti finalizzati unicamente al conseguimento di obiettivi di breve periodo per il conseguimento dell'incentivazione annuale.

Per le altre eventuali componenti della remunerazione (TFM, patti di non concorrenza, benefici non monetari) attribuite alle diverse figure del Management si rinvia ai paragrafi che descrivono per ogni categoria la relativa struttura della remunerazione.

## 2. "Processo" di definizione e attuazione della Politica e soggetti coinvolti

La definizione della Politica è il risultato di un processo chiaro e trasparente nel quale rivestono un ruolo centrale il Comitato per la Remunerazione e il Consiglio di Amministrazione della Società.

Il Consiglio di Amministrazione, infatti, adotta, su proposta del Comitato per la Remunerazione:

- la Politica e
- i "Criteri per l'Attuazione della Politica Generale sulle Remunerazioni per i Senior Manager e per gli Executive" ("**Criteri Applicativi**").

La Politica è annualmente sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione dal Comitato per la Remunerazione.

Il Consiglio di Amministrazione, esaminata e approvata la Politica, la propone al voto consultivo dell'Assemblea degli azionisti.

Sulla Politica esprime il proprio parere il Collegio Sindacale, in particolare, nella 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 l'anno, in occasione della presentazione del Resoconto sulle Remunerazioni, il Senior Advisor Human Resources riferisce sul rispetto della Politica e dei relativi Criteri Applicativi al Comitato per la Remunerazione.

La Politica 2012 - che è stata approvata dal Comitato per la Remunerazione, e successivamente approvata dal Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Collegio Sindacale, nella riunione del 12 marzo 2012 - è posta all'esame e al voto consultivo dell'Assemblea degli Azionisti.

Per completezza si rammenta che ai sensi della disciplina di legge vigente, è competenza del Consiglio di Amministrazione prevedere (o se previsto dalla legge proporre all'Assemblea degli Azionisti) l'adozione di meccanismi di incentivazione mediante l'attribuzione di strumenti finanziari o opzioni su strumenti finanziari, che se approvati sono resi pubblici al più tardi nel Resoconto annuale sulla Remunerazione (fermi restando gli ulteriori eventuali obblighi di trasparenza previsti dalla normativa applicabile). Alla data della presente Relazione, la Società non ha in essere piani di incentivazione mediante strumenti finanziari.

## 3. Comitato per la Remunerazione

Composizione.

Il sistema di Governo Societario adottato da Pirelli & C. sin dall'anno 2000 prevede la costituzione di un Comitato per la Remunerazione.

Il Comitato è composto da quattro componenti, esclusivamente indipendenti, sulla base dell'approccio più rigoroso raccomandato dal "nuovo" Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana del dicembre 2011; nella versione del Codice di Autodisciplina del 2006 era raccomandato, infatti, che il Comitato per la Remunerazione fosse composto di soli amministratori non esecutivi, dei quali "solo" la maggioranza indipendenti.

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.

Il Comitato per la Remunerazione, interamente rinnovato a seguito della nomina il 21 aprile 2011, del nuovo Consiglio di Amministrazione risulta cosi composto:

- Carlo Acutis (Presidente);
- Annamaria Artoni;
- Pietro Guindani;
- Luigi Roth.

Tre componenti del Comitato (Carlo Acutis, Anna Maria Artoni e Pietro Guindani) possiedono adeguata esperienza in materia finanziaria e di remunerazione valutata dal Consiglio di Amministrazione in sede di nomina.

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.

Compiti attribuiti al Comitato per la Remunerazione

Il Comitato per la Remunerazione ha funzioni consultive, propositive e di supervisione per garantire la definizione e applicazione all'interno del Gruppo di politiche di remunerazione volte, da un lato, ad attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire proficuamente gli obiettivi del Gruppo e, dall'altro lato, capaci di allineare gli interessi del *Management* con quelli degli azionisti.

In particolare, il Comitato per la Remunerazione:

- assiste il Consiglio di Amministrazione nella definizione della Politica Generale sulle Remunerazioni di Gruppo e dei relativi Criteri per l'Attuazione;
- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica Generale sulle Remunerazioni e dei Criteri per l'Attuazione;
- con riferimento agli Amministratori investiti di particolari cariche, ai Direttori Generali e ai Dirigenti con responsabilità strategica, formula proposte al Consiglio di Amministrazione:
  - per la loro remunerazione, in coerenza con la Politica Generale sulle Remunerazioni e con i relativi Criteri per l'Attuazione;
  - per la fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tali remunerazioni;
  - per la definizione di eventuali accordi di non concorrenza;
  - per la definizione di eventuali accordi per la chiusura del rapporto anche sulla base dei principi stabiliti nella Politica Generale sulle Remunerazioni e nei relativi Criteri per l'Attuazione;
- assiste il Consiglio di Amministrazione nell'esame delle proposte all'Assemblea sull'adozione di piani di compensi basati su strumenti finanziari;
- monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione verificando in particolare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* stabiliti;
- esamina e sottopone al Consiglio di Amministrazione il Rendiconto Annuale sulle Remunerazioni il quale, nominativamente per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo, per i Direttori Generali e per i Dirigenti con responsabilità strategica:
  a) fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione;
  b) illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da sue società controllate.

Si rammenta che il Consiglio di Amministrazione, ha, poi, attribuito le competenze del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate previsto dalla normativa regolamentare Consob al Comitato per il Controllo Interno, per i Rischi e per la Corporate Governance, con la sola eccezione delle questioni concernenti la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategica affidate al Comitato per la Remunerazione.

Funzionamento.

Il Comitato per la Remunerazione si riunisce ogniqualvolta il suo Presidente lo ritenga opportuno, ovvero ne sia fatta richiesta da almeno un componente, dal Presidente del Consiglio di Amministrazione ovvero, ove nominato, dall'Amministratore Delegato e, comunque, con frequenza adeguata al corretto svolgimento dei propri compiti.

Alle riunioni del Comitato per la Remunerazione partecipa l'intero Collegio Sindacale[1] nonché – qualora ritenuto opportuno e su invito del Comitato per la Remunerazione – altri rappresentanti della Società e/o del Gruppo nonché della Società di Revisione. Assistono a tutte le riunioni il Group General Counsel e il Senior Advisor Human Resources.

In linea con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina e le best practices, gli Amministratori investiti di particolari cariche non partecipano alle riunioni del Comitato per la Remunerazione.

Le riunioni del Comitato per la Remunerazione sono convocate mediante avviso inviato, anche dal Segretario, su incarico del Presidente del Comitato per la Remunerazione.

La documentazione e le informazioni disponibili (e in ogni caso, quelle necessarie) sono trasmesse a tutti i componenti del Comitato per la Remunerazione con anticipo sufficiente per esprimersi rispetto alla riunione.

Per la validità delle riunioni del Comitato per la Remunerazione è necessaria la presenza della maggioranza dei componenti in carica e le determinazioni sono assunte a maggioranza assoluta dei componenti presenti. Le riunioni del Comitato per la Remunerazione possono tenersi anche mediante mezzi di telecomunicazione e sono regolarmente verbalizzate a cura del Segretario e trascritte su apposito libro.

Il Comitato per la Remunerazione – che nell'espletamento delle proprie funzioni può avvalersi di consulenze esterne – è dotato di adeguate risorse finanziarie per l'adempimento dei propri compiti, con assoluta autonomia di spesa.

Il Comitato per la Remunerazione ha facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali rilevanti per lo svolgimento dei suoi compiti, avvalendosi a tal fine del supporto del Segretario.

Al fine di una più ampia descrizione delle attività svolte nel corso dell'esercizio 2011 dal Comitato per la Remunerazione si rinvia alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari per l'esercizio 2011.

## 4. Contenuto della Politica 2012

La Politica, come detto, definisce principi e linee guida ai quali:

[1] Circostanza questa che caratterizza le regole di governo societario adottate dalla Società e offre al Collegio nella sua interezza la possibilità di seguire direttamente l'attività dei Comitati e di svolgere con maggiore efficacia le funzioni di vigilanza allo stesso demandate.

(i) il Consiglio di Amministrazione si attiene per la definizione della remunerazione:

- degli Amministratori di Pirelli & C. e in particolare degli Amministratori investiti di particolari cariche;
- dei Direttori Generali;
- dei Dirigenti con responsabilità strategica;

(ii) Pirelli fa riferimento per la definizione della remunerazione dei Senior Manager e più in generale degli Executive del Gruppo.

## 5. MBO e Piano LTI

La componente variabile annuale (cd. MBO) remunera la performance del beneficiario su base annua.

La maturazione della componente variabile annuale è subordinata al raggiungimento di una condizione di accesso di tipo finanziario (cosiddetta on/off) che è anche per il 2012 (come per il passato) stabilita nel livello di Posizione Finanziaria Netta rilevata al termine dell'esercizio.

L'incentivo è invece calcolato sulla base di obiettivi differenti in relazione al ruolo ricoperto dal beneficiario.

Gli obiettivi dell'MBO per gli Amministratori investiti di particolari cariche e ai quali siano delegate specifiche attribuzioni, per i Direttori Generali e per i Dirigenti con responsabilità strategica, sono stabiliti dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione e sono connessi alla performance, su base annuale, del Gruppo. L'obiettivo per tali figure è fissato, anche per il 2012 (come per l'esercizio precedente) nel parametro quantitativo di redditività annuale (Pbit di Gruppo).

Il Consiglio di Amministrazione, avvalendosi del Comitato per la Remunerazione, procede, a conclusione dell'esercizio e sulla base delle performance consuntivate, a verificare il livello di raggiungimento degli obiettivi.

Gli MBO dei Senior Manager e degli Executive, invece, sono definiti dal superiore gerarchico di intesa con la Direzione Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo e con la Direzione Controllo di Gestione di Gruppo. Per queste figure, a differenza di quelle di Vertice, possono essere previsti obiettivi connessi alla performance economica dell'unità/funzione di appartenenza nonchè obiettivi di natura qualitativa/quantitativa legati a specifici parametri di performance individuale.

La Direzione Risorse Umane di Gruppo, procede, a conclusione dell'esercizio e sulla base delle performance consuntivate, a verificare il livello di raggiungimento degli obiettivi.

E' stabilito un limite all'incentivo massimo conseguibile in caso di superamento degli obiettivi target, differenziato in relazione al ruolo ricoperto e tenuto conto dei benchmark di riferimento di ciascuna figura.

