

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

Premessa

La presente Relazione sulla Remunerazione (“**Relazione**”), approvata dal Consiglio di Amministrazione del 26 febbraio 2019, su proposta del Comitato per la Remunerazione, si articola in due sezioni:

- Sezione I: “Politica” per l’esercizio 2019 (“**Politica 2019**” o “**Politica**”) e
- Sezione II: “Resoconto” dell’esercizio 2018 (“**Resoconto 2018**”).

La Relazione è redatta ai sensi dell’art.123-ter del Testo Unico della Finanza e dell’art.84-quater del c.d.Regolamento Emittenti della Consob⁴¹ nonché sulla base dello Schema 7-bis dell’Allegato 3 A del Regolamento Emittenti. Nella sua stesura si è tenuto conto delle raccomandazioni della Commissione Europea in materia di remunerazione degli Amministratori delle società quotate, nonché delle raccomandazioni in materia di remunerazione del Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato dal Comitato per la Corporate Governance e promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria, cui Pirelli ha aderito.

La Relazione è redatta, altresì, agli effetti dell’art. 14 della Procedura per le Operazioni con Parti Correlate di Pirelli.

La **Politica 2019** definisce principi e linee guida ai quali:

- il Consiglio di Amministrazione si attiene per la definizione della remunerazione degli Amministratori di Pirelli & C. S.p.A. (“**Pirelli & C.**”), in particolare degli Amministratori investiti di particolari cariche, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con responsabilità strategica;
- Pirelli fa riferimento per la definizione della remunerazione dei Senior Manager e, più in generale, degli Executive.

Il **Resoconto 2018**, presentato per informativa all’Assemblea degli Azionisti, fornisce il consuntivo in materia di remunerazione per l’esercizio 2018.

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 ricoprono la carica di Presidente e Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato. 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. diversi dagli Amministratori investiti di particolari cariche. Gli Amministratori non 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.

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 (MBO) che il beneficiario percepirebbe in caso di raggiungimento degli obiettivi a *target*;
- (iii) componente variabile di medio/lungo termine costituita da:
 - a. valore annuale del Piano *Long Term Incentive* (LTI) che il beneficiario percepirebbe in caso di raggiungimento degli obiettivi pluriennali a *target*;
 - b. meccanismo annuale di erogazione differita di quota parte dell’MBO maturato e di riconoscimento di una maggiorazione dell’intero MBO maturato in funzione della continuità nel tempo (intendendosi come tale l’esercizio successivo a quello di maturazione dell’MBO) del raggiungimento degli obiettivi annuali 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..

Direttore/i Generale/i: 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 o DRS: 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 quello di un dirigente italiano.

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

LTI: indica il Piano Long Term Incentive Cash attualmente in essere (2018-2020).

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.

Piano di Retention: indica il Piano di Retention illustrato nel successivo paragrafo n.9.

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, (ii) dei Direttori Generali, laddove l’attività del Senior Manager abbia un impatto significativo sui risultati di *business*.

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

Top Management: indica l’insieme degli Amministratori investiti di particolari cariche, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con responsabilità strategica.

⁴¹ Delibera Consob n.11971 del 14 maggio 1999.

Executive summary

	FINALITÀ	MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO	BENEFICIARI
Remunerazione fissa	Valorizzare le competenze manageriali e professionali, le esperienze ed il contributo richiesto in relazione al ruolo	È definita in relazione alle caratteristiche, le responsabilità e le eventuali deleghe assegnate al ruolo e tenendo conto dei riferimenti di mercato al fine di assicurare la competitività della remunerazione offerta	<p>Presidente: €400.000</p> <p>Vice Presidente Esecutivo e AD: €2.400.000</p> <p>Direttore Generale: €750.000</p> <p>DRS: non superiore al 50% dell'Annual Total Direct Compensation a Target</p> <p>Senior Manager ed Executive: non superiore al 60% (Senior Manager) e al 75% (Executive) dell'Annual Total Direct Compensation a Target</p>
Remunerazione variabile di Breve Termine (MBO)	Diretta a motivare le risorse manageriali verso il conseguimento degli obiettivi annuali della Società, mantenendo un forte allineamento alla sostenibilità di medio-lungo termine tramite un meccanismo di parziale differimento	<p>È direttamente collegata al raggiungimento di obiettivi di performance, assegnati a ciascun beneficiario in coerenza con il ruolo ricoperto.</p> <p>Inoltre la maturazione dell'incentivo è subordinata al conseguimento di una condizione di accesso identificata, generalmente nella Posizione Finanziaria Netta.</p> <p>Gli obiettivi per l'anno 2019 sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • EBIT (Gruppo/Region/BU) • Posizione Finanziaria Netta • EBT • Sostenibilità • Obiettivi di unità/funzione (solamente per Senior Manager/Executive di Region/BU) <p>Una quota dell'incentivo maturato annualmente pari al 25% è oggetto di differimento e soggetto ad ulteriori condizioni di performance</p>	<p>Presidente: non rientra tra i beneficiari del Piano.</p> <p>Vice Presidente Esecutivo e AD:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Entry level:</i> 75% dell'incentivo target • <i>Target:</i> 125% del compenso fisso • <i>Cap:</i> 200% dell'incentivo target <p>Direttore Generale e DRS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Entry level:</i> 75% dell'incentivo target • <i>Target:</i> 50 - 75% della RAL • <i>Cap:</i> 200% dell'incentivo target <p>Senior Manager ed Executive:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Entry level:</i> 75% dell'incentivo target • <i>Target:</i> 20% - 40% della RAL • <i>Cap:</i> 200% dell'incentivo target
Remunerazione variabile di lungo termine	Intende promuovere la creazione di valore in ottica di sostenibilità nel lungo termine e il conseguimento degli obiettivi del Piano Strategico della Società, favorendo allo stesso tempo la fidelizzazione e l'engagement delle risorse	<p>Piano LTI 2018-2020: incentivo monetario, subordinato al raggiungimento di una condizione on/off legata al deleveraging (Net Financial Position/EBITDA adjusted)</p> <p>subordinato al conseguimento dei seguenti obiettivi pluriennali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ROS di Gruppo • TSR assoluto • TSR Relativo • Ranking Pirelli nel Dow Jones Sustainability Index (subordinatamente al raggiungimento di almeno uno degli obiettivi sopra elencati) <p>È previsto un livello soglia al di sotto del quale nessun incentivo viene erogato (pari al 75% di ciascun obiettivo) e un cap massimo al payout pari a 2 volte l'incentivo target</p> <p>Vesting: 3 anni</p>	<p>Presidente: non rientra tra i beneficiari del Piano.</p> <p>Vice Presidente Esecutivo e AD:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Entry level:</i> 75% dell'incentivo target • <i>Target triennale:</i> 250% del compenso fisso • <i>Cap:</i> 200% dell'incentivo target <p>Direttore Generale e DRS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Entry level:</i> 75% dell'incentivo target • <i>Target triennale:</i> 167% - 200% della RAL • <i>Cap:</i> 200% dell'incentivo target <p>Senior Manager ed Executive:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Entry level:</i> 75% dell'incentivo target • <i>Target triennale:</i> 50% - 167% della RAL • <i>Cap:</i> 200% dell'incentivo target
Altri istituti	Assicurare la stabilità organizzativa e il contributo nell'implementazione del Piano Strategico della Società. Tutelare il know-how aziendale e proteggersi dalla concorrenza	<ul style="list-style-type: none"> • Retention plan: piano straordinario di retention di durata quadriennale (2017-2021). • Patti di non concorrenza: vincolo riferito al settore merceologico in cui opera il Gruppo e alla estensione territoriale. L'ampiezza varia in relazione al ruolo ricoperto 	<p>Presidente: non rientra tra i beneficiari del Retention plan e dei patti di non concorrenza.</p> <p>Vice Presidente Esecutivo e AD: non rientra tra i beneficiari del Retention plan e dei patti di non concorrenza</p> <p>Retention plan: esclusivamente per il Direttore Generale, DRS e selezionati Senior Manager/ Executive. Il massimo livello di <i>retention bonus</i> previsto è pari 2,3x la Total Direct Compensation a Target 2017</p> <p>Patti di non concorrenza: per il Direttore Generale, i Dirigenti con responsabilità strategica e per professionalità particolarmente critiche di Senior Manager e di Executive. Prevede il riconoscimento di un corrispettivo rapportato alla RAL in relazione alla durata e all'ampiezza del vincolo.</p>

