

ALLEGATO K - RELAZIONE SULLE REMUNERAZIONI

PREMESSA

La presente relazione sulle remunerazioni (“**relazione**”) si articola in:

Politica generale sulle remunerazioni per l’esercizio 2011 (“**Politica**”) e

Resoconto sulle remunerazioni per l’esercizio 2010 (“**Resoconto 2010**”).

La Politica stabilisce principi e linee guida ai quali si attiene il Gruppo Pirelli al fine di (i) determinare e (ii) monitorare l’applicazione (del)le prassi retributive come in seguito declinate.

La Politica è redatta alla luce delle raccomandazioni contenute nell’articolo 7 del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A., come modificato nel marzo 2010, cui Pirelli ha aderito e che entrerà in vigore a partire dall’esercizio 2012, nonché 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.

Il Resoconto 2010, presentato per informativa all’Assemblea dei Soci, fornisce un consultivo in materia di remunerazione per l’esercizio 2010.

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

Annual Total Direct Compensation a Target: indica la sommatoria (i) della componente fissa annua lorda della remunerazione, (ii) della componente variabile annuale che il beneficiario percepirebbe in caso di raggiungimento degli obiettivi a target; (iii) dell’annualizzazione della componente variabile a medio/lungo termine (cd. LTI) che il beneficiario percepirebbe in caso di raggiungimento degli obiettivi di medio/lungo termine a target;

Direttori Generali: soggetti nominati dal Consiglio di Amministrazione in relazione all’assetto organizzativo della Società e del Gruppo.

Dirigenti con responsabilità strategica: dirigenti, individuati dal Consiglio di Amministrazione della Società, 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.

Executives: dipendenti del Gruppo Pirelli che soddisfano specifici requisiti, stabiliti più nel dettaglio nei Criteri Applicativi (come definiti al paragrafo 1 della Politica), che tengono conto della posizione ricoperta all’interno

della struttura organizzativa, dell’autonomia, del potere decisionale nelle scelte, del potenziale e della prestazione del dipendente.

Gruppo o Gruppo Pirelli: indica l’insieme delle società incluse nel perimetro di consolidamento di Pirelli & C. S.p.A..

Management: indica l’insieme dei Direttori Generali, dei Dirigenti con responsabilità strategica, dei Senior Managers e degli Executives.

MBO: indica la componente variabile annuale della remunerazione conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali;

Piano LTI: indica il Piano Long Term Incentive Cash illustrato nel paragrafo n. 9 della presente Politica;

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

RAL: indica la componente fissa annua lorda della remunerazione per coloro che hanno un rapporto di lavoro dipendente con una delle Società del Gruppo.

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

Società: indica Pirelli & C. S.p.A.

POLITICA GENERALE SULLE REMUNERAZIONI PER L’ESERCIZIO 2011

1. Principi

La Società definisce e applica una Politica Generale sulle Remunerazioni volta ad attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire proficuamente gli obiettivi del Gruppo.

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 forte legame tra retribuzione, da un lato, performance individuali e del Gruppo, dall’altro.

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 adotta, su proposta del Comitato per la Remunerazione, i “Criteri per l’Attuazione della Politica Generale sulle Remunerazioni” (“**Criteri Applicativi**”).

Eventuali scostamenti dai Criteri applicativi nella determinazione della remunerazione:

- degli amministratori investiti di particolari cariche, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con responsabilità strategica sono preventivamente esaminati e approvati dal Comitato per la Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione;
- dei Senior Managers e degli Executives sono preventivamente approvati dal Chief People Officer della Società.

Almeno una volta l'anno, in occasione della presentazione del Resoconto sulle Remunerazioni, il Chief People Officer riferisce sul rispetto della Politica e sui relativi Criteri Applicativi al Comitato per la Remunerazione.

2. Comitato per la Remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione ha istituito al proprio interno, sin dall'anno 2000, il "Comitato per la Remunerazione", con funzioni di natura istruttoria, consultiva e propositiva. In particolare, il Comitato per la Remunerazione:

- formula proposte al Consiglio di Amministrazione per la remunerazione degli amministratori investiti di 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 del Management della Società e, su indicazione degli amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano delegate specifiche attribuzioni, 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 e delle *policy* aziendali in materia di remunerazione.