In particolare, nel caso di MBO attribuiti agli Amministratori investiti di particolari cariche cui siano delegate specifiche attribuzioni l'incentivo massimo conseguibile non può essere superiore a 2,5 volte la componente fissa annua lorda per la carica esecutiva principale (nel caso del dott. Tronchetti Provera la carica ricoperta in Pirelli Tyre) mentre per i Direttori Generali non superiore a 2 volte la RAL . Nel caso dei Dirigenti con responsabilità strategica l'incentivo massimo conseguibile non può essere superiore a 1,5 volte la RAL. Infine, per i Senior Manager e gli Executive, l'incentivo massimo conseguibile non può essere superiore a 2 volte l'incentivo conseguibile a target.

Il pagamento del 50% dell'MBO eventualmente conseguito negli esercizi 2012 e 2013 è differito e in parte (50%) subordinato al raggiungimento degli obiettivi stabiliti dal Piano LTI. Anche al fine di contribuire al raggiungimento degli interessi di medio/lungo termine, il Gruppo ha adottato a partire dal 2009 un sistema di incentivazione di medio/lungo periodo connesso al raggiungimento degli obiettivi contenuti nel piano triennale. A tal proposito, si rileva che il Piano LTI nel 2011 era stato esteso, per il triennio a venire, a tutto il Management (salvo casi specifici come ad esempio i manager della funzione Internal Audit). Nel marzo 2012, considerato il lancio di un "nuovo" Piano Industriale per il triennio 2012/2014 con obiettivi significativamente più sfidanti di quelli già impegnativi del Piano Industriale 2011/2013, è stata decisa l'anticipata chiusura del Piano LTI 2011-2013 proponendo il contestuale lancio di un "nuovo" Piano LTI collegato agli obiettivi del "nuovo" Piano Industriale.

Il nuovo Piano LTI 2012/2014 come in passato è esteso a tutto il management e potrà essere esteso anche a coloro che nel corso del triennio entrino a far parte del Management del Gruppo e/o assumano, per crescita interna di carriera, la posizione di Executive. In tal caso, la partecipazione è subordinata alla condizione di partecipare al Piano almeno per un esercizio completo e le percentuali di incentivazione sono riparametrate sul numero di mesi di partecipazione al Piano.

Il Piano LTI 2012/2014 è articolato in 2 componenti:

(i) il cd. "**Premio LTI puro**": subordinato al raggiungimento degli obiettivi triennali e determinato in percentuale della componente fissa annua lorda/RAL percepita dal beneficiario alla data in cui è stata stabilita la partecipazione dello stesso al Piano. Tale percentuale di incentivazione è crescente in relazione al ruolo ricoperto e tenuto

conto dei benchmark di riferimento di ciascuna figura.

Il Premio LTI puro massimo non può essere superiore a 1,5 volte l'incentivo conseguibile in caso di raggiungimento degli obiettivi target.

In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi target il beneficiario non matura alcun diritto, nemmeno pro-quota, all'erogazione del Premio LTI puro;

(ii) il cd. "**Premio LTI da coinvestimento"**: in analogia con i Piani passati, un meccanismo di "coinvestimento" di parte dell'MBO. Infatti, il partecipante al Piano LTI "coinveste" il 50% del proprio MBO 2012 e 2013, (in seguito "**MBO coinvestito**").

Stanti le regole di funzionamento del Piano LTI, una metà dell' "MBO coinvestito", non essendo soggetta ad ulteriori obiettivi di performance, è qualificabile come "**MBO differito**".

Il pagamento dell'altra metà è subordinato, invece, al raggiungimento degli obiettivi triennali ed è pertanto componente variabile a medio/lungo periodo. In caso di raggiungimento degli obiettivi, oltre alla restituzione dell'MBO coinvestito, il partecipante al Piano ha diritto a una maggiorazione dello stesso compresa tra il 50% e il 125%. La maggiorazione dell'"MBO coinvestito" ha luogo nella misura del 50% di quanto "coinvestito" al raggiungimento degli obiettivi triennali a target; il delta maggiorazione (fino al 125% dell'MBO coinvestito) è invece commisurato a ulteriori obiettivi di medio lungo periodo (la maggiorazione verrà di seguito definita "**Premio LTI da coinvestimento"**).

Come per i Piani precedenti, anche per il Piano LTI 2012-2014 è prevista una condizione di accesso di tipo finanziario costituita dal Net Cash Flow di Gruppo cumulato del triennio; ulteriore condizione di accesso per il Premio LTI puro è rappresentata dal raggiungimento dell'Obiettivo di crezione di valore a target che determina anche la maggiorazione dell'MBO coinvestito nella misura del 50%.

Quanto agli obiettivi di medio/lungo termine, e alle metriche per la loro misurazione, previsti dal Piano LTI 2012/2014 si rileva come esso introduca alcune innovazioni rispetto ai Piani precedenti.

In particolare:

- per la componente **Premio LTI puro** sono stabilite le seguenti due tipologie di obiettivi e relativi pesi:
    - "**Obiettivo di creazione di valore**" che misura la capacità della società di creare valore nel medio/lungo periodo considerando la redditività della gestione caratteristica raffrontata all'entità del capitale investito ed al suo costo. In

particolare, tale obiettivo è pari alla differenza tra il NOPAT (Net Operating Profit After Tax) e il costo medio ponderato del capitale fisso più circolante.

Il raggiungimento dell'Obiettivo creazione di valore a target (stabilito considerando un Ebit cumulato del triennio coerente con il dato previsto dal Piano Industriale Triennale) determina il conseguimento del 100% del Premio LTI puro.

I 2/3 del delta tra Premio LTI puro a target e Premio LTI massimo saranno determinati dal miglioramento del risultato di creazione di valore.

Il rimanente 1/3 del delta tra Premio LTI puro a target e Premio LTI massimo è determinato sulla base di un obiettivo di Total Shareholder Return calcolato come performance del titolo Pirelli rispetto (i) all'indice FTSE/MIB Index Total Return, periodicamente calcolato dal FTSE e presente sul database di Borsa Italiana e (ii) all'indice composto da selezionati "peers" del settore Tyres. Nel documento informativo reso disponibile in occasione dell'Assemblea degli azionisti sono disponibili informazioni di maggior dettaglio sull'applicazione dell'obiettivo di Total Shareholder Return.

- per la componente **Premio LTI da coinvestimento:**
  - il raggiungimento del livello target dell'Obiettivo di creazione di valore determina la restituzione dell'MBO coinvestito maggiorato del 50%;
  - la maggiorazione dell'MBO coinvestito può arrivare fino ad un massimo del 125% subordinatamente al raggiungimento di due ulteriori obiettivi, indipendenti tra loro:
    1) i 2/3 del delta incrementale tra maggiorazione del 50% dell'MBO coinvestito e maggiorazione del 125% dell'MBO coinvestito sono calcolati in relazione al miglioramento del risultato dell'obiettivo di return on sales medio per il triennio 2012-2014 ("**ROS 2012-2014**") inteso come media ponderata del rapporto tra risultato operativo post oneri di ristrutturazione e fatturato consolidato cumulati nel triennio al netto di operazioni straordinarie.
    2) il rimanente 1/3 del delta tra maggiorazione del 50% dell'MBO coinvestito e maggiorazione del 125% dell'MBO coinvestito è calcolato sulla base di un **indicatore di Sostenibilità** in relazione al posizionamento di Pirelli negli indici: (i) Dow Jones Sustainability Index settore Autoparts and Tyre

e (ii) FTSE4Good Tyre.

- in caso di mancato raggiungimento dell'Obiettivo di creazione di valore a target, il partecipante al Piano LTI ha diritto alla restituzione dell'MBO coinvestito decurtato della metà (restituzione MBO coinvestito non soggetta a condizioni di performance).

I costi dell'intera incentivazione LTI sono inclusi negli obiettivi del Piano Industriale Triennale, di modo che il costo del piano LTI sia "autofinanziato" dal raggiungimento degli obiettivi stessi.

Il Piano LTI ha anche finalità di retention: in caso di cessazione del mandato e/o del rapporto di lavoro dipendente intervenuta per qualsiasi ipotesi prima del termine del triennio, il destinatario cessa la sua partecipazione al Piano e di conseguenza il Premio LTI puro non verrà erogato, neppure pro-quota.

Quanto alla quota di MBO coinvestito non soggetta a condizioni di performance (cd. MBO differito), ne è prevista la restituzione nel solo caso in cui la cessazione del rapporto di lavoro del Manager avvenga per fatto a lui non imputabile (incluse dunque circostanze naturali e uscita dell'azienda di appartenenza del Manager dal perimetro di Gruppo).

Per gli Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano delegate specifiche attribuzioni (è il caso del Presidente e Amministratore Delegato dott. Tronchetti Provera) che cessino dalla carica per compiuto mandato ovvero per fatto agli stessi non imputabile (incluse dunque circostanze naturali) è prevista la restituzione dell'MBO coinvestito maggiorato del 150% mentre, come detto, il Premio LTI puro non verrà erogato, neppure pro-quota.

## 6. La remunerazione degli amministratori di Pirelli & C.

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

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

(ii) Amministratori non investiti di particolari cariche.

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

Al 31 dicembre 2011 erano:

- Amministratori investiti di particolari cariche il Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato Marco Tronchetti Provera e i Vice Presidenti Vittorio Malacalza e Alberto Pirelli; al Presidente sono altresì delegate

specifiche attribuzioni (per un maggior approfondimento sul punto si rinvia alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari);

- Amministratori non investiti di particolari cariche i Consiglieri: Carlo Acutis; Anna Maria Artoni; Gilberto Benetton; Alberto Bombassei; Franco Bruni; Luigi Campiglio; Pietro Guindani; Paolo Ferro-Luzzi; Giulia Maria Ligresti; Elisabetta Magistretti; Massimo Moratti; Renato Pagliaro; Giovanni Perissinotto; Luigi Roth; Carlo Secchi.

Nel corso del 2011 sono cessati dalla carica di Amministratori: (i) in data 21 aprile 2011 (in occasione del rinnovo del Consiglio di Amministrazione scaduto per compiuto mandato): il prof. Carlo Angelici; il prof. Cristiano Antonelli; l'ing. Umberto Paolucci e l'ing. Giampiero Pesenti; in data 16 novembre 2011: il prof. Francesco Profumo; (iii) in data 16 dicembre 2011: il dott. Enrico Tommaso Cucchiani.