Politica sulla remunerazione per l'esercizio 2019

1. SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI DEFINIZIONE E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO

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. Essa è, infatti, adottata e annualmente approvata - su proposta del Comitato per la Remunerazione - dal Consiglio di Amministrazione che la sottopone, poi, 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, il responsabile della direzione Human Resources & Organization riferisce sulla applicazione della Politica al Comitato per la Remunerazione, il cui presidente riferisce, a sua volta, al Consiglio di Amministrazione.

La Politica 2019 - che è stata proposta dal Comitato per la Remunerazione e, successivamente, approvata dal Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Collegio Sindacale, nella riunione del 26 febbraio 2019 - è posta all'esame e al voto consultivo dell'Assemblea degli Azionisti.

Per completezza si rammenta che, ai sensi di legge, 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 (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 finanziari⁴².

ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI

L'Assemblea degli Azionisti:

- determina, all'atto della nomina, il compenso annuo lordo spettante ai componenti del Consiglio di Amministrazione, esclusa la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche;
- determina, all'atto della nomina, il compenso annuo lordo spettante ai componenti del Collegio Sindacale;
- si esprime con voto consultivo in merito alla prima sezione della Relazione sulla Remunerazione;
- delibera, su proposta del Consiglio di Amministrazione, in merito a eventuali meccanismi di incentivazione basati sull'attribuzione di strumenti finanziari o opzioni su strumenti finanziari.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione:

- stabilisce la ripartizione del compenso complessivo stabilito per gli amministratori dall'Assemblea degli Azionisti;
- definisce la politica di remunerazione degli Amministratori Esecutivi, degli Amministratori investiti di particolari cariche, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con responsabilità strategica;
- determina i compensi degli Amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c., nonché quelli dei Direttori Generali;
- definisce gli obiettivi di performance correlati alla componente variabile delle remunerazioni degli Amministratori Esecutivi, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con responsabilità strategica;
- definisce la remunerazione del responsabile della funzione Internal Audit su proposta del Comitato Controllo, Rischi, Sostenibilità e Corporate Governance.

⁴² Si rammenta che Pirelli ha adottato un piano LTI 2018-2020 con obiettivi legati all'andamento del titolo Pirelli (come di seguito meglio illustrato).

COMITATO PER LA REMUNERAZIONE

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.

Alla data della presente Relazione, il Comitato è composto da quattro membri, tutti non esecutivi, in maggioranza indipendenti, e, in linea con le prescrizioni del Codice di Autodisciplina, il Presidente del Comitato è un amministratore indipendente.

Alla data della presente Relazione il Comitato risulta così composto:

COMITATO REMUNERAZIONE

	Nome e Cognome	Carica
	Bai Xinpeng	Amministratore Non Esecutivo
	Laura Cioli	Amministratore Non Esecutivo Indipendente
	Tao Haisu (Presidente)	Amministratore Non Esecutivo Indipendente
	Giovanni Lo Storto	Amministratore Non Esecutivo Indipendente

I Consiglieri Laura Cioli e Giovanni Lo Storto sono stati valutati dal Consiglio di Amministrazione in possesso di adeguata esperienza contabile, finanziaria e in materia di politiche retributive.

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.

Il Comitato ha funzioni consultive, propositive e di supervisione per garantire la definizione e applicazione, all'interno del Gruppo, delle 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, formulando proposte in merito;
- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli amministratori delegati e formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- con riferimento agli amministratori esecutivi e agli altri Amministratori investiti di particolari cariche e ai Direttori Generali formula proposte o esprime pareri al Consiglio:
 - per la loro remunerazione, in coerenza con la Politica;
 - per la fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tali remunerazioni;
 - per la definizione di eventuali patti di non concorrenza;

→ per la definizione di eventuali accordi per la chiusura del rapporto anche sulla base dei principi stabiliti nella Politica;

- con riferimento ai Dirigenti con responsabilità strategica verifica la coerenza della loro remunerazione con la Politica Generale sulle Remunerazioni ed esprime parere sulle stesse anche ai sensi della procedura per le Operazioni con Parti Correlate;
- 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 verificando in particolare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance stabiliti;
- esamina e sottopone al Consiglio di Amministrazione la Relazione sulla Remunerazione la quale, nominativamente per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo, per i Direttori Generali e in forma aggregata 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.

In relazione alle modalità di funzionamento del Comitato per la Remunerazione si rinvia alla Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari.

2. FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2019

La Politica ha la finalità di attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire gli obiettivi aziendali. Pirelli definisce e applica una Politica caratterizzata:

- per il Top Management e per il Senior Management, da spiccate caratteristiche di attrattività tralasciando il terzo quartile del mercato di confronto (rispetto ai benchmark utilizzati);
- per gli Executive, in linea con le prassi mediane dei mercati di confronto.

L'Annual Total Direct Compensation a Target costituisce il riferimento per il confronto con il mercato.