I componenti del Comitato per la Remunerazione, nominati dal Consiglio di Amministrazione nelle riunioni del 29 aprile 2008 (Consiglieri Bernardino Libonati, Alberto Bombassei, Giampiero Pesenti) e del 29 luglio 2009 (Consigliere Umberto Paolucci), sono tutti amministratori indipendenti. In data 30 novembre 2010 è scomparso il Consigliere Bernardino Libonati (Presidente). Conseguentemente, alla data della presente relazione il Comitato per la Remunerazione risulta così composto:

- Alberto Bombassei;
- Umberto Paolucci;
- Giampiero Pesenti.

Il Consiglio di Amministrazione ha, altresì, attribuito al Comitato per la Remunerazione le competenze del Comitato per le operazioni con parti correlate limitatamente alle determinazioni concernenti la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategica.

Al fine di una più ampia descrizione del funzionamento e delle attività svolte nel corso dell'esercizio 2010 dal Comita-

to per la Remunerazione si rinvia alla relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari per l'esercizio 2010.

3. Processo per la definizione e approvazione della Politica

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.

Il Comitato per la Remunerazione sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione altresì i "Criteri Applicativi" e sovrintende alla loro applicazione.

La Politica, che è stata approvata dal Comitato per la Remunerazione nella riunione del 23 febbraio 2011, è stata oggetto di valutazione anche in un'apposita riunione di tutti gli Amministratori Indipendenti; successivamente approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del [8 marzo 2011] e posta all'esame e al voto consultivo dell'Assemblea degli Azionisti.

4. Contenuto della Politica

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

- (i) il Consiglio di Amministrazione si attiene per la definizione della remunerazione:
 - dei componenti il Consiglio di Amministrazione e, in particolare, degli amministratori investiti di particolari cariche;
 - dei Direttori generali;
 - dei Dirigenti con responsabilità strategica;
- (ii) il Gruppo fa riferimento per la definizione della remunerazione dei Senior Managers e, più in generale, degli Executives del Gruppo..

5. La remunerazione degli amministratori

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 2010 erano:

- amministratori investiti di particolari cariche il Presidente del Consiglio di Amministrazione Marco Tronchetti Provera e i Vice Presidenti Alberto Pirelli e Vittorio Malacalza; al Presidente erano altresì de-

legate 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; Carlo Angelici; Cristiano Antonelli; Gilberto Benetton; Alberto Bombassei; Franco Bruni; Luigi Campiglio; Enrico Tommaso Cucchiani; Giulia Maria Ligresti; Massimo Moratti; Renato Pagliaro; Umberto Paolucci; Giovanni Perissinotto; Giampiero Pesenti; Luigi Roth; Carlo Secchi.

L'assemblea degli Azionisti di Pirelli dell'aprile 2008, 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 dell'aprile 2008 aveva deliberato un compenso complessivo annuo lordo pari a 1,2 milioni di euro così ripartito dal Consiglio di Amministrazione:

- 50 mila euro per ciascun Consigliere di amministrazione;
- 24 mila euro per ciascun componente del Comitato per il Controllo Interno, per i Rischi e per la corporate governance;
- 20 mila euro per ciascun componente del Comitato per la Remunerazione.

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

Un compenso di euro 15 mila era attribuito poi al Consigliere facente parte dell'Organismo di Vigilanza.

Ai Consiglieri inoltre spettava 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 Managers e Executives nell'esercizio delle loro funzioni finalizzata a tenere indenne il Gruppo 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..

Si segnala che in occasione dell'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2010, l'Assemblea degli Azionisti è convocata anche per procedere al rinnovo del Consiglio di Amministrazione.

6. 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 si compone in generale dei seguenti elementi:

- una componente fissa annua lorda;
- una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (cd. MBO);
- una componente variabile di medio/lungo termine (cd. LTI).

Nella determinazione della remunerazione e delle sue singole componenti, il Consiglio di Amministrazione tiene conto se all'amministratore investito di una particolare carica siano altresì delegate specifiche attribuzioni. In particolare la remunerazione è determinata sulla base dei seguenti criteri indicativi:

- a) la componente fissa ha generalmente 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 di amministratore investito di particolari cariche nella Società (esclusi dunque i compensi percepiti per altri incarichi in altre società del Gruppo) di peso generalmente non inferiore al 70% di detto compenso. In ogni caso l'incentivo massimo conseguibile non può essere superiore a 2 volte la componente fissa annua lorda/RAL;
- c) la componente variabile a medio/lungo termine (cd. LTI) a target annualizzata ha un peso generalmente non inferiore al 50% della componente variabile complessiva (MBO a target e LTI a target) dell'Annual Total Direct Compensation a target.