L'assemblea degli Azionisti di Pirelli del 21 aprile 2011, in occasione della nomina del Consiglio di Amministrazione, aveva definito un compenso ex art. 2389 comma 1 c.c. complessivo per la remunerazione degli Amministratori, attribuendo al Consiglio di Amministrazione il compito di determinarne la ripartizione.

In particolare l'Assemblea degli Azionisti aveva deliberato un compenso complessivo annuo lordo pari a 1,7 milioni di euro successivamente così ripartito dal Consiglio di Amministrazione:

- a ciascun Consigliere di Amministrazione: 50 mila euro annui lordi;
- al Presidente del Comitato per il Controllo Interno, per i Rischi e per la Corporate Governance: 40 mila euro annui lordi;
- agli altri componenti del Comitato per il Controllo Interno, per i Rischi e per la Corporate Governance: 30 mila euro annui lordi;
- al Presidente del Comitato per la Remunerazione: 25 mila euro annui lordi;
- agli altri componenti del Comitato per la Remunerazione: 20 mila euro annui lordi;
- ai componenti del Comitato Strategie: 25 mila euro annui lordi con esclusione del Presidente e Amministratore Delegato, del Direttore Generale e dei dirigenti della Società chiamati a farne parte per i quali non è previsto alcun compenso;
- ai componenti del Comitato per le Nomine e per le Successioni: 20 mila euro annui lordi con esclusione del Presidente.

Un compenso di euro 25 mila annui lordi è attribuito poi al Consigliere facente parte dell'Organismo di Vigilanza.

In linea con le best practices, per gli Amministratori non investiti di particolari cariche (come innanzi definiti) non è prevista una componente variabile del compenso.

Per il compenso complessivo attribuito dall'Assemblea degli azionisti e alla sua ripartizione

nel precedente mandato (e applicato fino al 21 aprile 2011) si rinvia al Rendiconto 2011.

Ai Consiglieri inoltre spetta il rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio.

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

## 7. Remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche

All'atto della nomina o in una prima riunione utile successiva, il Comitato per la Remunerazione propone al Consiglio di Amministrazione il compenso spettante agli Amministratori investiti di particolari cariche.

La remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche **cui siano delegate specifiche attribuzioni** si compone dei seguenti elementi:

- una componente fissa annua lorda;
- una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (cd. MBO), di cui una parte (50%) è differita; ti tale parte una metà non è soggetta al raggiungimento degli obiettivi del Piano LTI (MBO differito), l'altra parte ne è invece soggetta (LTI da coinvestimento)
- una componente variabile di medio/lungo termine (cd. LTI).

Per gli Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano delegate specifiche attribuzioni la componente fissa è deliberata dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina per l'intero mandato in una misura annuale complessiva tenendo conto anche delle altre cariche ricoperte nel Gruppo Pirelli.

La remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano altresì delegate specifiche attribuzioni è determinata sulla base dei seguenti criteri:

a. la componente fissa ha un peso non superiore al 50% dell'Annual Total Direct Compensation a target;
b. l'incentivo a target MBO (annuale) è pari ad una percentuale prestabilita del compenso fisso per la carica esecutiva principale (nel caso del dott. Tronchetti Provera la carica

ricoperta in Pirelli Tyre) di peso generalmente non inferiore al 100% di detto compenso. In ogni caso, l'incentivo massimo conseguibile non può essere superiore a 2,5 volte il detto compenso;

c. la componente variabile a medio/lungo termine (cd. LTI) a target annualizzata ha un peso non inferiore al 50% della componente variabile complessiva (MBO a target e Premio LTI a target). Anche per il cd. "Premio LTI puro" è previsto un limite all'incentivo massimo conseguibile pari a 1,5 volte il premio a target.

Si segnala che nel corso dell'esercizio 2012, la struttura della remunerazione del Presidente e Amministratore Delegato (dott. Marco Tronchetti Provera) ha subito una rimodulazione in conseguenza della rinuncia da parte dello stesso ad una parte significativa (20% circa) del compenso fisso annuo lordo stabilito per le cariche ricoperte e attribuendo maggiore incidenza alle componenti variabili.

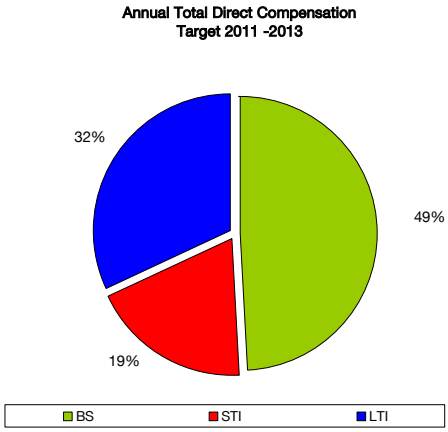
In particolare, la componente fissa è stata pertanto rimodulata fino a fine mandato come segue:

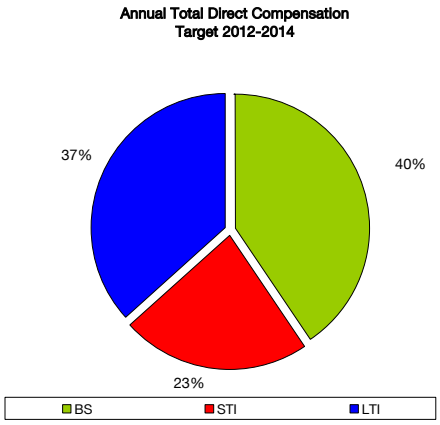
- per la carica ricoperta in Pirelli & C. è stato stabilito unicamente un compenso fisso di euro 900 mila lordi oltre al compenso percepito quale Consigliere di Amministrazione (50 mila euro lordi);
- per la carica ricoperta in Pirelli Tyre S.p.A. è stato attribuito un compenso fisso di euro 2 milioni lordi e un compenso variabile, tenuto conto dei criteri precedentemente descritti.

Quanto all'incidenza delle varie componenti del compensation package si rileva che, in caso di raggiungimento degli obiettivi target annuali previsti dagli MBO 2012, 2013 e 2014 nonché degli obiettivi target fissati dal Piano LTI 2012-2014, la struttura dell'Annual Total Direct Compensation a Target del Presidente e Amministratore Delegato nel triennio sarebbe la seguente:

- componente fissa: 40%;
- componente variabile totale: 60% di cui:
    - annuale (MBO) 23% dell'Annual Total Direct Compensation (pari a circa il 38% della componente variabile totale);
    - di medio/lungo periodo (Premio LTI da coinvestimento e Premio LTI puro) 37% dell'Annual Total Direct Compensation (pari a circa il 62% della componente variabile totale).

Nel grafico sottostante si evidenzia il confronto tra la composizione, in un triennio, dell'Annual Total Direct Compensation a target prima e dopo la rimodulazione del package dianzi descritta.



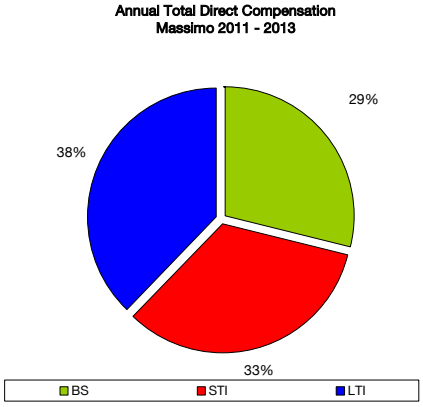



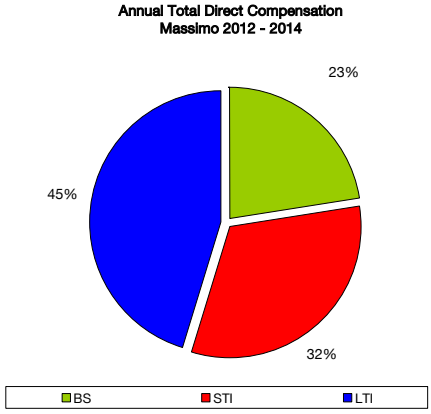

Legenda:
BS: componente fissa;
STI: componente variabile annuale;
LTI: componente variabile di medio/lungo periodo

In caso di raggiungimento degli obiettivi massimi (sia annuali sia triennali) la struttura dell'Annual Total Direct Compensation nel triennio sarebbe la seguente:

- componente fissa: 23%;
- componente variabile totale: 77% di cui:
  - componente variabile su risultati annuali (MBO) pari al 32% dell'Annual Total Direct Compensation (e pari a circa il 41% della componente variabile totale);
  - componente variabile di lungo periodo (Premio LTI da coinvestimento e Premio LTI puro) 45% dell'Annual Total Direct Compensation (e pari a circa il 59% della componente variabile totale)

Nel grafico sottostante si evidenzia il confronto tra la composizione, in un triennio, dell'Annual Total Direct Compensation in caso di raggiungimento degli obiettivi sia annuali sia triennali al massimo prima e dopo la rimodulazione del package dianzi descritta.




Legenda:
BS: componente fissa;
STI: componente variabile annuale;

LTI: componente variabile di medio/lungo periodo

Si rinvia per un approfondimento in merito ai Piani di incentivazione al paragrafo n. 5 “MBO e Piano LTI”.

Inoltre in favore degli Amministratori investiti di particolari cariche e ai quali siano delegate specifiche attribuzioni (al 31 dicembre 2011 il Presidente e Amministratore Delegato dott. Marco Tronchetti Provera), nel caso in cui essi non siano legati da rapporti di lavoro dirigenziale, il Consiglio di Amministrazione ha previsto, in analogia con quanto garantito ex lege e/o Contratto Collettivo Nazionale ai dirigenti italiani del Gruppo:

- l’attribuzione di un trattamento di Fine Mandato (T.F.M.) ex art. 17, 1° comma, lettera c) del T.U.I.R. n. 917/1986 avente caratteristiche analoghe a quelle tipiche del Trattamento di Fine Rapporto (TFR) ex art. 2120 c.c. riconosciuto ai sensi di legge ai dirigenti italiani del Gruppo e comprensivo dei contributi a carico del datore di lavoro che sarebbero dovuti a Istituti o Fondi previdenziali in presenza di rapporto di lavoro dirigenziale.
- una polizza relativa (i) a infortuni che dovessero occorrere loro nello svolgimento del loro mandato e (ii) a infortuni extraprofessionali con premi a carico Società; per questi ultimi con assoggettamento contributivo e fiscale del premio a carico Società;
- un trattamento per invalidità permanente e per morte causa malattia;
- ulteriori benefit tipici della carica e correntemente riconosciuti nell’ambito del Gruppo ai Dirigenti con responsabilità strategica e/o ai Senior Manager (auto aziendale).

