

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

Società e per il mercato il coinvolgimento diretto del (i) Consiglio nella definizione delle politiche di successione, non solo e non tanto di eventuali naturali avvicendamenti degli amministratori esecutivi per i quali incidono in modo determinante le decisioni degli azionisti ma (ii) del top e senior management in generale al fine di monitorare le strategie poste in essere dalla funzione di Human Resources per garantire continuità dell'azione di gestione.

A tal proposito si rinvia anche alla sezione “Piani di Successione”.

Il Consiglio ha altresì raccomandato che il Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea di Bilancio 2010 valuti la costituzione di un Comitato Strategie, con un ruolo di supporto in termini consultivi e propositivi a favore dell'Amministratore Delegato e del Consiglio di Amministrazione nel suo complesso per la definizione delle linee guida strategiche del business nonché per l'individuazione e definizione delle condizioni e dei termini di operazioni di rilievo strategico.

Il Comitato dovrebbe, in particolare, esaminare in via preventiva i piani strategici pluriennali del Gruppo da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

8. COMITATO PER LA REMUNERAZIONE

8.1 COMPOSIZIONE

Il Consiglio ha istituito al proprio interno, sin dall'anno 2000, il “Comitato per la Remunerazione”, con funzioni di natura istruttoria, consultiva e/o propositiva.

Adottando una composizione più rigorosa di quella prevista anche dalle stesse raccomandazioni del Codice di Autodisciplina⁴⁵, **i componenti del Comitato per la Remunerazione, nominati dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 29 aprile 2008 (Consiglieri Bernardino Libonati, Alberto Bombassei, Giampiero Pesenti) e nella riunione del 29 luglio 2009 con efficacia dal 1 settembre 2009 (Consigliere Umberto Paolucci), sono tutti amministratori indipendenti.**

Alla Data della relazione, tenuto conto della scomparsa del Prof. Libonati avvenuta in data 30 novembre 2010, il Comitato per la Remunerazione risulta così composto⁴⁶:

- Alberto Bombassei;
- Giampiero Pesenti
- Umberto Paolucci.

Funge da Segretario del Comitato, il Segretario del Consiglio di Amministrazione, Avv. Anna Chiara Svelto.

⁴⁵ Codice di Autodisciplina Principio 7.P.3, prevede che il comitato per la remunerazione sia composto unicamente da amministratori non esecutiva la maggioranza dei quali indipendenti.

⁴⁶ Per maggiori dettagli si rinvia alla Tabella n. 4

8.2 COMPITI ATTRIBUITI AL COMITATO

Il Consiglio di Amministrazione, in linea con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, ha confermato le attribuzioni di natura istruttoria e consultiva del Comitato per la Remunerazione.

In particolare il Comitato per la Remunerazione:

- formula proposte al Consiglio per la remunerazione degli amministratori delegati e di quelli che ricoprono particolari cariche, in modo tale da assicurarne l'allineamento all'obiettivo della creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo;
- valuta periodicamente i criteri per la remunerazione dell'alta direzione della Società e, su indicazione degli amministratori delegati, formula proposte e raccomandazioni in materia, con particolare riferimento all'adozione di eventuali piani di stock option o di assegnazione di azioni;
- monitora l'applicazione delle decisioni assunte dagli organi competenti e delle *policy* aziendali in materia di remunerazione del top management.

Si segnala che il Consiglio di Amministrazione ha attribuito le competenze del Comitato per le operazioni con parti correlate previsto ai sensi della citata procedura, al Comitato per la Remunerazione limitatamente alle sole “operazioni” con parti correlate in materia di remunerazione degli amministratori e dei dirigenti aventi responsabilità strategica dell'impresa.

La Procedura per le operazioni con Parti Correlate prevede che la Procedura stessa adottata dalla Società non si applichi alle deliberazioni relative alle remunerazioni di amministratori e dirigenti aventi responsabilità strategica purché (i) la Società abbia adottato una politica di remunerazione ivi incluse le politiche relative agli accordi di risoluzione consensuale del rapporto; (ii) nella definizione della politica di remunerazione sia intervenuto un comitato composto esclusivamente da amministratori non esecutivi in maggioranza indipendenti (il Comitato per la Remunerazione); (iii) sia stata sottoposta al voto consultivo dell'assemblea una relazione che illustri la politica di remunerazione; (iv) la remunerazione assegnata sia coerente con tale politica. Si rinvia in proposito alla “Politica Generale sulle Remunerazioni” riportata in calce alla relazione.

8.3 FUNZIONAMENTO

Il Comitato – che nell'espletamento delle proprie funzioni può avvalersi di consulenze esterne – si riunisce ogniqualvolta il proprio Presidente lo ritenga opportuno o ne sia fatta richiesta da un altro componente oppure da un Amministratore Delegato.