Si rinvia per un approfondimento, anche in merito ai limiti all'incentivo massimo conseguibile al paragrafo 9 ("MBO e Piano LTI").

Nel caso in cui l'Amministratore sia investito di particolari cariche ma non siano allo stesso delegate specifiche attribuzioni, la sua remunerazione è composta unicamente di una componente fissa annua che tenga conto della particolare carica di cui l'amministratore sia investito.

Con riferimento alle componenti variabili della remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche si segnala che, con cadenza annuale, il Comitato per la Remunerazione propone al Consiglio di Amministrazione gli obiettivi MBO e procede, nell'esercizio successivo, a una verifica della performance dell'amministratore al fine di verificare il raggiungimento degli obiettivi del MBO dell'esercizio precedente.

Compete altresì al Comitato per la Remunerazione il compito di valutare la proposta di attribuzione e la quantificazione dell'LTI in caso di raggiungimento degli obiettivi del Piano LTI.

In favore degli amministratori investiti di particolari cariche e ai quali siano delegate specifiche attribuzioni,

nel caso in cui essi non siano legati da rapporti di lavoro dirigenziale, il Consiglio di Amministrazione può altresì prevedere, 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 aventi 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 Managers.

Il Consiglio di Amministrazione può 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. È 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.

Il Comitato per la Remunerazione e il Consiglio di Amministrazione rispettivamente valutano e approvano, preventivamente, ulteriori compensi attribuiti agli amministratori per altre eventuali particolari cariche conferite in Consigli di Amministrazione di società controllate.

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 la complessità dei ruoli dal punto di vista organizzativo, del-

le specifiche attribuzioni delegate nonché dell'impatto sui risultati finali di business del singolo.

7. Direttori Generali e Dirigenti con responsabilità strategica

Al 31 dicembre 2010 Pirelli & C. aveva quale unico Direttore Generale il Dott. Francesco Gori e quali Dirigenti con responsabilità strategica:

- l'Avv. Francesco Chiappetta;
- il Dott. Francesco Tanzi;
- il Dott. Maurizio Sala.

Il Consiglio di Amministrazione, con l'ausilio del Comitato per il Controllo Interno, per i Rischi e per la corporate governance, almeno una volta l'anno verifica che tali circostanze non ricorrano anche per ulteriori executives della Società e/o del Gruppo.

La remunerazione dei Direttori Generali e dei Dirigenti con responsabilità strategica è in via generale 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);
- una componente variabile di medio/lungo termine (cd. LTI);
- benefits tipicamente riconosciuti agli executives Pirelli.

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

- a) la componente fissa ha un peso generalmente non superiore al 50% dell'Annual Total Direct Compensation a target;
- b) l'incentivo a target MBO (annuale), per i Direttori Generali, è pari ad una percentuale prestabilita della remunerazione annua lorda fissa di peso generalmente non inferiore al 70% di detta remunerazione e per i Dirigenti con responsabilità strategica non inferiore al 40% della remunerazione annua lorda fissa;
- c) la componente variabile a medio/lungo termine (cd. LTI) a target annualizzata ha un peso generalmente non inferiore al 50% della componente variabile complessiva (MBO a target e LTI a target) dell'Annual Total Direct Compensation a target.

Si rinvia per un approfondimento, anche in merito ai limiti all'incentivo massimo conseguibile al paragrafo 9 ("MBO e Piano LTI").

Come per gli amministratori investiti di particolari cariche, il Consiglio di Amministrazione può 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 dell'anno

successivo (fermi restando gli ulteriori eventuali obblighi di trasparenza previsti dalla normativa applicabile).

Come detto nel paragrafo che precede, alla data della presente relazione, la Società non ha in essere piani di incentivazione mediante strumenti finanziari.

È 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.

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.

8. Senior Managers ed Executives

La remunerazione dei Senior Managers e degli Executives 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);
- una componente variabile di medio/lungo termine (cd. LTI);
- benefits riconosciuti da prassi aziendali.