L'analisi del posizionamento, della composizione e più in generale della competitività della remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche è condotta dal Comitato per la Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione con l'ausilio di società indipendenti specializzate nell'*executive compensation* (Willis Towers Watson) 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 del singolo sui risultati finali di *business*.

In particolare, nella definizione del *panel* di aziende di riferimento aggiornato annualmente si tiene conto di diverse componenti, come il settore, la geografia, le specificità del *business*, le dimensioni aziendali.

Il campione di aziende di riferimento utilizzato per l'analisi della competitività e per la revisione della remunerazione del Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato di Pirelli & C. è stato aggiornato, con l'ausilio di Willis Towers Watson, tenendo anche conto delle principali raccomandazioni in materia di *pay for performance* ed è ora composto dalle 16 società maggiormente comparabili dei due *panel* ("Car & Tyre" e "Large Cap Europe") utilizzati fino allo scorso anno.

Le 16 società che compongono il panel sono:

PEER GROUP			
Burberry Group	Electrolux	Peugeot	Richemont
BMW	FCA	Philips	Rolls-Royce
Continental	Hermes Intl.	Reckitt Benckiser Group	Volkswagen
Daimler	Michelin	Renault	Volvo

La struttura della remunerazione del Management, che è definita anche sulla base di *benchmark* nazionali ed internazionali predisposti da società specializzate nell'*executive compensation* (Korn Ferry-Hay Group), si compone di tre principali elementi:

- componente fissa annua lorda (RAL);
- componente variabile annuale (MBO);
- componente variabile di medio/lungo termine (LTI) finalizzata a premiare la *performance* del periodo 2018-2020 del Gruppo Pirelli.

La componente fissa è stabilita sulla base della significatività della posizione, della *seniority* professionale, delle competenze richieste al singolo per agire nel ruolo, ovvero dell'assunzione di responsabilità, della *performance* conseguita nel tempo nonché dell'andamento del mercato retributivo di confronto relativo alla posizione ricoperta dal singolo.

Le componenti variabili MBO e LTI sono stabilite - tenendo conto dei *benchmark* di riferimento per ciascuna figura - in una percentuale della componente fissa, crescente in relazione al ruolo ricoperto dal beneficiario.

Il piano MBO è esteso a tutto il Management ed è diretto a premiare la *performance* del beneficiario nel breve periodo; salvo casi specifici, può essere esteso a coloro che entrano a far parte del Gruppo durante l'anno e/o assumono per crescita interna la posizione di Executive.

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 (senza che gli interessati partecipino alle riunioni che deliberano in merito) su proposta del Comitato per la Remunerazione (cfr §4 e §5).

Gli obiettivi del Senior Manager e degli Executive sono, invece, definiti dal superiore gerarchico, in accordo con la Direzione Human Resources & Organization e con la Direzione Planning and Controlling. Per questi ruoli, a differenza di quelli del Top Management, possono essere previsti obiettivi connessi alla *performance* economica dell'unità/funzione di appartenenza (cfr. §6).

La Direzione Human Resources & Organization, con l'ausilio della Direzione Planning and Controlling, procede, a conclusione dell'esercizio e sulla base delle *performance* consuntivate, a verificare il livello di raggiungimento degli obiettivi.

In caso di operazioni straordinarie che interessino il perimetro di Gruppo e/o di profondi mutamenti dello scenario macroeconomico e di *business*, il Comitato per la Remunerazione può approvare una possibile revisione dei *target* oggetto del Piano MBO, allo scopo di proteggere il valore e le finalità del Piano stesso garantendo così il costante allineamento tra gli obiettivi aziendali e gli obiettivi alla base dei sistemi di incentivazione del Management⁴³.

La maturazione della componente variabile annuale è subordinata al raggiungimento di una condizione di accesso di tipo finanziario (cd. "on/off"), definita in relazione al ruolo ricoperto dal beneficiario.

43 La valutazione del raggiungimento dei singoli obiettivi verrà effettuata dal Comitato a fine anno, neutralizzando gli effetti di eventuali decisioni di carattere straordinario assunte dalla Società che possano influenzare i risultati (sia in negativo sia in positivo).

Il Piano di Incentivazione di Lungo Termine (LTI) 2018-2020 è finalizzato a:

- collegare la remunerazione del Management con le *performance* di medio-lungo termine del Gruppo;
- promuovere la creazione di valore per gli azionisti;
- generare un efficace effetto di *retention* del Management, variabile chiave per la realizzazione del piano strategico della Società.

Il Piano LTI è esteso a tutto il Management (salvi casi specifici come, ad esempio, i Manager della funzione Internal Audit) 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, l'inclusione 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 effettiva partecipazione al Piano.

In particolare il Piano prevede un incentivo ("Premio LTI") subordinato al raggiungimento di obiettivi pluriennali 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 tiene conto dei *benchmark* di riferimento di ciascun ruolo.

L'intero costo del Piano LTI è incluso negli economics del Piano Industriale, di modo che il costo dello stesso sia "autofinanziato" dal raggiungimento dei risultati.

La remunerazione variabile, di breve e di lungo termine, del Management è definita in coerenza con gli obiettivi di breve e medio/lungo periodo previsti dai piani annuali e pluriennali comunicati al mercato. In particolare la definizione di un *mix* di obiettivi, tra i quali anche obiettivi di tipo non finanziario, per la parte variabile di 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 triennali (e senza, quindi, alcuna consuntivazione medio tempore) evita l'assunzione di comportamenti finalizzati unicamente al raggiungimento di obiettivi di breve periodo per il conseguimento dell'incentivazione annuale.

In proposito, va sottolineato che il processo di governo dei rischi è pienamente integrato nel processo di pianificazione strategica al fine di garantire che gli obiettivi previsti per il conseguimento dell'incentivazione variabile non esponano 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.

Parte della remunerazione variabile maturata come MBO è differita a sostegno della continuità dei risultati nel tempo (e dunque a "rischio" di erogazione) con un eventuale meccanismo "premiante" di maggiorazione.

Inoltre, la Politica, fondata sul principio del *pay for performance*, 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, e performance di Pirelli, dall'altro.

Si segnala che entro il quarto trimestre 2019 Pirelli lancerà un nuovo Piano Industriale per il triennio 2020-2022 e, pertanto, al Management sarà assegnato un nuovo piano di incentivazione di lungo termine (LTI) coerente con tale piano. In quell'occasione il Comitato per la Remunerazione sarà chiamato ad assumere deliberazioni sul piano di incentivazione a lungo termine attualmente in essere.

3. REMUNERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

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.

