

11. COMITATI MANAGERIALI

Sono costituiti all'interno del Gruppo specifici comitati manageriali composti dal top e dal senior management del Gruppo con il compito di coadiuvare il Consiglio di Amministrazione e gli organi delegati nella definizione delle linee guida dell'attività di impresa e di dare attuazione agli indirizzi stabiliti dal Consiglio.

In particolare sono stati costituiti, tra gli altri, i seguenti principali Comitati manageriali.

MANAGEMENT COMMITTEE

Il Management committee, presieduto dal Presidente del Consiglio di Amministrazione e composto da top managers e senior managers del Gruppo ha il compito dare esecuzione e attuazione alle linee strategiche decise dal Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato discute ed esamina in particolare le principali questioni operative e di business connesse al raggiungimento degli obiettivi strategici.

IL COMITATO MANAGERIALE RISCHI

Presieduto dal Group General Counsel ha il compito di (i) adottare e promuovere un processo sistematico e strutturato di identificazione e misurazione dei rischi; (ii) esaminare le informazioni sui rischi, interni ed esterni, esistenti e prospettici, cui è esposto il Gruppo; (iii) proporre strategie di risposta al rischio in funzione dell'esposizione complessiva e puntuale alle diverse categorie di rischi; (iv) proporre l'applicazione di risk policy al fine di garantire che il rischio sia ridotto a livelli "accettabili"; (v) monitorare l'implementazione delle strategie di risposta al rischio definite e il rispetto delle risk policy adottate.

LO STEERING COMMITTEE SUSTAINABILITY

Lo Steering Committee Sustainability, presieduto dal Presidente del Consiglio di Amministrazione ha i seguenti compiti: (i) formulare i piani di sostenibilità del Gruppo alla luce degli indirizzi e dei principi internazionali in materia; (ii) monitorare il deployment operativo dei piani; (iii) predisporre il Bilancio di Sostenibilità; (iv) predisporre i piani aziendali in materia di Equal Opportunities.

12. PIANI DI SUCCESSIONE⁵⁸

Nel corso della riunione del 3 marzo 2011, il Comitato per il Controllo Interno, per i Rischi e per la corporate governance, assistito dal Chief People Officer ha analizzato la struttura organizzativa del Gruppo Pirelli. In particolare il Comitato ha ricevuto analitica descrizione dell'organizzazione di Pirelli & C. S.p.A. nonché della sua principale controllata Pirelli Tyre S.p.A.

Il Comitato ha esaminato il processo per l'individuazione delle figure facenti parte del management e del senior management. Il Comitato ha preso atto dell'esistenza di un processo strutturato di individuazione, gestione e sviluppo dei cd. "talenti", che garantisce al Gruppo, nel tempo, "naturali" meccanismi di successione garantendo un costante ricambio generazionale attraverso uno strutturato percorso di crescita interna. A tal ultimo proposito, ad esempio, il Comitato ha preso atto che figure quali il Direttore Generale Tyre, il Direttore Gestione Controllo di Gruppo, il Direttore Prodotto e altre figure del Senior management hanno raggiunto tali posizioni attraverso un processo di sviluppo e crescita interna.

Il Comitato ha altresì esaminato l'implementazione di uno strutturato processo che consenta alla Società di (i) monitorare le risorse chiave presenti in azienda e verificare l'esistenza di possibili soggetti interni capaci di assumere ruoli di primaria responsabilità ovvero (ii) definire le caratteristiche necessarie per ricoprire tali compiti al fine di eventuali ricerche all'esterno in caso di cambiamenti di "emergenza".

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per il Controllo Interno, per i Rischi e per la corporate governance, ha approvato una raccomandazione al prossimo Consiglio di valutare l'istituzione di un apposito comitato che abbia tra gli altri il compito di:

— proporre la definizione di piani di "emergenza" per la successione:

- del CEO;
- del Direttore Generale

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;

Processo strutturato
di individuazione,
gestione e sviluppo
dei "talenti"

⁵⁸ Le informazioni riportate nella presente sezione sono fornite anche in ottemperanza alla raccomandazione della Consob contenuta nella Comunicazione DEM/11012984 del 24 febbraio 2011.