Nella determinazione della remunerazione (e delle sue singole componenti), dei Senior Managers e degli Executives, il Gruppo Pirelli tiene conto dei seguenti criteri indicativi:

- a)** la componente fissa: (i) per i Senior Managers ha un peso generalmente non superiore al 60% dell'Annual Total Direct Compensation a target e (ii) per gli Executives ha un peso generalmente non superiore ai 2/3 dell'Annual Total Direct Compensation a target;
- b)** un incentivo a target MBO (annuale) che rappresenta una percentuale della componente fissa;
- c)** la componente variabile a medio/lungo termine (cd. LTI) a target annualizzata (i) per i Senior Managers ha un peso non inferiore al 50% della componente variabile complessiva (MBO a target e LTI a target) dell'Annual Total Direct Compensation a target e (ii) per gli Executives (salvi i casi in cui l'Executive non sia inserito per ragioni gestionali nel piano LTI) ha un peso non inferiore al 30% della componente

variabile complessiva (MBO a target e LTI a target) dell'Annual Total Direct Compensation a target.

Si rinvia per un approfondimento, anche in merito ai limiti all'incentivo massimo conseguibile, al paragrafo 9 ("MBO e Piano LTI").

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.

9. MBO e Piano LTI

La componente variabile annuale (cd. MBO) consente di valutare la performance del beneficiario su base annua. 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, della Società e del Gruppo.

La maturazione della componente variabile annuale è subordinata al raggiungimento di una condizione di accesso (cd. on/off) di tipo finanziario (nell'esercizio 2010 la Posizione Finanziaria Netta) ed è commisurata ad un parametro quantitativo di redditività annuale (nell'esercizio 2010 il PBIT).

Gli MBO dei Senior Managers e degli Executives sono definiti dal superiore gerarchico di intesa con la direzione delle risorse umane e con la direzione controllo di gestione di Gruppo e possono includere, oltre alla performance della Società e/o del Gruppo, obiettivi connessi alla performance economica e/o qualitativa dell'unità/funzione di appartenenza.

Il Gruppo stabilisce un "tetto" massimo all'incentivo erogabile in caso superamento degli obiettivi target.

In particolare, nel caso di MBO attribuiti agli amministratori investiti di particolari cariche e ai Direttori Generali, l'incentivo massimo conseguibile non può essere comunque superiore a 2 volte la componente fissa annua lorda/RAL. Nel caso dei Dirigenti con responsabilità strategica l'incentivo massimo conseguibile non può essere comunque superiore a 1,5 volte la RAL. Infine, per i Senior Managers e gli Executives, l'incentivo massimo conseguibile non può essere superiore a 2 volte l'incentivo conseguibile a target.

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 (prima quello “2009/2011” – di cui sono titolari circa 90 persone, in particolare gli amministratori investiti di particolari cariche e ai quali siano delegate specifiche attribuzioni, i Direttori Generali, i Dirigenti con responsabilità strategica, i Senior Managers e alcuni Executives - e successivamente quello “2011/2013” esteso anche, sostanzialmente, a tutti gli altri Executives del Gruppo).

Il Piano LTI include anche un meccanismo di “coinvestimento” di parte dell’MBO: il partecipante al Piano LTI “coinveste” infatti il 50% del proprio MBO 2011 e 2012, eventualmente raggiunto, a “sostegno” del raggiungimento degli obiettivi del piano industriale Triennale.

In caso di raggiungimento degli obiettivi del piano industriale Triennale, il partecipante matura un incentivo LTI determinato in percentuale della propria componente fissa annua lorda/RAL in atto al momento in cui sia stata stabilita la sua partecipazione al Piano, percentuale che tiene conto del ruolo ricoperto. L’incentivo 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 incentivo LTI.

Per quanto concerne la parte di MBO coinvestita, il beneficiario - in caso di raggiungimento degli obiettivi triennali - ha diritto alla “restituzione” della somma “investita” maggiorata di una somma pari a quella “investita”; in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi triennali, il beneficiario ha diritto unicamente alla restituzione della metà della somma investita.

Il piano di incentivazione prevede dunque il differimento parziale dell’erogazione degli MBO 2011 e 2012 (e per il piano LTI 2009/2011, degli MBO 2009 e 2010).