L'Assemblea degli Azionisti di Pirelli del 1 agosto 2017, in occasione della nomina del Consiglio di Amministrazione, ha deliberato di stabilire in massimi euro 2 milioni il compenso complessivo annuo del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389, comma 1, c.c., importo da ripartire tra i suoi componenti in conformità alle deliberazioni in proposito assunte dal Consiglio stesso, oltre al compenso da attribuire da parte del Consiglio agli Amministratori investiti di particolari cariche come previsto dall'articolo 2389 c.c. Il compenso complessivo annuo lordo stabilito dall'Assemblea in euro 2 milioni è stato così ripartito dal Consiglio di Amministrazione⁴⁴:

COMPENSI AMMINISTRATORI		
ORGANO	CARICA	COMPENSO
Consiglio di Amministrazione	Consigliere	60.000 Euro
	Presidente	30.000 Euro
Comitato Controllo, Rischi, Sostenibilità e Corporate Governance	Membro	25.000 Euro
	Presidente	30.000 Euro
Comitato per la Remunerazione	Membro	25.000 Euro
	Presidente	50.000 Euro
Comitato Strategie	Membro	30.000 Euro
	Presidente	50.000 Euro
Comitato Nomine e Successioni	Membro	30.000 Euro
	Presidente	60.000 Euro
Comitato per le Operazioni con Parti Correlate	Membro	40.000 Euro
	Presidente	60.000 Euro
Organismo di Vigilanza	Membro	40.000 Euro

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. 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 Directors & Officers Liability ("**D&O**")⁴⁵ a fronte della responsabilità civile verso terzi degli organi sociali, dei Direttori Generali, dei Dirigenti con responsabilità strategica, dei 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 dalle norme in materia di mandato, esclusi i casi di 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.

IL COLLEGIO SINDACALE

La remunerazione dell'organo di controllo è determinata dall'Assemblea degli Azionisti in misura annua fissa. In particolare, nell'esercizio 2018, in occasione del rinnovo del Collegio Sindacale il compenso fisso annuo lordo del suo Presidente è stato stabilito in euro 75.000 e quello degli altri componenti effettivi in euro 50.000.

Per il Sindaco chiamato a far parte dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione, a seguito del

⁴⁴ Il Consiglio di Amministrazione aveva stabilito, altresì, un compenso pari a 70 mila euro annui lordi per l'amministratore incaricato delle tematiche di sostenibilità. Tale carica è stata ricoperta dal Consigliere Bruno fino al 26 febbraio 2019. In data 26 febbraio 2019 l'incarico è stato assunto dal Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato senza alcun compenso.

⁴⁵ La polizza D&O è stata da ultimo approvata dall'assemblea degli azionisti tenutasi in data 15 maggio 2018.

suo rinnovo, ha stabilito un compenso annuo lordo di euro 40.000. Ai Sindaci, inoltre, spetta il rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio.

In linea con le *best practices*, è prevista una polizza assicurativa D&O Liability a fronte della responsabilità civile verso terzi degli organi sociali, dei Direttori Generali, dei Dirigenti con responsabilità strategica, dei 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 dalle norme in materia di mandato, esclusi i casi di dolo e colpa grave.

4. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI INVESTITI DI PARTICOLARI CARICHE

La remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche viene proposta dal Comitato per la Remunerazione, all'atto della nomina o in una prima riunione utile successiva, al Consiglio di Amministrazione.

PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Nel caso in cui l'Amministratore sia investito di particolari cariche, ma non siano allo stesso delegate specifiche attribuzioni (alla data della presente Relazione, il Presidente Ning Gaoning⁴⁶), la remunerazione da Amministratore è composta unicamente di una componente fissa annua lorda; il Consiglio di Amministrazione ha attribuito al Presidente Ning Gaoning un compenso per la carica pari a euro 400.000 annui lordi.

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

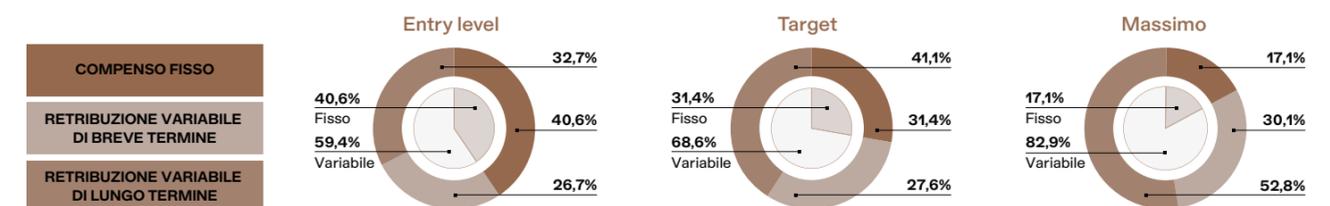
VICE PRESIDENTE ESECUTIVO E AMMINISTRATORE DELEGATO

La remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano altresì delegate specifiche attribuzioni (è il caso del Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato Marco Tronchetti Provera⁴⁷) è composta dai seguenti elementi:

Compenso fisso per tutte le cariche ricoperte all'interno di Pirelli Non superiore ad 1/3 dell'Annual Total Direct Compensation a Target	REMUNERAZIONE FISSA
Piano di incentivazione di breve termine (MBO)	REMUNERAZIONE VARIABILE
Differimento MBO Piano di incentivazione di lungo termine (LTI)	
Trattamento di fine mandato Benefit tipici della carica e riconosciuti dalle prassi aziendali Copertura assicurativa	ALTRE COMPONENTI

Quanto all'incidenza delle varie componenti, di seguito si riporta la struttura del compensation package del Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato in caso di raggiungimento degli obiettivi annuali MBO 2018, 2019 e 2020 e triennali del Piano LTI 2018-2020 (i) a soglia di accesso, (ii) a target e (iii) a livello massimo.

PAY MIX - VICE PRESIDENTE ESECUTIVO E AD



⁴⁶ Nel periodo dal 01.01.2018 al 30.07.2018 la carica è stata ricoperta da Ren Jianxin, con un compenso pari a 400 mila euro lordi annui.

⁴⁷ Alla data della presente Relazione il Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato Marco Tronchetti Provera è l'unico Amministratore investito di particolari cariche al quale siano altresì delegate specifiche attribuzioni.

REMUNERAZIONE FISSA

La componente fissa annua lorda attribuita per la carica al Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato è pari a euro 2.400.000⁴⁸ (non superiore ad un terzo della Total Direct Compensation a Target). Tale importo è stato determinato - in linea con le *best practices* e con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina - in misura tale da essere sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati.

REMUNERAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE

Il Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato Marco Tronchetti Provera è beneficiario del piano MBO.

Gli obiettivi a *target* rappresentano una *performance* coerente con i corrispondenti obiettivi resi noti al mercato.

Per ogni obiettivo è prevista una soglia di accesso cui è associato il riconoscimento di un incentivo pari al 75% dell'incentivo conseguibile a *target*; è altresì previsto un tetto massimo (*cap*) all'importo conseguibile.