Nel caso in cui l’Amministratore sia investito di particolari cariche ma non siano allo stesso delegate specifiche attribuzioni (al 31 dicembre 2011 era il caso dei Vice Presidenti ing. Vittorio Malacalza e dott. Alberto Pirelli), la remunerazione da Amministratore è composta unicamente di una componente fissa annua. Là dove l’Amministratore investito di particolari cariche sia anche Executive (il dott. Alberto Pirelli) la remunerazione è determinata sulla base dei criteri di cui alla Politica in relazione al ruolo ricoperto ed è anche per questa parte sottoposta all’esame del Comitato per la Remunerazione e del Consiglio di Amministrazione.

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

E’ politica del Gruppo non attribuire bonus discrezionali agli Amministratori investiti di particolari cariche. Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, può attribuire a tali figure bonus in relazione a specifiche operazioni aventi

caratteristiche di eccezionalità in termini di rilevanza strategica ed effetti sui risultati della Società e/o del Gruppo; in proposito si rileva che nell'ultimo triennio non sono stati attribuiti agli Amministratori investiti di particolari cariche bonus di tale natura.

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

In particolare, nella definizione del panel di aziende di riferimento aggiornato annualmente si tiene conto di diverse componenti (Settore, geografia, dimensione ecc.).

Il campione di riferimento utilizzato per la revisione della remunerazione del Presidente e Amministratore Delegato di Pirelli & C. avvenuta nel 2012 era composto da un lato di n. 8 società del settore Autoparts and Tyre e dall'altro lato da 27 società "large cap" Europee.

## 8. Il Collegio Sindacale

La remunerazione dell'organo di controllo è determinata dall'Assemblea degli Azionisti in misura annua fissa.

Per il Sindaco chiamato a far parte dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione, a seguito del suo rinnovo, ha stabilito un compenso annuo lordo di euro 25 mila.

Ai Sindaci, inoltre, spetta il rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio.

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

## 9. Direttori Generali e Dirigenti con responsabilità strategica

Al 31 dicembre 2011 Pirelli & C. figuravano un Direttore Generale (dott. Francesco Gori) e tre Dirigenti con responsabilità strategica (l'avv. Francesco Chiappetta; il dott. Francesco Tanzi; il dott. Maurizio Sala).

La remunerazione dei Direttori Generali e dei Dirigenti con responsabilità strategica è composta dai seguenti elementi:

- una componente fissa annua lorda;
- una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (cd. MBO), di cui una parte (50%) è differita; ti tale parte una metà non è soggetta al raggiungimento degli obiettivi del Piano LTI (MBO differito), l'altra parte ne è invece soggetta; (LTI da coinvestimento)
- una componente variabile di medio/lungo termine (cd. LTI).
- benefits tipicamente riconosciuti agli Executive Pirelli.

Inoltre per i Direttori Generali e per i Dirigenti con responsabilità strategica (in analogia a quanto previsto per Senior Manager ed Executive) sono previsti:

- piani di pensione integrativi che prevedono in capo alla società di appartenenza il versamento a un fondo pensione di una somma pari al 4% della retribuzione annua lorda percepita fino ad un massimale di euro 150 mila lordi;
- Assicurazioni sanitarie e vita integrative rispetto al CCNL Dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi.

Per i Direttori Generali e per i Dirigenti con responsabilità strategica la componente fissa è determinata all'atto dell'assunzione e periodicamente rivista al fine di tenere conto delle performance mediante delibera del Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione.

Nella determinazione della remunerazione e delle sue singole componenti, il Consiglio di Amministrazione tiene conto dei seguenti criteri:

a. la componente fissa ha un peso non superiore al 50% dell'Annual Total Direct Compensation a target;
b. l'incentivo MBO (annuale), per i Direttori Generali, è pari ad una percentuale prestabilita della RAL di peso a target non inferiore al 90% di detta retribuzione e per i Dirigenti con responsabilità strategica non inferiore al 40% della retribuzione annua lorda. Per l'MBO annuale è previsto un limite massimo all'incentivo conseguile, anche in questo caso stabilito in una percentuale prestabilita della RAL che per il Direttore Generale è pari al 200% e per i Dirigenti con responsabilità strategica pari al 150%.
c. La componente variabile a medio/lungo termine (cd. LTI) a target annualizzata ha un peso non inferiore al 50% della componente variabile complessiva (MBO a target e LTI a target). Anche per il cd. "Premio LTI puro" è previsto un limite all'incentivo massimo conseguibile pari a 1,5 volte il premio a target.

In particolare quanto al Direttore Generale la componente fissa è attualmente complessivamente pari a 1,25 milioni di euro lordi (compresi i compensi percepiti quale Amministratore Delegato di Pirelli Tyre S.p.A.) a cui si aggiunge il pagamento della tranche annuale del patto di non concorrenza di cui è titolare pari a 200.000 euro nel 2012.

Quanto all'incidenza delle varie componenti del compensation package del Direttore Generale si rileva che, in caso di raggiungimento degli obiettivi target annuali previsti dagli MBO 2012, 2013 e 2014 nonché degli obiettivi target fissati dal Piano LTI 2012-2014, la struttura dell'Annual Total Direct Compensation a Target nel triennio sarebbe la seguente:

- componente fissa: 37%;
- componente variabile totale: 63% di cui:
  - annuale (MBO) 23% dell'Annual Total Direct Compensation (pari a circa il 37% della componente variabile totale);
  - di medio/lungo periodo (Premio LTI da coinvestimento e Premio LTI puro) 40% dell'Annual Total Direct Compensation (pari a circa il 63% della componente variabile totale).

In caso di raggiungimento degli obiettivi massimi (sia annuali sia triennali) la struttura dell'Annual Total Direct Compensation nel triennio sarebbe la seguente:

- componente fissa: 22%;
- componente variabile totale: 78% di cui:
  - componente variabile su risultati annuali (MBO) pari al 30% dell'Annual Total Direct Compensation (e pari a circa il 38% della componente variabile totale);
  - componente variabile di lungo periodo (Premio LTI da coinvestimento e Premio LTI puro) 48% dell'Annual Total Direct Compensation (e pari a circa il 62% della componente variabile totale)

**Quanto ai Dirigenti con responsabilità strategica:**

1) Per l'Avv. Francesco Chiappetta: la componente fissa è attualmente complessivamente pari a 800 mila euro lordi.

Quanto all'incidenza delle varie componenti del suo compensation package si rileva che, in caso di raggiungimento degli obiettivi target annuali previsti dagli MBO 2012, 2013 e 2014 nonché degli obiettivi target fissati dal Piano LTI 2012-2014, la struttura dell'Annual Total Direct Compensation a Target nel triennio sarebbe la seguente:

- componente fissa: 41%;
- componente variabile totale: 59% di cui:

- annuale (MBO) 14% dell'Annual Total Direct Compensation (pari a circa il 23% della componente variabile totale);
- di medio/lungo periodo (Premio LTI da coinvestimento e Premio LTI puro) 46% dell'Annual Total Direct Compensation (pari a circa il 77% della componente variabile totale).

In caso di raggiungimento degli obiettivi massimi (sia annuali sia triennali) la struttura dell'Annual Total Direct Compensation nel triennio sarebbe la seguente:

- componente fissa: 22%;
- componente variabile totale: 78% di cui:
  - componente variabile su risultati annuali (MBO) pari al 27% dell'Annual Total Direct Compensation (e pari a circa il 34% della componente variabile totale);
  - componente variabile di lungo periodo (Premio LTI da coinvestimento e Premio LTI puro) 51% dell'Annual Total Direct Compensation (e pari a circa il 66% della componente variabile totale).

2) Per il dott. Francesco Tanzi: la componente fissa è attualmente complessivamente pari a 500 mila euro lordi.

Quanto all'incidenza delle varie componenti del suo compensation package si rileva che, in caso di raggiungimento degli obiettivi target annuali previsti dagli MBO 2012, 2013 e 2014 nonché degli obiettivi target fissati dal Piano LTI 2012-2014, la struttura dell'Annual Total Direct Compensation a Target nel triennio sarebbe la seguente:

- componente fissa: 47%;
- componente variabile totale: 53% di cui:
  - annuale (MBO) 16% dell'Annual Total Direct Compensation (pari a circa il 29% della componente variabile totale);
  - di medio/lungo periodo (Premio LTI da coinvestimento e Premio LTI puro) 38% dell'Annual Total Direct Compensation (pari a circa il 71% della componente variabile totale).

In caso di raggiungimento degli obiettivi massimi (sia annuali sia triennali) la struttura dell'Annual Total Direct Compensation nel triennio sarebbe la seguente:

- componente fissa: 24%;
- componente variabile totale: 76% di cui:
  - componente variabile su risultati annuali (MBO) pari al 30% dell'Annual Total Direct Compensation (e pari a circa il 40% della componente variabile totale);
  - componente variabile di lungo periodo (Premio LTI da coinvestimento e Premio

LTI puro) 45% dell'Annual Total Direct Compensation (e pari a circa il 60% della componente variabile totale).

3) Per il dott. Maurizio Sala: la componente fissa è attualmente complessivamente pari a 450 mila euro lordi.

Quanto all'incidenza delle varie componenti del suo compensation package si rileva che, in caso di raggiungimento degli obiettivi target annuali previsti dagli MBO 2012, 2013 e 2014 nonché degli obiettivi target fissati dal Piano LTI 2012-2014, la struttura dell'Annual Total Direct Compensation a Target nel triennio sarebbe la seguente:

- componente fissa: 47%;
- componente variabile totale: 53% di cui:
  - annuale (MBO) 16% dell'Annual Total Direct Compensation (pari a circa il 29% della componente variabile totale);
  - di medio/lungo periodo (Premio LTI da coinvestimento e Premio LTI puro) 38% dell'Annual Total Direct Compensation (pari a circa il 71% della componente variabile totale).

In caso di raggiungimento degli obiettivi massimi (sia annuali sia triennali) la struttura dell'Annual Total Direct Compensation nel triennio sarebbe la seguente:

- componente fissa: 24%;
- componente variabile totale: 76% di cui:
  - componente variabile su risultati annuali (MBO) pari al 30% dell'Annual Total Direct Compensation (e pari a circa il 40% della componente variabile totale);
  - componente variabile di lungo periodo (Premio LTI da coinvestimento e Premio LTI puro) 45% dell'Annual Total Direct Compensation (e pari a circa il 60% della componente variabile totale).