I costi dell’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.

L’attribuzione di una parte della maggiorazione della somma “investita” (pari al 10% di detta somma) è legata al Total Shareholder Return, inteso come misurazione della performance Pirelli rispetto all’indice FTSE/MIB Total Return, periodicamente calcolato da FTSE e presente sul database di Borsa Italiana, cui il TSR di Pirelli dovrà risultare almeno allineato, allo scopo di assicurare un’ancora maggiore allineamento fra l’operato del Management e le attese degli azionisti. Tale correlazione è volta a mantenere un collegamento diretto tra retribuzioni e performance sostenibile intesa in termini di crescita di valore a medio e lungo termine.

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 l’incentivo triennale non verrà

erogato, neppure pro-quota (tale clausola vale anche per le quote di MBO eventualmente già “investite”).

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

È politica del Gruppo Pirelli non stipulare con Amministratori, Dirigenti con responsabilità strategica, Senior managers e executives, accordi che regolino ex ante gli aspetti economici relativi all’eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del singolo (cd. “paracaduti”).

In caso di interruzione del rapporto in essere con il Gruppo per motivi diversi dalla giusta causa, l’orientamento è 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, la Società 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; TFM sugli importi suddetti.

11. Patti di non concorrenza

Il Gruppo può stipulare con i propri Direttori Generali, Dirigenti con responsabilità strategica e per professionalità particolarmente critiche di Senior Managers e di Executives 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.

RESOCONTO SULLE REMUNERAZIONI PER L'ESERCIZIO 2010

1. Principi

Il Resoconto sulle remunerazioni per l'esercizio 2010 illustra la politica attuata dal Gruppo Pirelli nel corso dell'esercizio 2010 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" delle Remunerazioni

COGNOME E NOME	CARICA RICOPERTA	PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DALLA CARICA	EMOLUMENTI PER LA CARICA NELLA SOCIETÀ CHE REDIGE IL BILANCIO (9)	BENEFICI NON MONETARI	BONUS E ALTRI INCENTIVI (10)	ALTRI COMPENSI
Tronchetti Provera Marco	Presidente	01/01//2010 - 31/12/2010	appr. bilancio 2010	2.490		2.385	1.075 (1)
Pirelli Alberto	Vice Presidente	01/01//2010 - 31/12/2010	appr. bilancio 2010	640	5 (1)	110 (1)	368 (1)
Puri Negri Carlo Alessandro	Vice Presidente	01/01/2010 - 29/07/2010	-	224			
Malacalza Vittorio	Vice Presidente	29/07/2010 - 31/12/2010	appr. bilancio 2010	21 (2)			
Acutis Carlo	Amministratore	01/01//2010 - 31/12/2010	appr. bilancio 2010	50			
Angelici Carlo	Amministratore	01/01//2010 - 31/12/2010	appr. bilancio 2010	74 (3)			
Antonelli Cristiano	Amministratore	01/01//2010 - 31/12/2010	appr. bilancio 2010	74 (3)			
Benetton Gilberto	Amministratore	01/01//2010 - 31/12/2010	appr. bilancio 2010	50			
Bombassei Alberto	Amministratore	01/01//2010 - 31/12/2010	appr. bilancio 2010	70 (4)			
Bruni Franco	Amministratore	01/01//2010 - 31/12/2010	appr. bilancio 2010	74 (3)			
Campiglio Luigi	Amministratore	01/01//2010 - 31/12/2010	appr. bilancio 2010	50			
Cucchiani Enrico Tommaso	Amministratore	01/01//2010 - 31/12/2010	appr. bilancio 2010	50			
Libonati Berardino	Amministratore	01/01//2010 - 30/11/2010	-	64 (6)			
Ligresti Giulia Maria	Amministratore	01/01//2010 - 31/12/2010	appr. bilancio 2010	50			
Moratti Massimo	Amministratore	01/01//2010 - 31/12/2010	appr. bilancio 2010	50			
Pagliaro Renato	Amministratore	01/01//2010 - 31/12/2010	appr. bilancio 2010	50 (5)			
Paolucci Umberto	Amministratore	01/01//2010 - 31/12/2010	appr. bilancio 2010	70 (4)			
Perissinotto Gio- vanni	Amministratore	01/01//2010 - 31/12/2010	appr. bilancio 2010	50			
Pesenti Giampiero	Amministratore	01/01//2010 - 31/12/2010	appr. bilancio 2010	70 (4)			
Roth Luigi	Amministratore	01/01//2010 - 31/12/2010	appr. bilancio 2010	74 (3)			
Secchi Carlo	Amministratore	01/01//2010 - 31/12/2010	appr. bilancio 2010	89 (7)			
Gori Francesco	Direttore Generale	01/01/2010 - 31/12/2010			7 (1)	901 (1)	1.350 (1)
Laghi Enrico	Presidente Collegio sindacale	01/01//2010 - 31/12/2010	appr. bilancio 2011	62			
Gualtieri Paolo	Sindaco effettivo	01/01//2010 - 31/12/2010	appr. bilancio 2011	42			
Sfameni Paolo Domenico	Sindaco effettivo	01/01//2010 - 31/12/2010	appr. bilancio 2011	57 (8)			
Altri dirigenti con responsabilità strategica					11	947	1.700