Il *range* di *performance* e la relativa curva di incentivazione per gli obiettivi economici-finanziari sono definiti in coerenza con gli obiettivi resi noti al mercato e in particolare (i) l'obiettivo per l'ottenimento dell'incentivo a "soglia di accesso" è fissato con un margine di tolleranza rispetto al valore reso noto al mercato, (ii) l'obiettivo per il raggiungimento dell'incentivo massimo con un valore più sfidante rispetto al valore reso noto al mercato.

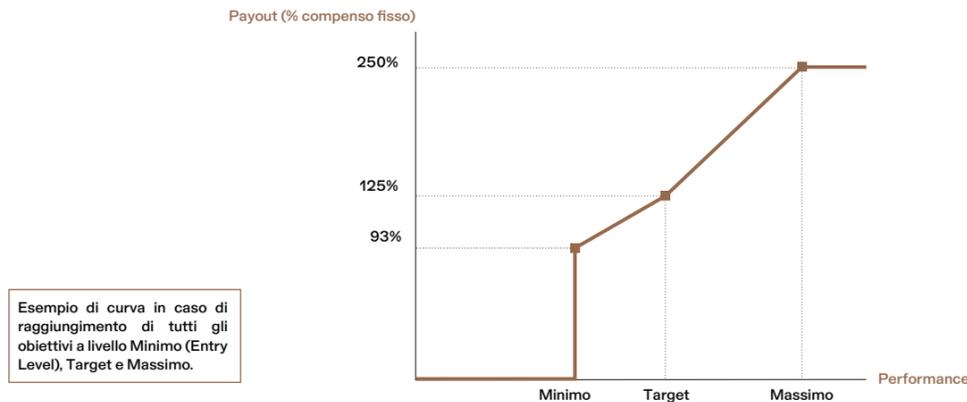
La condizione on/off è fissata con un "margine di tolleranza" rispetto agli obiettivi resi noti al mercato.

La consuntivazione dell'incentivo tra soglia di accesso e *target* e tra *target* e massimo è effettuata per interpolazione lineare.

In funzione del livello di *performance* conseguito al Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato è riconosciuto un incentivo pari al 125% del compenso fisso in caso di *performance* a *target*, al 75% dell'incentivo a *target* in caso del raggiungimento della soglia di accesso e pari al 200% dell'incentivo a *target* in caso di *performance* massima.

Tutti gli obiettivi previsti nella scheda MBO operano in modo indipendente secondo la curva di incentivazione di seguito rappresentata. Pertanto in funzione del livello di *performance* conseguito ciascun obiettivo concorrerà al *payout* complessivo sulla base del peso indicato nella scheda stessa.

CURVA PERFORMANCE/PAYOUT



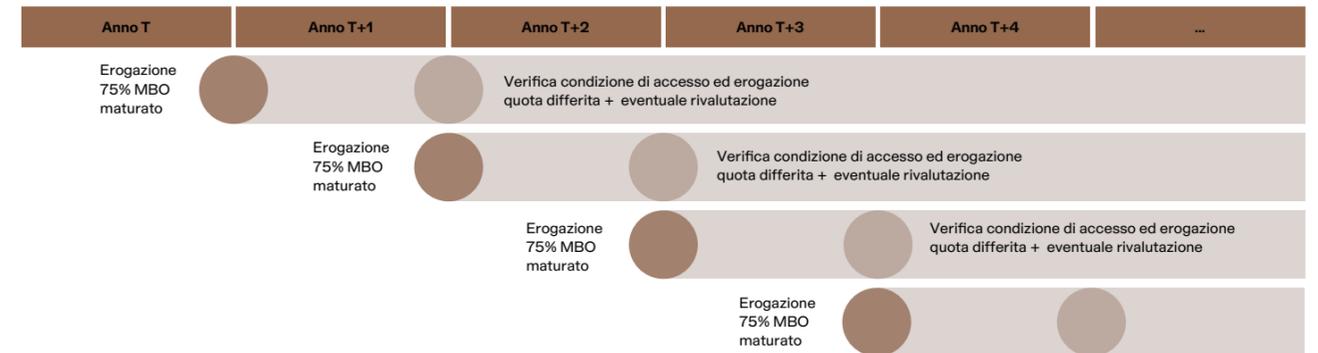
⁴⁸ Al Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato spetta altresì il compenso per la carica di Consigliere (euro 60.000), di Presidente del Comitato Strategie (euro 50.000) e del Comitato Nomine e Successioni (euro 50.000).

Per l'anno 2019 gli obiettivi assegnati al Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato sono i seguenti:

SCHEDA MBO - VICE PRESIDENTE ESECUTIVO E AD	PESO OBIETTIVO A TARGET
PFN di Gruppo (no impact IFRS 16)	Soglia di Accesso
EBIT Adjusted di Gruppo	30%
PFN di Gruppo (no impact IFRS 16)	40%
EBT di Gruppo (no impact IFRS 16)	20%
Obiettivo di sostenibilità - valore delle «green performance revenues» sul totale gamma	10%

L'MBO eventualmente maturato è corrisposto nella misura del 75%, essendo il restante 25% differito di 12 mesi subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi MBO dell'anno successivo. In particolare:

- nel caso in cui l'anno successivo non sia maturato alcun MBO, la quota di MBO differita dell'anno precedente viene definitivamente persa;
- nel caso in cui l'anno successivo sia maturato l'MBO al livello soglia di accesso, la quota MBO differita dell'anno precedente viene restituita;
- in caso di raggiungimento nell'anno successivo dell'MBO tra livello *target* e livello massimo, è prevista l'erogazione - in aggiunta alla restituzione della quota MBO differita dell'anno precedente - di un importo aggiuntivo tra il 20% e il 40% dell'intero MBO maturato nell'anno precedente (per risultati, nell'anno successivo, intermedi tra *target* e massimo la maggiorazione dell'MBO dell'anno precedente è calcolata per interpolazione lineare).



REMUNERAZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE

Al Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato è assegnato un Piano di Incentivazione monetario a Lungo Termine 2018 -2020 legato al raggiungimento di obiettivi su base triennale:

OBIETTIVI PIANO LTI	PESO OBIETTIVO A TARGET	KPI
Deleveraging (Net Financial Position/EBITDA Adjusted ratio)	Soglia di Accesso	<2 al 31.12.2020
ROS di Gruppo (rapporto tra EBIT Adjusted di Gruppo cumulato del triennio e il fatturato cumulato del triennio)	30%	Allineato a obiettivi comunicati al mercato
TSR Assoluto (valore dell'azione medio ultimo semestre 2020 - valore dell'azione medio ultimo trimestre 2017 + dividendi distribuiti) e (valore dell'azione medio ultimo trimestre 2017)	40%	+48,8%
TSR relativo vs. panel selezionato (Michelin, Nokian, Continental)	20%	Performance pari a media ponderata del panel
Dow Jones Sustainability World Index - Settore ATX Auto Components (subordinato al conseguimento a livello soglia di almeno uno degli obiettivi economico-finanziari)	10%	Posizionamento nel decile più elevato

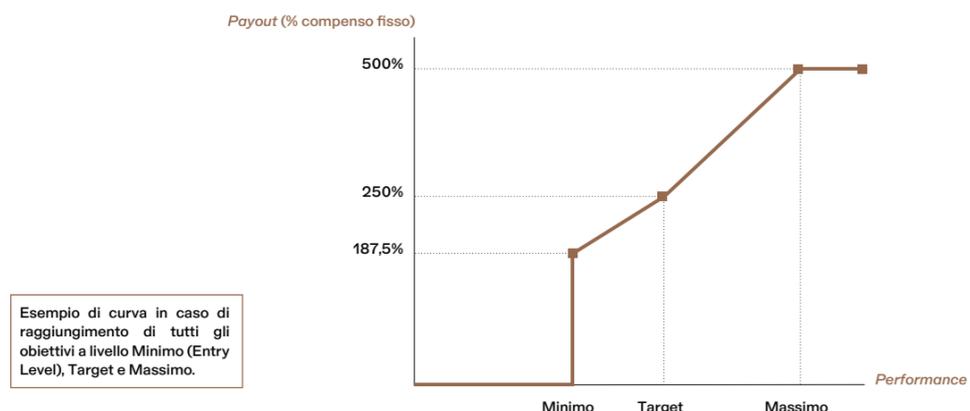
Per ciascun obiettivo sono previsti una soglia di accesso - a cui è associato il riconoscimento di un importo pari al 75% della rispettiva quota parte dell'incentivo conseguibile a *target* - e un tetto massimo (*cap*) all'importo conseguibile.

Il Premio LTI, in caso di raggiungimento di tutti gli obiettivi a livello massimo, non può essere superiore a 2 volte l'incentivo conseguibile in caso di raggiungimento degli obiettivi a *target*. In caso di mancato raggiungimento del livello soglia di accesso di ciascun obiettivo, il beneficiario non matura alcun diritto all'erogazione della relativa quota di incentivo.

Il *range* di *performance* e la relativa curva di incentivazione sono definiti per ogni singolo obiettivo e viene fissato, per gli obiettivi economici-finanziari, ad un livello di *performance* tra il livello *target* e massimo più sfidanti rispetto a quanto previsto tra livello soglia e *target*. Pertanto, la curva di incentivazione presenta una crescita proporzionale dell'incentivo al crescere della *performance* tra livello soglia e *target*, e una crescita più che proporzionale tra livello *target* e massimo.

Tutti gli obiettivi previsti nella scheda LTI, fatta eccezione per l'obiettivo di sostenibilità, operano in modo indipendente secondo la curva di incentivazione di seguito rappresentata. Pertanto, in funzione del livello di *performance* conseguito ciascun obiettivo concorrerà al *payout* complessivo sulla base del peso indicato nella scheda stessa.

CURVA PERFORMANCE/PAYOUT



Per gli obiettivi di TSR e ROS, per risultati intermedi tra soglia di accesso e valore *target* o tra valore *target* e valore massimo si procederà ad una consuntivazione della *performance* per interpolazione lineare.

In funzione del livello di *performance* conseguito al Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato è riconosciuto un incentivo pari al 250% del compenso fisso in caso di *performance* a *target*, al 75% dell'incentivo a *target* in caso del raggiungimento della soglia di accesso e pari al 200% dell'incentivo a *target* in caso di *performance* massima.

In caso di cessazione dalla carica per compiuto mandato e non venga successivamente nominato nemmeno come amministratore è previsto il pagamento pro-quota del Premio LTI.

Inoltre 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 (alla data della presente relazione il Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato Marco Tronchetti Provera), 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 Pirelli 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 mandato e (ii) a infortuni extraprofessionali con premi 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 Pirelli al Direttore Generale, ai Dirigenti con responsabilità strategica e/o ai Senior Manager (auto aziendale).

5. DIRETTORE GENERALE E DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA

In data 14 maggio 2018, il Consiglio di Amministrazione della Società ha deliberato l'istituzione della Direzione Generale Operations e, per l'effetto, di affidare la guida della Direzione all'ing. Andrea Casaluci.

Alla data di pubblicazione della Politica sono in carica i seguenti Dirigenti con responsabilità strategica (oltre al Direttore Generale Operations):

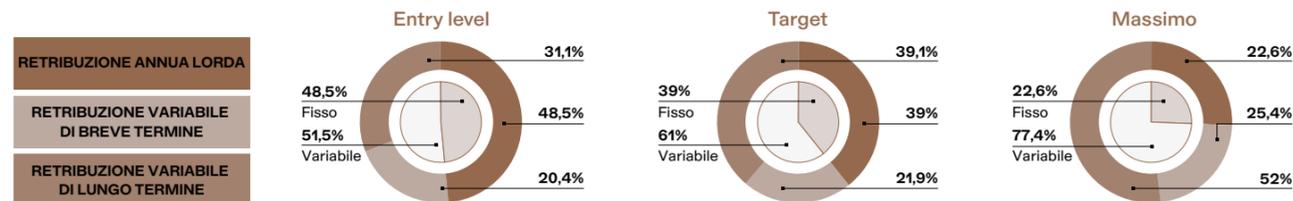
DIRETTORE GENERALE E DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA	
RUOLO	NOMINATIVO
Direttore Generale Operations	Andrea Casaluci
Executive Vice President and Chief Financial Officer	Francesco Tanzi
Executive Vice President and Chief Planning and Controlling Officer	Maurizio Sala
Strategic Advisor and Executive Vice President Technology and Innovation	Maurizio Boiocchi
Executive Vice President Commercial Replacement, Moto, Velo & Customer Racing and Region Europe	Roberto Righi
Executive Vice President Technical Operations	Francesco Sala
Executive Vice President and Chief Human Resources Officer and Organization	Davide Sala
Executive Vice President Technology	Pierluigi De Cancellis

La remunerazione del Direttore Generale e dei DRS si compone dei seguenti elementi:

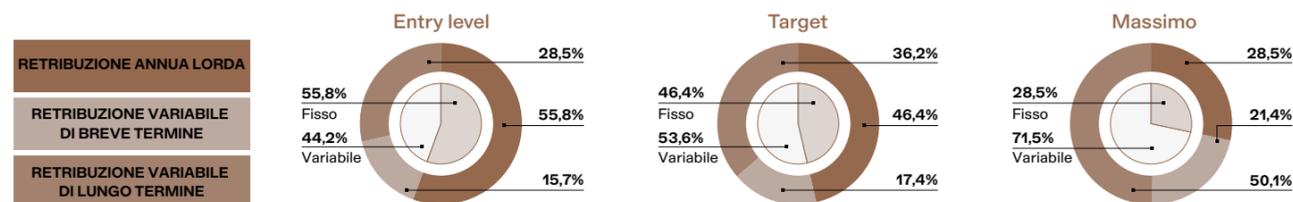
Componente fissa annua lorda Non superiore al 50% dell'Annual Total Direct Compensation a Target	REMUNERAZIONE FISSA
Piano di incentivazione di breve termine (MBO)	REMUNERAZIONE VARIABILE
Differimento MBO Piano di incentivazione di lungo termine (LTI)	
Retention plan Patto di non concorrenza Benefit tipici riconosciuti dalle prassi aziendali Piano pensione integrativo Copertura assicurativa	ALTRE COMPONENTI

Quanto all'incidenza delle varie componenti di seguito si riporta la struttura del *compensation package* del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategica in caso di raggiungimento degli obiettivi annuali MBO 2018, 2019 e 2020 e triennali del Piano LTI 2018-2020 (i) a soglia di accesso, (ii) a target e (iii) a livello massimo.

PAY MIX - DIRETTORE GENERALE



PAY MIX - DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA



Anche l'analisi sulla remunerazione del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategica, annualmente rivista e resa nota in occasione del Resoconto, viene condotta con l'ausilio di società indipendenti specializzate in *executive compensation* (Korn Ferry-Hay Group). In particolare, nella definizione del *panel* di aziende di riferimento aggiornato annualmente si tiene conto di diverse componenti (settore, geografia, dimensione, specificità del business).

Per il Direttore Generale e i Dirigenti con responsabilità strategica il mercato di riferimento utilizzato per verificare la competitività delle rispettive remunerazioni include oltre 200 Società dei seguenti Paesi europei: Belgio, Francia, Germania, Italia, Spagna, Paesi Bassi, UK.

REMUNERAZIONE FISSA DEL DIRETTORE GENERALE E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA
La remunerazione fissa del Direttore Generale è determinata dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per la Remunerazione, in coerenza con la Politica.

La remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategica è determinata dal Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato in coerenza con la Politica, in misura non superiore al 50% dell'Annual Total Direct Compensation a Target.

Il Comitato per la Remunerazione valuta la coerenza della remunerazione dei predetti soggetti con la Politica.

In data 26 febbraio 2019, il Consiglio di Amministrazione ha approvato per il Direttore Generale una retribuzione annua lorda pari a euro 750.000.

INCENTIVAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE

Il Direttore Generale e i Dirigenti con responsabilità strategica sono beneficiari del piano MBO, definito secondo la medesima struttura, meccanismi e obiettivi previsti per il Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato.

In caso di *performance a target*, è riconosciuto un incentivo annuale (MBO) pari al:

→ 75% della RAL per il Direttore Generale;

→ 50%-75% della RAL per i Dirigenti con responsabilità strategica.

In caso del raggiungimento della soglia di accesso, è riconosciuto il 75% dell'incentivo a *target* e in caso di *performance* massima il 200% dell'incentivo a *target*.

Anche per il Direttore Generale e i Dirigenti con responsabilità strategica è prevista l'erogazione del 75% dell'incentivo maturato, essendo il restante 25% differito di 12 mesi subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi MBO dell'anno successivo ed erogato secondo i medesimi parametri previsti per il Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato.

INCENTIVAZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE

Il Direttore Generale e i Dirigenti con responsabilità strategica sono beneficiari del piano di incentivazione di lungo termine 2018-2020, definito secondo la medesima struttura, meccanismi e obiettivi previsti per il Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato.

In caso di *performance a target*, è riconosciuto un incentivo triennale (LTI) pari al:

→ 200% della RAL per il Direttore Generale;

→ 167%-200% della RAL per i Dirigenti con responsabilità strategica.

In caso del raggiungimento della soglia di accesso, è riconosciuto il 75% dell'incentivo a *target* e in caso di *performance* massima il 200% dell'incentivo a *target*.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro dipendente intervenuta per qualsiasi ipotesi prima del termine del triennio, il destinatario cessa la sua partecipazione al Piano LTI e di conseguenza il premio non verrà erogato, neppure pro-quota.

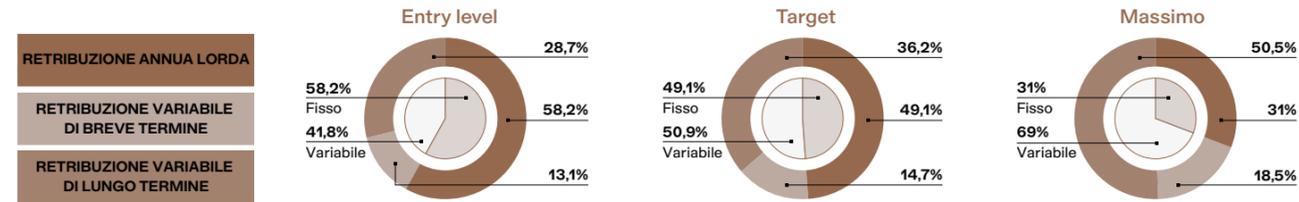
6. SENIOR MANAGER ED EXECUTIVE

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

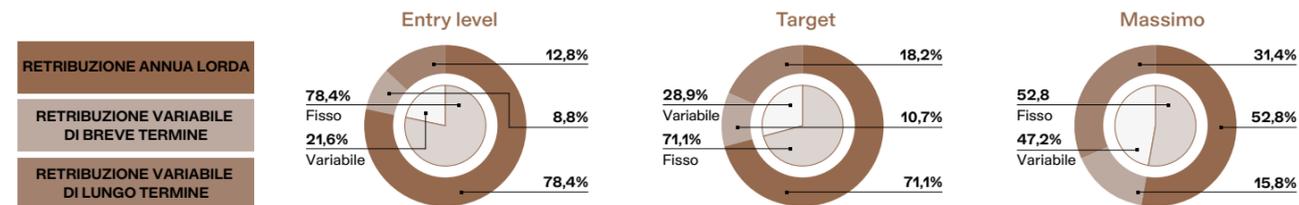
Remunerazione Annuale Lorda (RAL) Non superiore al 60% per i Senior Manager e al 75% per gli Executive dell'Annual Total Direct Compensation a Target	REMUNERAZIONE FISSA
Piano di incentivazione di breve termine (MBO)	REMUNERAZIONE VARIABILE
Differimento MBO Piano di incentivazione di lungo termine (LTI)	
Retention plan e Patto di non concorrenza (solo per alcuni manager selezionati) Benefit tipici riconosciuti dalle prassi aziendali Piano pensione integrativo Copertura assicurativa	ALTRE COMPONENTI

Di seguito si riporta la struttura della remunerazione dei Senior Manager e degli Executive (complessivamente intesi) con evidenza dell'incidenza delle varie componenti (annualizzate) del loro *compensation package*, in caso di raggiungimento degli obiettivi annuali MBO 2018, 2019 e 2020 e triennali del Piano LTI 2018-2020 (i) a soglia di accesso, (ii) a *target* e (iii) a livello massimo.