E' politica del Gruppo non attribuire bonus discrezionali ai Direttori Generali e ai Dirigenti con responsabilità strategica. Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, può attribuire a tali figure bonus in relazione a specifiche operazioni aventi caratteristiche di eccezionalità in termini di rilevanza strategica ed effetti sui risultati della Società e/o del Gruppo; in proposito si rileva che nell'ultimo triennio non sono stati attribuiti ai Direttori Generali e ai Dirigenti con responsabilità strategica bonus di tale natura.

Il processo per la definizione della remunerazione dei Direttori Generali è analogo a quello illustrato per gli Amministratori investiti di particolari cariche.

Per quanto riguarda i Dirigenti con responsabilità strategica, il Comitato per la

Remunerazione valuta la coerenza della remunerazione con la Politica.

Anche l'analisi sulla remunerazione dei Direttori Generali e dei Dirigenti con responsabilità strategica è condotta con l'ausilio di società indipendenti specializzate in Executive Compensation e la cui definizione è annualmente rivista e resa nota in occasione del Resoconto annuale sulle remunerazioni.

In particolare, nella definizione del panel di aziende di riferimento aggiornato annualmente si tiene conto di diverse componenti (Settore, geografia, dimensione ecc.).

Per il Direttore Generale sono stati utilizzati a marzo 2012 i medesimi 2 panel utilizzati per il Presidente e Amministratore Delegato mentre per i Dirigenti con responsabilità strategica il mercato di riferimento utilizzato include 222 società dei seguenti paesi europei: Belgio, Francia, Germania, Italia, Spagna, Paesi Bassi, UK.

## 10. ***Senior Manager ed Executive***

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

- una componente fissa annua lorda (cd. RAL);
- una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (cd. MBO), di cui una parte (50%) è differita; ti tale parte una metà non è soggetta al raggiungimento degli obiettivi del Piano LTI (MBO differito), l'altra parte ne è invece soggetta; (LTI da coinvestimento)
- una componente variabile di medio/lungo termine (cd. LTI).
- benefits riconosciuti da prassi aziendali (es. Autovettura e, in caso di espatrio, contributo alloggio e contributo scuola per figli).

Inoltre per gli Executive e i Senior Manager sono previsti:

- piani di pensione integrativi che prevedono in capo alla società di appartenenza il versamento a un fondo pensione di una somma pari al 4% della retribuzione annua lorda percepita fino ad un massimale di euro 150 mila lordi;
- assicurazioni sanitarie e vita integrative rispetto al CCNL Dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi.

Nella determinazione della remunerazione e delle sue singole componenti, dei Senior Manager e degli Executive, il Gruppo Pirelli tiene conto dei seguenti criteri:

a. la componente fissa: (i) per i Senior Manager ha un peso generalmente non superiore al 60% dell'Annual Total Direct Compensation a target e (ii) per gli Executive ha un peso generalmente non superiore al 70% dell'Annual Total Direct Compensation a target;
b. un incentivo a target MBO (annuale) che rappresenti una percentuale della RAL

generalmente non inferiore al 40% di detta retribuzione per i Senior Manager e per gli Executive non inferiore al 20%.

c. la componente variabile a medio/lungo termine (cd. LTI) a target annualizzata ha un peso non inferiore al 50% della componente variabile complessiva (MBO a target e LTI a target).

Per quanto attiene ai Senior Manager (complessivamente intesi), l'incidenza delle varie componenti del loro compensation package, in caso di raggiungimento degli obiettivi target annuali previsti dagli MBO 2012, 2013 e 2014 nonché degli obiettivi target fissati dal Piano LTI 2012-2014, nel triennio sarebbe la seguente:

- componente fissa: 47%;
- componente variabile totale: 53% di cui:
  - annuale (MBO) 15% dell'Annual Total Direct Compensation (pari a circa il 29% della componente variabile totale);
  - di medio/lungo periodo (Premio LTI da coinvestimento e Premio LTI puro) 38% dell'Annual Total Direct Compensation (pari a circa il 71% della componente variabile totale).

In caso di raggiungimento degli obiettivi massimi (sia annuali sia triennali) la struttura dell'Annual Total Direct Compensation nel triennio sarebbe la seguente:

- componente fissa: 32%;
- componente variabile totale: 68% di cui:
  - componente variabile su risultati annuali (MBO) pari al 21% dell'Annual Total Direct Compensation (e pari a circa il 31% della componente variabile totale);
  - componente variabile di lungo periodo (Premio LTI da coinvestimento e Premio LTI puro) 47% dell'Annual Total Direct Compensation (e pari a circa il 69% della componente variabile totale).

Per quanto attiene agli Executive (complessivamente intesi), l'incidenza delle varie componenti del loro compensation package, in caso di raggiungimento degli obiettivi target annuali previsti dagli MBO 2012, 2013 e 2014 nonché degli obiettivi target fissati dal Piano LTI 2012-2014, nel triennio sarebbe la seguente:

- componente fissa: 68%;
- componente variabile totale: 32% di cui:
  - annuale (MBO) 12% dell'Annual Total Direct Compensation (pari a circa il 38% della componente variabile totale);

- di medio/lungo periodo (Premio LTI da coinvestimento e Premio LTI puro) 20% dell'Annual Total Direct Compensation (pari a circa il 62% della componente variabile totale).

In caso di raggiungimento degli obiettivi massimi (sia annuali sia triennali) la struttura dell'Annual Total Direct Compensation nel triennio sarebbe la seguente:

- componente fissa: 52%;
- componente variabile totale: 48% di cui:
  - componente variabile su risultati annuali (MBO) pari al 18% dell'Annual Total Direct Compensation (e pari a circa il 38% della componente variabile totale);
  - componente variabile di lungo periodo (Premio LTI da coinvestimento e Premio LTI puro) 30% dell'Annual Total Direct Compensation (e pari a circa il 62% della componente variabile totale).

Il Gruppo può attribuire bonus di natura straordinaria in occasione di esigenze gestionali o in occasione del raggiungimento di specifici obiettivi di natura straordinaria così come inserire tali figure in meccanismi di incentivazione mediante l'attribuzione di strumenti finanziari o opzioni su strumenti di opzione eventualmente adottati dal Gruppo. A tal ultimo proposito, come già detto, alla data della presente Relazione, la Società non ha in essere piani di incentivazione mediante strumenti finanziari.
Anche l'analisi sulla remunerazione degli Executive e Senior Manager è condotta con l'ausilio di società indipendenti specializzate in Executive Compensation che tenga anche conto della posizione ricoperta dal singolo manager e del paese di appartenenza.

N.B: Per il Preposto al Controllo Interno si rileva che, in linea con le best practices, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per il Controllo Interno, per i Rischi e per la Corporate Goverance ha previsto una maggiore incidenza della componente fissa sulla componente variabile. Peraltro, il Preposto al Controllo Interno (e in generale i manager della funzione Internal Audit) non è incluso nel Piano di Incentivazione LTI ma unicamente beneficiario di piano di incentivazione annuale legato ad obiettivi principalmente qualitativi la cui valutazione è rimessa al Comitato per il Controllo Interno, per i Rischi e per la Corporate Governance e al Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore Incaricato di sovrintendere al sistema di controllo interno.

## 11. Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto

E' politica del Gruppo Pirelli non stipulare con Amministratori, Direttori Generali, Dirigenti con responsabilità strategica, Senior Manager e Executive, accordi che regolino ex ante gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del singolo (cd. "paracaduti").

Non sono considerati "paracaduti" gli accordi perfezionati in caso di interruzione del rapporto in essere con il Gruppo per motivi diversi dalla giusta causa. E', infatti, orientamento di Pirelli quello di ricercare accordi per la "chiusura" 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 si ispirano ai benchmark di riferimento in materia ed entro i limiti definiti dalla giurisprudenza e dalle prassi del Paese in cui l'accordo è concluso.

La Società definisce al proprio interno criteri ai quali si uniformano anche le altre società del Gruppo per la gestione degli accordi di risoluzione anticipata dei rapporti dirigenziali e/o degli Amministratori investiti di particolari cariche.

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

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

In tali casi l'indennità è pari a 3 annualità del compenso annuo lordo, intendendosi per tale la somma di tutti i compensi fissi annui lordi per le cariche rivestite, MBO annuale medio percepito nel mandato e TFM sugli importi suddetti.

## 12. Patti di non concorrenza

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

Il vincolo è riferito al settore merceologico in cui opera il Gruppo al momento della definizione dell'accordo ed alla estensione territoriale. L'ampiezza varia in relazione al ruolo

ricoperto al momento del perfezionamento dell'accordo e può giungere, come nel caso di Direttori Generali, ed avere un'estensione geografica che copre tutti i Paesi in cui opera il Gruppo.

## 13. Altre informazioni

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

- Nella predisposizione della Politica 2012 la Società non si è avvalsa dell'ausilio di società di consulenza e/o esperti esterni;
- Pirelli non ha in essere piani di incentivazione azionaria.
- Nella definizione della Politica 2012 Pirelli non ha utilizzato specifiche politiche retributive di altre società come riferimento. Quanto alla struttura delle remunerazione per ciascna figura sono indicati i criteri di selezione del benchmark di riferimento.