1) Da Pirelli Tyre S.p.A

2) In carica dal 29 luglio 2010

3) Dei quali euro 24 migliaia quale componente del Comitato per il Controllo Interno, per i rischi e per la corporate governance

4) Dei quali euro 20 migliaia quale componente del Comitato per la remunerazione

5) Emolumenti riversati alla società di appartenenza

6) Dei quali euro 18 migliaia quale componente del Comitato per la remunerazione

7) Quale componente del Comitato per il Controllo Interno, per i rischi e per la corporate governance (euro 24 migliaia) e dell'Organismo di Vigilanza (euro 15 migliaia)

8) Dei quali euro 15 migliaia componente dell'Organismo di Vigilanza

9) Le voci riportate in questa colonna contengono euro 50 migliaia (ad eccezione del Vice Presidente Malacalza, per il quale la voce contiene euro 21 Migliaia e di Puri Negri per il quale contiene euro 29 Migliaia) di compensi di competenza dell'esercizio 2010 da percepire nel 2011

10) Le voci riportate in questa colonna contengono compensi di competenza dell'esercizio 2010 da percepire nel 2011

Il Presidente, il Vice Presidente A. Pirelli, il Direttore Generale e gli altri dirigenti con responsabilità strategica sono inclusi nel piano di incentivazione triennale LTI che, secondo il meccanismo del coinvestimento, prevede l'erogazione per l'esercizio 2009 e 2010 del 50% dell'incentivo conseguito, mentre il restante 50% complessivamente maturato verrebbe erogato nel 2012, maggiorato del 100% in caso di raggiungimento degli obiettivi triennali previsti dal Piano LTI 2009-2011 venendo altrimenti decurtato del 50% in caso di mancato raggiungimento di tali obiettivi. Si rinvia per maggiori dettagli sul funzionamento del piano di incentivazione al testo della relazione sul Governo Societario sezione "Ripartizione degli amministratori e politica retributiva".

3. La remunerazione degli amministratori

Per quanto riguarda la remunerazione degli amministratori si riporta qui di seguito integralmente quanto già segnalato al paragrafo 5 della Politica.

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

(iii) amministratori investiti di particolari cariche ai quali possono essere altresì delegate specifiche attribuzioni;

(iv) 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 2010 erano:

- amministratori investiti di particolari cariche il Presidente del Consiglio di Amministrazione Marco Tronchetti Provera e i Vice Presidenti Alberto Pirelli e Vittorio Malacalza; al Presidente erano 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; Carlo Angelici; Cristiano Antonelli; Gilberto Benetton; Alberto Bombassei; Franco Bruni; Luigi Campiglio; Enrico Tommaso Cucchiani; Giulia Maria Ligresti; Massimo Moratti; Renato Pagliaro; Umberto Paolucci; Giovanni Perissinotto; Giampiero Pesenti; Luigi Roth; Carlo Secchi.

L'assemblea degli Azionisti di Pirelli dell'aprile 2008, 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 dell'aprile 2008 aveva deliberato un compenso complessivo annuo lordo pari a 1,2 milioni di euro così ripartito dal Consiglio di Amministrazione:

- 50 mila euro per ciascun consigliere di amministrazione;
- 24 mila euro per ciascun componente del Comitato per il Controllo Interno, per i Rischi e per la corporate governance;
- 20 mila euro per ciascun componente del Comitato per la Remunerazione.

