

Ai sensi di legge sono gravati di un obbligo di disclosure al mercato rispetto alle operazioni compiute su azioni della Società o su strumenti finanziari alle stesse collegate di controvalore superiore a 5 mila euro su base annua – tra gli altri – amministratori e sindaci della società emittente, nonché i “soggetti che svolgono funzioni di [...] direzione in un emittente quotato e i dirigenti che abbiano regolare accesso a informazioni privilegiate [...] e detengano il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull’evoluzione e sulle prospettive future dell’emittente quotato”.

La Società ha optato per l’individuazione di questi dirigenti nei propri “dirigenti aventi responsabilità strategica nell’impresa”⁴².

In linea con quanto fatto nel precedente mandato, pur in assenza di obblighi normativi al riguardo, il Consiglio di Amministrazione ha deciso debba continuare a gravare sui soggetti sopra indicati, in specifici periodi dell’anno (cd. *Black out periods*⁴³), un dovere di astensione dal compimento di operazioni su azioni della Società o su strumenti finanziari collegati. Tali periodi sono, peraltro, suscettibili, in occasioni straordinarie, di essere estesi o sospesi dal Consiglio di Amministrazione.

6. COMITATI INTERNI AL CONSIGLIO

I Comitati istituiti all’interno del Consiglio hanno compiti istruttori, propositivi e/o consultivi in relazione alle materie rispetto alle quali è particolarmente avvertita l’esigenza di approfondimento in modo che su tali materie si possa avere un confronto di opinioni, effettivo e informato.

In Pirelli, in linea con le best practices, è prassi consolidata che il Consiglio al momento dell’istituzione definisca in modo formale compiti e poteri dello specifico comitato (attraverso una cd. *written charter*), rendendoli pubblici mediante pubblicazione sul sito internet della Società e dandone altresì conto tramite la presente relazione.

Il Consiglio di Amministrazione ha istituito al proprio interno nella prima riunione successiva (29 aprile 2008), due comitati: il Comitato per il Controllo Interno, per i Rischi e per la *corporate governance*⁴⁴ e il Comitato per

42 Si tratta del Dott. F. Gori, dell’Avv. F. Chiappetta, del Dott. F. Tanzi, del Dott. M. Sala. A tal proposito si rinvia ai paragrafi “organi delegati” e “Dirigenti Generali e altri Dirigenti”.

43 La procedura relativa ai *black out periods* è riportata in calce alla presente relazione e reperibile sul sito internet della Società.

44 Tale denominazione è stata assunta a partire dal 1 settembre 2009 e sostituisce la precedente denominazione di “Comitato per il Controllo Interno e per la Corporate Governance”.

la Remunerazione. Detti Comitati sono costituiti di soli amministratori indipendenti.

La composizione dei Comitati consiliari è riportata nella Tabella n. 4.

7. COMITATO PER LE NOMINE E PER LE SUCCESSIONI – COMITATO STRATEGIE

Sino ad oggi, il Consiglio aveva valutato di non istituire al proprio interno un comitato per le nomine alla carica di amministratore, non ricorrendo i presupposti sulla cui base esso è stato previsto dal Codice di autodisciplina, tenuto altresì conto dell’assetto proprietario della Società e, soprattutto, della capacità del voto di attribuire trasparenza alla procedura di selezione e indicazione dei candidati.

Il Consiglio aveva peraltro attribuito al Comitato per il Controllo interno, per i Rischi e per la corporate governance la facoltà di individuare le candidature da sottoporre al Consiglio in caso di cooptazione di un Consigliere indipendente ai sensi dell’articolo 2386, comma 1, Codice Civile.

Nella riunione del 8 marzo 2011, il Consiglio di Amministrazione, anche sulla base degli approfondimenti condotti con l’ausilio del predetto Comitato per il Controllo Interno, per i Rischi e per la *corporate governance*, ha deliberato di raccomandare al Consiglio di Amministrazione che verrà nominato dall’Assemblea di Bilancio 2010 di valutare l’istituzione di un comitato per le Nomine e per le Successioni, composto non necessariamente da soli amministratori indipendenti e che abbia, tra gli altri anche il compito di:

- proporre la definizione di piani di “emergenza” per la successione:
 - del CEO;
 - del Direttore Generale

In particolare, il Comitato dovrebbe stabilire gli step necessari e i requisiti per l’individuazione (all’interno o all’esterno) di figure professionali che possano sostituire in caso di “emergenza” le summenzionate figure aziendali;

- individuare i criteri per eventuali piani di successione del top e senior management in generale al fine di garantire una continuità nelle strategie di business.

Il Consiglio di Amministrazione e il Comitato per il Controllo Interno, per i Rischi e per la *corporate governance* hanno valutato la crescente importanza che riveste per la

Il consiglio ha raccomandato l’istituzione di un Comitato per le nomine e per le successioni e di un Comitato strategie