Lo schema n.7-bis adottato con delibera Consob n. 18049 del 23 dicembre 2011 prevede che la relazione sulla remunerazione nella sezione prevista dall'art. 123-ter con riferimento ai componenti degli organi di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategica, contenga almeno le informazioni previste nel dianzi citato schema. Di seguito si riporta una tabella con l'indicazione delle informazioni richieste e la parte della relazione nella quale le stesse sono riportate:

| **Informazioni richieste dallo schema 7-bis** | **Paragrafi nei quali – in particolare – sono riportate le informazioni richieste** |
|---|---|
| *a) organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica.* | *2. "Processo" di definizione e attuazione della Politica e soggetti coinvolti*<br>*3. Comitato per la Remunerazione* |
| *b) l'eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), le competenze e le modalità di funzionamento;* | *2. "Processo" di definizione e attuazione della Politica e soggetti coinvolti*<br>*3. Comitato per la Remunerazione* |
| *c) il nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni;* | *13. Altre informazioni* |
| *d) le finalità perseguite con la politica delle* | *1. Principi ed esame dei rischi* |

| | |
|---|---|
| *remunerazioni, i principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente;* | |
| *e) la descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo;* | *La struttura della remunerazione dei diversi soggetti è descritta nei paragrafi nei quali si da indicazioni dei diversi pesi fisso/variabile; variabile di breve/variabile di medio-lungo periodo*<br><br>*6. La remunerazione degli amministratori di Pirelli & C.*<br>*7. Remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche*<br>*8. Il Collegio Sindacale*<br>*9. Direttori Generali e Dirigenti con responsabilità strategica*<br>*10. Senior Managers ed Executives*<br>*Nel paragrafo di seguito indicato è illustrato il funzionamento delle componenti variabili della remunerazione:*<br>*5. MBO e Piano LTI* |
| *f) la politica seguita con riguardo ai benefici non monetari;* | *Paragrafi per le singole figure*<br>*6. La remunerazione degli amministratori di Pirelli & C.*<br>*7. Remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche*<br>*9. Direttori Generali e Dirigenti con responsabilità strategica*<br>*10. Senior Managers ed Executives* |
| *g) con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione;* | *5. MBO e Piano LTI* |
| *h) i criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione;* | *5. MBO e Piano LTI* |
| *i) informazioni volte ad evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di* | *1. Principi ed esame dei rischi*<br>*5. MBO e Piano LTI*<br><br>*Nonché per le singole figure* |

| | |
|---|---|
| *gestione del rischio, ove formalizzata;* | *6. La remunerazione degli amministratori di Pirelli & C.*<br>*7. Remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche*<br>*8. Il Collegio Sindacale*<br>*9. Direttori Generali e Dirigenti con responsabilità strategica*<br>*10. Senior Managers ed Executives* |
| *j) i termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione ex post;* | *Pirelli non ha in essere piani di incentivazione azionaria.*<br>*Quanto ai meccanismi di differimento delle componenti variabili monetari cfr. Paragrafo:*<br>*5. MBO e Piano LTI* |
| *k) informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi;* | *Pirelli non ha in essere piani di incentivazione azionaria* |
| *l) la politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l'insorgere del diritto e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le performance della società;* | *11. Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto*<br>*12. Patti di non concorrenza* |
| *m) informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie;* | *Paragrafi per le singole figure*<br>*6. La remunerazione degli amministratori di Pirelli & C.*<br>*7. Remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche*<br>*8. Il Collegio Sindacale*<br>*9. Direttori Generali e Dirigenti con responsabilità strategica*<br>*10. Senior Managers ed Executives* |
| *n) la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.);* | *6. La remunerazione degli amministratori di Pirelli & C.* |
| *o) se la politica retributiva è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta di tali società* | *13. Altre informazioni* |

**Resoconto sulle remunerazioni**

**per l'esercizio 2011**

## 1. Principi

Il Resoconto sulle remunerazioni per l'esercizio 2011 illustra la Politica attuata dal Gruppo Pirelli nel corso dell'esercizio 2011 in relazione alle remunerazioni e fornisce un consuntivo delle medesime in relazione alle differenti tipologie dei soggetti beneficiari, fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da altre disposizioni di legge o regolamentari applicabili.

## 2. La "Tabella": Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategica.

| 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 | | | | | |
| Marco Tronchetti Provera | Presidente e Amm. delegato | 01/01/2011 – 31/12/2011 | Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2013 | 3.600.439 (1) | | 18.671.840 | | 4.531 | | 22.276.810 | | |
| Vittorio Malacalza | Vice Presidente | 01/01/2011 – 31/12/2011 | Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2013 | 282.767 (2) | 31.315 (3) | | | | | 314.082 | | |
| Alberto Pirelli | Vice Presidente | 01/01/2011 – 31/12/2011 | Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2013 | 973.436 (4) | | 1.710.925 (5) | | 5.251 (5) | | 2.689.612 | | |
| Acutis Carlo | Consigliere | 01/01/2011 – 31/12/2011 | Assemblea di appro- | 50.000 (6) | 17.397 (7) | | | | | 67.397 | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | vazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2013 | | | | | | | | | |
| Angelici Carlo | Consigliere | 01/01/2011 – 21/04/2011 | 21 aprile 2011 | 15.205 (6) | 7.299 (8) | | | | | 22.504 | | |
| Antonelli Cristiano | Consigliere | 01/01/2011 – 21/04/2011 | 21 aprile 2011 | 15.205 (6) | 7.299 (8) | | | | | 22.504 | | |
| Anna Maria Artoni | Consigliere | 21/04/2011 – 31/12/2011 | Assem-blea di appro-vazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2013 | 34.795 (6) | 13.918 (9) | | | | | 48.713 | | |
| Benetton Gilberto | Consigliere | 01/01/2011 – 31/12/2011 | Assem-blea di appro-vazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2013 | 50.000 (6) | | | | | | 50.000 | | |
| Bombassei Alberto | Consigliere | 01/01/2011 – 31/12/2011 | Assem-blea di appro-vazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2013 | 50.000 (6) | 6.082 (9) | | | | | 56.082 | | |
| Bruni Franco | Consigliere | 01/01/2011 – 31/12/2011 | Assem-blea di appro-vazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2013 | 50.000 (6) | 45.572 (10) | | | | | 95.572 | | |
| Campiglio Luigi | Consigliere | 01/01/2011 – 31/12/2011 | Assem-blea di appro-vazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2013 | 50.000 (6) | 13.918 (11) | | | | | 63.918 | | |
| Cucchiani Enrico Tommaso | Consigliere | 01/01/2011 – 16/12/2011 | 16 dicembre 2011 | 47.945 (6) | | | | | | 47.945 | | |
| Paolo Ferro Luzzi | Consigliere | 21/04/2011 – 31/12/2011 | Assem-blea di appro-vazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2013 | 34.795 (6) | 20.877 (8) | | | | | 55.672 | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Pietro Guindani | Consigliere | 21/04/2011 – 31/12/2011 | Assem-blea di appro-vazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2013 | 34.795 (6) | 13.918 (9) | | | | | 48.713 | | |
| Ligresti Giulia Maria | Consigliere | 01/01/2011 – 31/12/2011 | Assem-blea di appro-vazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2013 | 50.000 (6) | | | | | | 50.000 | | |
| Elisabetta Magistretti | Consigliere | 21/04/2011 – 31/12/2011 | Assem-blea di appro-vazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2013 | 34.795 (6) | 20.877 (8) | | | | | 55.672 | | |
| Massimo Moratti | Consigliere | 01/01/2011 – 31/12/2011 | Assem-blea di appro-vazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2013 | 50.000(6) | | | | | | 50.000 | | |
| Renato Pagliaro | Consigliere | 01/01/2011 – 31/12/2011 | Assem-blea di appro-vazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2013 | 50.000 (12) | 17.397 (13) | | | | | 67.397 (12) | | |
| Umberto Paolucci | Consigliere | 01/01/2011 – 21/04/ 2011 | 21 aprile 2011 | 15.205 (6) | 6.082 (9) | | | | | 21.287 | | |
| Giampiero Pesenti | Consigliere | 01/01/2011 – 21/04/ 2011 | 21 aprile 2011 | 15.205(6) | 6.082 (9) | | | | | 21.287 | | |
| Francesco Profumo | Consigliere | 21/04/2011 – 16/11/2011 | 16 novem-bre 2011 | 28.630(6) | 14.315 (20) | | | | | 42.945 | | |
| Giovanni Perissinotto | Consigliere | 01/01/2011 – 31/12/2011 | Assem-blea di appro-vazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2013 | 50.000 (6) (12) | | | | | | 50.000 (12) | | |
| Luigi Roth | Consigliere | 01/01/2011 – 31/12/2011 | Assem-blea di appro-vazione del bilancio chiuso al 31 dicembre | 50.000 (6) | 56.011 (14) | | | | | 106.011 | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 2013 | | | | | | | | | |
| Carlo Secchi | Consigliere | 01/01/2011 – 31/12/2011 | Assem-blea di appro-vazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2013 | 50.000 (6) | 74.490 (15) | | | | | 124.490 | | |
| Gori Francesco | Direttore Generale | 01/01/2011 – 31/12/2011 | - | 1.222.778 (16) | | 9.079.126 (17) | | 8.052 (17) | 200.000 (18) | 10.509.956 | | |
| | N. 3 Dirigenti con responsabilità strategica | 01/01/2011 – 31/12/2011 | - | 1.738.462 (21) | | 10.935.690 (23) | | 17.116 (22) | | 12.691.268 | | |
| Laghi Enrico | Presidente del Collegio Sindacale | 01/01/2011 – 31/12/2011 | Assem-blea di appro-vazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2011 | 62.000 | | | | | | | | |
| Gualtieri Paolo | Sindaco effettivo | 01/01/2011 – 31/12/2011 | Assem-blea di appro-vazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2011 | 41.500 | | | | | | | | |
| Sfameni Paolo Domenico | Sindaco effettivo | 01/01/2011 – 31/12/2011 | Assem-blea di appro-vazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2011 | 41.500 | 21.959 (19) | | | | | 63.459 | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 5.498.042 | 394.808 | 27.460.012 | - | 17.873 | - | 33.370.735 | - | - |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | 3.291.415 | 0 | 12.937.569 | - | 17.077 | 200.000 | 16.446.061 | - | - |
| (III) Totale | | | | 8.789.457 | 394.808 | 40.397.581 | - | 34.950 | 200.000 | 49.816.796 | - | - |