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

Un compenso di euro 15 mila era attribuito poi al Consigliere facente parte dell'Organismo di Vigilanza.

Ai Consiglieri inoltre spettava 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 Managers e Executives nell'esercizio delle loro funzioni finalizzata a tenere indenne il Gruppo 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..

Si segnala che in occasione dell'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2010, l'Assemblea degli Azionisti è convocata anche per procedere al rinnovo del Consiglio di Amministrazione.

4. La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche ai quali erano altresì delegate specifiche attribuzioni

In linea con la Politica Generale sulle Remunerazioni innanzi descritta, la remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione Dott. Marco Tronchetti Provera (al 31 dicembre 2010 unico amministratore investito di particolari cariche al quale erano altresì delegate specifiche attribuzioni) si compone di:

- una componente fissa annua lorda;
- una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (cd. MBO);
- una componente variabile di medio/lungo termine (cd. LTI);

Il Presidente ha percepito per l'esercizio 2010 un compenso fisso annuo lordo pari a complessivi euro 3.564.826 dei quali (i) euro 2.439.826 per la carica di Presidente di Pirelli & C. S.p.A.; (ii) euro 50.000 per la carica di Consigliere di Amministrazione di Pirelli & C. S.p.A.; (iii) euro 1.075.000 per la carica di Presidente di Pirelli Tyre S.p.A.

Quanto alla componente variabile annuale MBO, il Consiglio di Amministrazione aveva assegnato al Presidente del Consiglio di Amministrazione per l'esercizio 2010 un incentivo/MBO legato ai risultati economici conseguiti a livello di Gruppo e correlata al raggiungimento di obiettivi specifici prefissati dal Consiglio. In particolare la Società, sulla base delle analisi condotte avvalendosi di società di consulenza leader del settore sull'executive compensation (Towers Watson e Hay Group), aveva attribuito un incentivo annuale 2010 fondato su un meccanismo che preveda una condizione di accesso (cd. on/off) di tipo finanziario (Posizione Finanziaria Netta) e legato a un parametro quantitativo di redditività annuale (PBIT), elaborato sulla base di un'approfondita analisi comparatistica sul posizionamento di mercato in termini di compensation rispetto a un campione comparabile di società italiane e internazionali.

Sulla base dei dati di consuntivo del bilancio chiuso al 31 dicembre 2010, il Presidente ha conseguito un incentivo

annuale MBO pari a complessivi euro 4.770.378 lordi dei quali, in base al meccanismo di “coinvestimento” del piano LTI 2009/2011, immediatamente erogato solo il 50% pari ad euro 2.385.189 lordi. Il restante 50% complessivamente maturato verrebbe erogato nel 2012, maggiorato di una somma pari a quella investita in caso di raggiungimento degli obiettivi del Piano LTI 2009/2011 venendo altrimenti decurtato del 50% in caso di mancato raggiungimento di tali obiettivi.

Si ricorda, con riferimento alla componente variabile di medio/lungo periodo che il Presidente Dott. Marco Tronchetti Provera è beneficiario del Piano LTI 2009/2011 nonché di quello 2011/2013 aventi le caratteristiche descritte nel paragrafo 9 della Politica.

Si segnala per completezza che il Presidente non è inserito in piani di incentivazione mediante strumenti finanziari che peraltro alla data della presente relazione la società non ha in essere.

Infine, si osserva che in completa coerenza con quanto riportato nel paragrafo 6 della Politica, per il Presidente del Consiglio di Amministrazione, in quanto amministratore investito di particolari cariche e al quale sono state delegate specifiche attribuzioni, non essendo lo stesso legato da un rapporto di lavoro dirigenziale con il Gruppo, 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 aventi 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 a infortuni che dovessero occorrere loro nello svolgimento del loro mandato;
- un trattamento per invalidità permanente e per morte causa malattia.

5. La remunerazione del Direttore Generale

In linea con la Politica Generale sulle Remunerazioni innanzi descritta, la remunerazione del Direttore Generale Dott. Francesco Gori (al 31 dicembre 2010 unico Direttore Generale) si compone di:

- una componente fissa annua lorda;
- una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (cd. MBO);
- una componente variabile di medio/lungo termine (cd. LTI).
- benefits tipicamente riconosciuti agli executives Pirelli.