(1) Dei quali: euro 50 mila quale Consigliere di Pirelli & C. S.p.A.; euro 2.475.439 quale Presidente e Amministratore Delegato di Pirelli & C. S.p.A. (si ricorda che a decorrere dalla nomina il compenso per tale carica è stato ridotto da euro 2.476.423 a euro 2.475.000 in ragione d'anno); euro 1.075.000 quale Presidente di Pirelli Tyre S.p.A.;
(2) Dei quali: euro 50 mila quale Consigliere di Pirelli & C. S.p.A.; euro 208.767 quale Vice Presidente di Pirelli & C. (si ricorda che a decorrere dalla nomina il compenso per tale carica è stato attribuito nella riunione del 21 aprile 2011 e fissato in Euro 300.000 in ragione di anno); euro 12 mila quale componente del Consiglio di Amministrazione di RCS Mediagroup S.p.A. ed euro 12 mila quale componente del Comitato Esecutivo di RCS Mediagroup S.p.A.;
(3) Dei quali: euro 17.397 mila quale componente del Comitato Strategie; euro 13.918 quale componente del Comitato per le Nomine e per le Successioni;
(4) Dei quali: euro 50 mila quale Consigliere di Pirelli & C. S.p.A.; euro 392.261 quale Vice Presidente di Pirelli & C. S.p.A. (si ricorda che a decorrere dalla nomina il compenso per tale carica è stato ridotto da euro 599.226 a euro 300.000 in ragione di anno; euro 100.000 quale Vice Presidente di Pirelli Tyre S.p.A. (si ricorda che a decorrere dalla nomina il compenso per tale carica è stato fissato in Euro 150.000 in ragione di anno); ; euro 431.175 quale Senior Manager di Pirelli Tyre S.p.A. (si ricorda che q**uanto al rapporto di lavoro dirigenziale** la retribuzione annua lorda è stata aumentata da euro 368.424 a euro 450.000 a decorrere da Aprile 2011).;
(5) Quale Senior Manager di Pirelli Tyre S.p.A.
(6) Quale Consigliere di Pirelli & C.;
(7) Quale Presidente del Comitato per la Remunerazione;
(8) Quale Componente del Comitato per il Controllo Interno, per i Rischi e per la Corporate Governance;
(9) Quale Componente del Comitato per la Remunerazione;
(10) Dei quali euro 28.175 quale Componente del Comitato pe ril Controllo Interno, per i Rischi e per la Corporate Governance ed euro 17.397 quale componente del Comitato Strategie;
(11) Quale Componente del Comitato per le Nomine e per le Successioni;
(12) Emolumenti riversati alla società di appartenenza
(13) Quale componente del Comitato Strategie. Emolumenti riversati alla società di appartenenza.
(14) Dei quali euro 28.175 quale componente del Comitato pe ril Controllo Interno, per i Rischi e per la Corporate Governance; euro 13.918 quale componente del Comitato per la Remunerazione ed euro 13.918 quale componente del Comitato per le Nomine e per le Successioni;
(15) Dei quali euro 35.134 quale Presidente del Comitato per il Controllo Interno, per iRischi e per la Corporate Governance; euro 17.397 quale componente del Comitato per le Strategie ed

euro 21.959 quale Presidente dell'Organismo di Vigilanza;
(16) Dei quali: euro 1.050.000 quale Direttore Generale e euro 172.778 quale Amministratore Delegato Pirelli Tyre S.p.A. (si ricorda che a decorrere dalla nomina il compenso per tale carica. è stato elevato da euro 100.000 a euro 200.000 in ragione di anno).
(17) Quale Direttore Generale di Pirelli Tyre
(18) Tranche annuale Patto di Non Concorrenza
(19) Quale componente dell'Organismo di Vigilanza
(20) Quale componente del Comitato Strategie;
(21) Dei quali 438.462 da Pirelli Tyre.
(22) Dei quali 3.774 da Pirelli Tyre;
(23) Dei quali 2.147.518 da Pirelli Tyre

## 3. Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategica

Per una descrizione dei piani di incentivazione monetaria si rinvia al paragrafo 5 della Politica sulla Remunerazione. Si ricorda altresì che a seguito della revisione nel novembre 2011 in significativo aumento degli obiettivi del Piano Triennale è stata decisa l'anticipata chiusura del Piano LTI 2011-2013 mediante pagamento dell'intero MBO 2011 conseguito.

| Cognome e nome | Carica | Piano | Bonus dell'anno | | | Bonus anni precedenti | | | Altri bonus |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Erogabile/ Erogato | Differi-to | Periodo di differi-mento | Non più erogabile | Erogabile /Erogati | Ancora differiti | |
| Marco Tronchetti Provera | Presidente e Amministratore Delegato | MBO 2011 | 4.530.000 | | | | | | |
| | | Piano LTI 2009-2011 | 10.235.651 (1) | | | | 3.906.189 (3) | | |
| | | Piano LTI 2011-2013 | 0 | 0 | | | | | |
| Alberto Pirelli | Vice Presidente | MBO 2011 | 263.880 (2) | | | | | | |
| | | Piano LTI 2009-2011 | 1.254.509 (2) (4) | | | | 192.536 (2) (3) | | |
| | | Piano LTI 2011-2013 | 0 | 0 | | | | | |
| Francesco Gori | Direttore Generale | MBO 2011 | 1.952.100 (2) | | | | | | |
| | | Piano LTI 2009-2011 | 5.617.276 (2) (5) | | | | 1.509.750 (2) (3) | | |
| | | Piano LTI 2011-2013 | 0 | 0 | | | | | |
| Dirigenti con responsabilità strategica | | MBO 2011 | 2.434.450 (6) | | | | | | |
| | | Piano LTI 2009-2011 | 7.193.733 (7) (8) | | | | 1.307.507 (3) (9) | | |
| | | Piano LTI 2011-2013 | 0 | 0 | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | MBO 2011 | 6.336.850 | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Piano LTI 2009-2011 | 16.172.148 | | | | 4.951.014 | | |
| | Piano LTI 2011-2013 | 0 | | | | 0 | | |
| (II) Compensi da società controllate e collegate | MBO 2011 | 2.843.580 | | | | | | |
| | Piano LTI 2009-2011 | 8.129.021 | | | | 1.964.968 | | |
| | Piano LTI 2011-2013 | 0 | | | | 0 | | |
| (III) Totale | | 33.481.599 | | | | 6.915.982 | - | |

(1) dei quali euro 6.329.462 a titolo di LTI puro 2009-2011 e euro 3.906.189 a titolo di maggiorazione delle quote di MBO 2009 e 2010 "coinvestito"
(2) Da Pirelli Tyre S.p.A.
(3) quote di MBO 2009 e 2010 accantonate
(4) dei quali euro 1.061.973 a titolo di LTI puro 2009-2011 e euro 192.536 a titolo di maggiorazione delle quote di MBO 2009 e 2010 "coinvestito"
(5) dei quali euro 4.107.526 a titolo di LTI puro 2009-2011 e euro 1.509.750 a titolo di maggiorazione delle quote di MBO 2009 e 2010 "coinvestito"
(6) Dei quali euro 627.600 da Pirelli Tyre S.p.A.
(7) dei quali euro 5.534.451 a titolo di LTI puro 2009-2011 e euro 1.659.282 a titolo di maggiorazione delle quote di MBO "coinvestito"
(8) Dei quali euro 1.257.236 da Pirelli Tyre S.p.A.
(9) Dei quali euro 262.682 da Pirelli Tyre

## 4. La "Tabella" redatte in via di autodisciplina relative ai compensi del top management percepiti nel triennio 2009/2011;

Nelle tabelle redatte in via di autodisciplina di seguito allegate relative al Presidente e Amministratore Delegato di Pirelli & C. S.p.A., al Direttore Generale, al Vice Presidente di Pirelli & C. S.p.A. (dott. Alberto Pirelli) e ai Dirigenti con responsabilità strategica si rappresenta il totale degli emolumenti percepiti nel triennio 2009-2011 con l'indicazione, per ciascun anno, di quanto riferibile al singolo esercizio e di quanto effettivamente percepito.

Dalle tabelle emerge come le regole di funzionamento dell'LTI 2009-2011 facciano sì che una parte significativa del totale emolumenti erogati nel 2011 sia in realtà riferibile ad anni precedenti.

Inoltre nell'ultima colonna viene rappresentato il peso percentuale delle singole componenti della remunerazione sul totale degli emolumenti percepiti evidenziando in generale per ciascun beneficiario una decisa prevalenza della componente variabile rispetto alla componente fissa.

## Dott. Marco Tronchetti Provera

| | 2009 | 2010 | 2011 | Totale | incidenza % delle varie componenti |
|---|---|---|---|---|---|
| **Compensi fissi** | | | | | |
| Consigliere Pirelli & C. S.p.A. | 50.000 | 50.000 | 50.000 | 150.000 | |
| Presidente e AD di Pirelli & C. S.p.A. | 2.508.000 | 2.439.826 | 2.475.439 * | 7.423.265 | |
| Presidente di Pirelli Tyre S.p.A. | 1.150.000 ** | 1.075.000 | 1.075.000 | 3.300.000 | |
| **Totale compensi fissi** | **3.708.000** | **3.564.826** | **3.600.439** | **10.873.265** | **33%** |
| **MBO effettivamente percepito** | **1.521.000** | **2.385.189** | **4.530.000** | **8.436.189** | **25%** |
| **Premio LTI puro** | | | | | |
| *"maturato"* | *2.109.821* | *2.109.821* | *2.109.821* | *6.329.462* | |
| *percepito* | *0* | *0* | **6.329.462** | **6.329.462** | |
| **MBO differito + Premio LTI da coinvestimento** | | | | | |
| *"maturato"* | *3.042.000* | *4.770.378* | *0* | *7.812.378* | |
| *percepito* | *0* | *0* | **7.812.378** | **7.812.378** | |
| **Totale LTI** | | | | | |
| *"maturato"* | *5.151.821* | *6.880.199* | *2.109.821* | *14.141.840* | |
| *percepito* | *0* | *0* | **14.141.840** | **14.141.840** | **42%** |
| **Benefici non monetari** | **0** | **0** | **4.531** | **4.531** | |
| **TOTALE** | | | | | |
| *"maturato"* | *10.380.821* | *12.830.214* | *10.244.791* | *33.455.825* | |
| *percepito* | **5.229.000** | **5.950.015** | **22.276.810 ***** | **33.455.825** | **100%** |

* a decorrere dalla nomina il compenso per tale carica è stato ridotto da € 2.476.423 a € 2.475.000 in ragione d'anno
**N.B.: percepiva anche € 435.000 da Pirelli & C. Real Estate S.p.A.
*** il 54% è maturato in anni precedenti