Il Direttore Generale Dott. Francesco Gori ha percepito per l’esercizio 2010 una componente fissa annua lorda pari a complessivi euro 1.150.000 dei quali (i) euro 1.050.000 a titolo di retribuzione annua lorda, per la carica di Direttore Generale; (ii) euro 100 mila a titolo di compenso fisso annuo lordo per la carica di Amministratore Delegato di Pirelli Tyre S.p.A..

Nel corso dell’esercizio 2010, il Direttore Generale Dott. Gori ha percepito la tranche annuale per il Patto di non concorrenza, patto di cui lo stesso è titolare (per una descrizione della politica sui patti di non concorrenza si rinvia al paragrafo 11 della Politica).

Quanto alla componente variabile annuale MBO, il Consiglio di Amministrazione aveva assegnato anche al Direttore Generale Dott. Gori per l’esercizio 2010 un incentivo/MBO legato ai risultati economici conseguiti a livello di Gruppo e correlata al raggiungimento di obiettivi specifici prefissati dal Consiglio. In particolare la Società, sulla base delle analisi condotte avvalendosi di società di consulenza leader del settore sull’executive compensation (Towers Watson e Hay Group), aveva attribuito un incentivo annuale 2010 fondato su un meccanismo che preveda una condizione di accesso (cosiddetta on/off) di tipo finanziario (Posizione Finanziaria Netta) e legato a un parametro quantitativo di redditività annuale (PBIT), elaborato sulla base di un’approfondita analisi comparatistica sul posizionamento di mercato in termini di compensation rispetto a un campione comparabile di società italiane e internazionali.

Sulla base dei dati di consuntivo del bilancio chiuso al 31 dicembre 2010, il Direttore Generale ha conseguito un incentivo annuale MBO pari a complessivi euro 1.802.500 lordi dei quali, in base al meccanismo di “coinvestimento” del piano LTI 2009/2011, viene immediatamente erogato solo il 50% pari ad euro 901.250 lordi. Il restante 50% complessivamente maturato verrebbe erogato nel 2012, maggiorato di una somma pari a quella investita in caso di raggiungimento degli obiettivi del Piano LTI 2009/2011 venendo altrimenti decurtato del 50% in caso di mancato raggiungimento di tali obiettivi.

Con riferimento alla componente variabile di medio/lungo periodo si ricorda che anche il Direttore Generale Dott. Gori è beneficiario del Piano LTI 2009/2011 nonché di quello 2011/2013 aventi le caratteristiche descritte nel paragrafo 9 della Politica.

Si segnala che il Direttore Generale non è inserito in piani di incentivazione mediante strumenti finanziari che peraltro alla data della presente relazione la società non ha in essere.

6. Dirigenti con responsabilità strategica

In linea con la Politica Generale sulle Remunerazioni, la remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategica, compone di:

- una componente fissa annua lorda;
- una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (cd. MBO);
- una componente variabile di medio/lungo termine (cd. LTI);
- benefits tipicamente riconosciuti agli executives Pirelli.

Al 31 dicembre 2010 erano Dirigenti con responsabilità strategica:

- l'Avv. Francesco Chiappetta, Group General Counsel e Direttore Affari Generali e istituzionali;
- il Dott. Maurizio Sala, Direttore Controllo di Gestione di Gruppo;
- il Dott. Francesco Tanzi, Direttore Finanza e Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari.

I Dirigenti con responsabilità strategica hanno percepito per l'esercizio 2010, in forma aggregata, complessivi euro 1,7 milioni di euro.

Tutti i Dirigenti con responsabilità strategica sono beneficiari del Piano LTI 2009/2011 nonché di quello 2011/2013 aventi le caratteristiche descritte nel paragrafo 9 della Politica.

Si segnala per completezza che i Dirigenti con responsabilità strategica non sono inseriti in piani di incentivazione mediante strumenti finanziari che peraltro alla data della presente relazione la Società non ha in essere.

7. Senior managers e executives

In linea con la Politica Generale sulle Remunerazioni, la remunerazione di senior managers e executives si compone di:

- una componente fissa annua lorda;
- una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (cd. MBO);
- una componente variabile di medio/lungo termine (cd. LTI);
- benefits tipicamente riconosciuti agli executives Pirelli.