## Dott. Francesco Gori

| | 2009 | 2010 | 2011 | Totale | incidenza % delle varie componenti |
|---|---|---|---|---|---|
| **Compensi fissi** | | | | | |
| Direttore Generale di Pirelli & C. S.p.A. | 950.000 | 1.050.000 | 1.050.000 | 3.050.000 | |
| Amministratore Delegato di Pirelli Tyre S.p.A | 100.000 | 100.000 | 172.778 * | 372.778 | |
| **Totale compensi fissi** | **1.050.000** | **1.150.000** | **1.222.778** | **3.422.778** | **23%** |
| **MBO effettivamente percepito** | **608.500** | **901.250** | **1.952.100** | **3.461.850** | **24%** |
| **Premio LTI puro** | | | | | |
| *"maturato"* | *1.369.175* | *1.369.175* | *1.369.175* | *4.107.526* | |
| *percepito* | *0* | *0* | **4.107.526** | **4.107.526** | |
| **MBO differito + Premio LTI da coinvestimento** | | | | | |
| *"maturato"* | *1.217.000* | *1.802.500* | *0* | *3.019.500* | |
| *percepito* | *0* | *0* | **3.019.500** | **3.019.500** | |
| **Totale LTI** | | | | | |
| *"maturato"* | *2.586.175* | *3.171.675* | *1.369.175* | *7.127.026* | |
| *percepito* | *0* | *0* | **7.127.026** | **7.127.026** | **49%** |
| **Benefici non monetari** | **6.792** | **7.753** | **8.052** | **22.597** | |
| **Altri compensi (patto di non concorrenza)** | **200.000** | **200.000** | **200.000** | **600.000** | **4%** |
| **TOTALE** | | | | | |
| *"maturato"* | *4.451.467* | *5.430.678* | *4.752.105* | *14.634.251* | |
| *percepito* | **1.865.292** | **2.259.003** | **10.509.956 **** | **14.634.251** | **100%** |

* a decorrere dalla nomina il compenso per tale carica è stato elevato da € 100.000 a € 200.000 in ragione d'anno
** il 57% è maturato in anni precedenti

## Dott. Alberto Pirelli

| | 2009 | 2010 | 2011 | Totale | incidenza % delle varie componenti **** |
|---|---|---|---|---|---|
| **Compensi fissi** | | | | | |
| Consigliere Pirelli & C. S.p.A. | 50.000 | 50.000 | 50.000 | 150.000 | |
| Vice Presidente di Pirelli & C. S.p.A. | 590.000 | 590.000 | 392.261 * | 1.572.261 | |
| Vice Presidente di Pirelli Tyre S.p.A. | 0 | 0 | 100.000 ** | 100.000 | |
| Senior Manager di Pirelli Tyre S.p.A. | 368.424 | 368.424 | 431.175 | 1.168.023 | |
| **Totale compensi fissi** | **1.008.424** | **1.008.424** | **973.436** | **2.990.284** | **61%** |
| **MBO effettivamente percepito** | **82.011** | **110.525** | **263.880** | **456.416** | **9%** |
| **Premio LTI puro** | | | | | |
| *"maturato"* | *353.991* | *353.991* | *353.991* | *1.061.973* | |
| *percepito* | *0* | *0* | **1.061.973** | **1.061.973** | |
| **MBO differito + Premio LTI da coinvestimento** | | | | | |
| *"maturato"* | *164.022* | *221.050* | *0* | *385.072* | |
| *percepito* | *0* | *0* | **385.072** | **385.072** | |
| **Totale LTI** | | | | | |
| *"maturato"* | *518.013* | *575.041* | *353.991* | *1.447.045* | |
| *percepito* | *0* | *0* | **1.447.045** | **1.447.045** | **29%** |
| **Benefici non monetari** | **5.634** | **5.312** | **5.251** | **16.197** | |
| **TOTALE** | | | | | |
| *"maturato"* | *1.614.082* | *1.699.302* | *1.596.558* | *4.909.942* | |
| *percepito* | **1.096.069** | **1.124.261** | **2.689.612 ***** | **4.909.942** | **100%** |

* a decorrere dalla nomina il compenso per tale carica è stato ridotto da € 599.226 a € 300.000 in ragione d'anno
** a decorrere dalla nomina il compenso per tale carica è stato fissato in € 150.000 in ragione d'anno
*** il 41% è maturato in anni precedenti
**** considerando come fisso la sola retribuzione annua lorda da Senior Manager

## Avv. Francesco Chiappetta

| | 2009 | 2010 | 2011 | Totale | incidenza % delle varie componenti |
|---|---|---|---|---|---|
| **Totale compensi fissi** | **800.000** | **800.000** | **800.000** | **2.400.000** | **26%** |
| **MBO effettivamente percepito** | **258.075** | **484.625** | **1.103.300** | **1.846.000** | **20%** |
| **Premio LTI puro** | | | | | |
| *"maturato"* | *1.152.990* | *1.152.990* | *1.152.990* | *3.458.969* | |
| *percepito* | *0* | *0* | **3.458.969** | **3.458.969** | |
| **MBO differito + Premio LTI da coinvestimento** | | | | | |
| *"maturato"* | *516.150* | *969.250* | *0* | *1.485.400* | |
| *percepito* | *0* | *0* | **1.485.400** | **1.485.400** | |
| **Totale LTI** | | | | | |
| *"maturato"* | *1.669.140* | *2.122.240* | *1.152.990* | *4.944.369* | |
| *percepito* | *0* | *0* | **4.944.369** | **4.944.369** | **54%** |
| **Benefici non monetari** | **450** | **4.123** | **5.158** | **9.731** | |
| **TOTALE** | | | | | |
| *"maturato"* | *2.727.665* | *3.410.988* | *3.061.448* | *9.200.100* | |
| *percepito* | **1.058.525** | **1.288.748** | **6.852.827 *** | **9.200.100** | **100%** |

* il 55% è maturato in anni precedenti

Dott. Maurizio Sala

| | 2009 | 2010 | 2011 | Totale | incidenza % delle varie componenti |
|---|---|---|---|---|---|
| Totale compensi fissi | 345.035 | 400.000 | 438.462 | 1.183.497 | 33% |
| MBO effettivamente percepito | 102.682 | 160.000 | 627.600 | 890.282 | 25% |
| Premio LTI puro | | | | | |
| "maturato" | 331.518 | 331.518 | 331.518 | 994.554 | |
| percepito | 0 | 0 | 994.554 | 994.554 | |
| MBO differito + Premio LTI da coinvestimento | | | | | |
| "maturato" | 205.364 | 320.000 | 0 | 525.364 | |
| percepito | 0 | 0 | 525.364 | 525.364 | |
| Totale LTI | | | | | |
| "maturato" | 536.882 | 651.518 | 331.518 | 1.519.918 | |
| percepito | 0 | 0 | 1.519.918 | 1.519.918 | 42% |
| Benefici non monetari | 3.441 | 2.902 | 3.774 | 10.117 | |
| TOTALE | | | | | |
| "maturato" | 988.040 | 1.214.420 | 1.401.354 | 3.603.814 | |
| percepito | 451.158 | 562.902 | 2.589.754 * | 3.603.814 | 100% |

* il 46% è maturato in anni precedenti

Dott. Francesco Tanzi

| | 2009 | 2010 | 2011 | Totale | incidenza % delle varie componenti |
|---|---|---|---|---|---|
| Totale compensi fissi | 125.000 | 500.000 | 500.000 | 1.125.000 | 26% |
| MBO effettivamente percepito | 68.800 | 302.125 | 703.550 | 1.074.475 | 25% |
| Premio LTI puro | | | | | |
| "maturato" | 360.309 | 360.309 | 360.309 | 1.080.928 | |
| percepito | 0 | 0 | 1.080.928 | 1.080.928 | |
| MBO differito + Premio LTI da coinvestimento | | | | | |
| "maturato" | 0 | 604.250 | 351.775 | 956.025 | |
| percepito | 0 | 0 | 956.025 | 956.025 | |
| Totale LTI | | | | | |
| "maturato" | 360.309 | 964.559 | 712.084 | 2.036.953 | |
| percepito | 0 | 0 | 2.036.953 | 2.036.953 | 48% |
| Benefici non monetari | 450 | 3.733 | 8.184 | 12.367 | |
| TOTALE | | | | | |
| "maturato" | 554.559 | 1.770.417 | 1.923.818 | 4.248.795 | |
| percepito | 194.250 | 805.858 | 3.248.687 * | 4.248.795 | 100% |

* il 41% è maturato in anni precedenti

## 5. Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

Nella tabella che segue è riportata l'informativa sulle partecipazioni eventualmente detenute dai componenti Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, dal Direttore Generale e dai Dirigenti con esponsabilità strategiche in Pirelli & C. S.p.A. con azioni quotate e nelle società da questa controllate.

In particolare è indicato, nominativamente per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e per i direttori generali e cumulativamente per gli altri dirigenti con responsabilità strategiche, 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 dirigente con responsabilità strategiche anche per una frazione di anno.

| Cognome e nome | Carica | Società partecipata | Nr. Azioni possedute al 31.12.2010 | Nr. Azioni acquistate/ sottoscritte | Nr. Azioni vendute | Nr. Azioni possedute al 31.12.2011 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | |
| Tronchetti Provera Marco | Presidente e Amministratore Delegato | Pirelli & C. | 1.251 | ---- | ---- | 1.251 |
| | | Pirelli & C. (poss. indiretto) | 124.500.500 (1) | ---- | ---- | 124.500.500 |
| | | Pirelli & C. (poss. indiretto) | 110.673 (2) | ---- | ---- | 110.673 |
| | | Pirelli & C. Ambiente S.p.A. (poss. ind.) | 2.240.280 (2) | | 2.240.280 | ----- |
| | | Pirelli & C. Eco Technology S.p.A. (poss. ind.) | 8.726.900 (2) | ---- | 8.726.900 | ----- |
| Pirelli Alberto | Vice Presidente | Pirelli & C. | 131.629 | ---- | ---- | 131.629 |
| Moratti Massimo | Consigliere | Pirelli & C. | 1.050.129 | ---- | 1.050.129 | ----- |
| | | Pirelli & C. (poss. indiretto) | 3.402.521 (5) | ---- | 1.050.129 | 2.343.392 (5) |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Pirelli & C. (poss. indiretto) | 1.221.413 (6) | ---- | 1.221.413 | ----- |
| Roth Luigi | Consigliere | Pirelli & C. | 4.000 (7) | ---- | ---- | 4.000 (7) |
| (1) Azioni detenute tramite Camfin S.p.A. | | | | | | |
| (2) Azioni detenute tramite Cam Partecipazioni S.p.A. | | | | | | |
| (3) Numero di azioni azzerato a seguito dell'operazione di riduzione del capitale sociale e della cessione di azioni effettuate nel corso dell'anno | | | | | | |
| (5) Azioni detenute tramite CMC S.p.A. | | | | | | |
| (6) Azioni intestate fiduciariamente a Istifid S.p.A. | | | | | | |
| (7) Azioni detenute dal coniuge | | | | | | |