PAY MIX - SENIOR MANAGER



PAY MIX - EXECUTIVE



Anche l'analisi sulla remunerazione degli Executive e Senior Manager è condotta con l'ausilio di società indipendenti specializzate in *executive compensation* (Korn Ferry-Hay Group). Vengono presi in considerazione la posizione ricoperta dal singolo Manager e il Paese di appartenenza.

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

INCENTIVAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE

Senior Managers e Executive sono beneficiari del piano MBO, definito secondo la medesima struttura e meccanismi previsti per il Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato, il Direttore Generale e i Dirigenti con responsabilità strategica.

L'incentivo viene riconosciuto al conseguimento dei seguenti obiettivi di *performance*:

SCHEDA MBO – SENIOR/EXECUTIVE HEADQUARTER	PESO OBIETTIVO A TARGET
PFN di Gruppo (no impact IFRS 16)	Soglia di Accesso
EBIT Adjusted di Gruppo	30%
PFN di Gruppo (no impact IFRS 16)	da 20% a 40%
EBT di Gruppo (no impact IFRS 16)	20%
Obiettivo/i funzionale/i con scope di Gruppo	da 10% a 20%
Obiettivo di sostenibilità – valore delle «green performance revenues» sul totale gamma	10%

SCHEDA MBO – SENIOR/EXECUTIVE DI REGION/BU	PESO OBIETTIVO A TARGET
PFN di Gruppo (no impact IFRS 16) – BU PFN di Region – Region DSO – Resp. Commerciali ¹⁾	Soglia di Accesso
EBIT Adjusted di Region/BU/Country	Da 20% a 40%
PFN di Gruppo (no impact IFRS 16)	Da 10% a 20%
EBT di Gruppo (no impact IFRS 16)	Da 10% a 20%
Obiettivo/i funzionale/i con scope di Region/BU/Gruppo	Da 10% a 40%
Obiettivo di sostenibilità – valore delle «green performance revenues» sul totale gamma	10%

¹⁾ In caso di mancato raggiungimento della condizione on/off PFN di Region o DSO, è prevista l'attivazione della condizione on/off PFN di Gruppo con decurtazione del 25% del payout totale maturato.

In funzione del livello di *performance* conseguito ai Senior Manager e agli Executive è riconosciuto un incentivo compreso tra il 20% e il 40% della RAL a seconda del ruolo ricoperto in caso di *performance* a *target*, pari al 75% dell'incentivo a *target* in caso del raggiungimento della soglia di accesso e pari al 200% dell'incentivo a *target* in caso di *performance* massima.

Anche per Senior Manager ed Executive è prevista l'erogazione del 75% dell'incentivo maturato, essendo il restante 25% differito di 12 mesi subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi MBO dell'anno successivo ed erogato secondo i medesimi parametri previsti per il Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato, il Direttore Generale e i Dirigenti con responsabilità strategica.

INCENTIVAZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE

Senior Manager ed Executive sono beneficiari del piano di incentivazione di lungo termine 2018-2020, definito secondo la medesima struttura, meccanismi e obiettivi previsti per il Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato, il Direttore Generale e i Dirigenti con responsabilità strategica.

In funzione del livello di *performance* conseguito ai Senior Manager e agli Executive è riconosciuto un incentivo compreso tra il 50% e il 167% della RAL in caso di *performance* a *target*, al 75% dell'incentivo triennale a *target* in caso del raggiungimento della soglia di accesso e pari al 200% dell'incentivo a *target* in caso di *performance* massima.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro dipendente intervenuta per qualsiasi ipotesi prima del termine del triennio, il destinatario cessa la sua partecipazione al Piano LTI e di conseguenza il premio non verrà erogato, neppure pro-quota⁴⁹.

⁴⁹ Per gli Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano delegate specifiche attribuzioni (è il caso del Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato dott. Tronchetti Provera) che cessino dalla carica per compiuto mandato e non vengano successivamente nominati nemmeno come amministratori è previsto il pagamento pro-quota del Premio LTI.

7. CLAUSOLE DI CLAW BACK

I piani di incentivazione annuale (MBO) e pluriennale (LTI) in favore di Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano delegate specifiche attribuzioni, Direttori Generali e Dirigenti con responsabilità strategica prevedono, tra l'altro, meccanismi di cd. clawback.

In particolare, fatta salva l'esperibilità di ogni altra azione consentita dall'ordinamento a tutela degli interessi della Società, sarà prevista la stipulazione con i predetti soggetti di intese contrattuali che consentano a Pirelli di richiedere in restituzione (in tutto o in parte), entro tre anni dalla loro erogazione, incentivi corrisposti ai soggetti che, con dolo o colpa grave, si siano resi responsabili dei (o abbiano concorso nei) fatti, come di seguito indicati, relativi a indicatori economico/finanziari inclusi nella Relazione Finanziaria Annuale che comportino una informativa comparativa successiva e adottati come parametri per la determinazione dei premi variabili dei suddetti piani di incentivazione:

- (i) comprovati e significativi errori che determinino una non conformità ai principi contabili che Pirelli dichiara di applicare, ovvero
- (ii) accertati comportamenti fraudolenti volti a ottenere una specifica rappresentazione della situazione patrimoniale-finanziaria, del risultato economico o dei flussi finanziari di Pirelli.

8. INDENNITÀ IN CASO DI DIMISSIONI, LICENZIAMENTO O CESSAZIONE DEL RAPPORTO

È 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").

È, 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 Pirelli 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. In occasione della cessazione dalla carica e/o dello scioglimento del rapporto con un Amministratore Esecutivo o un Direttore Generale, la Società rende note, ad esito dei processi interni che conducono

all'attribuzione o al riconoscimento di indennità e/o altri benefici, informazioni dettagliate in merito, mediante un comunicato diffuso al mercato.

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, 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 2 annualità del compenso annuo lordo, intendendosi per tale la somma dei compensi fissi annui lordi per le cariche ricoperte nel Gruppo, della media dei compensi variabili annuali (MBO) maturati nel triennio precedente e del TFM sui predetti importi.

9. PATTI DI NON CONCORRENZA E RETENTION PLAN

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 e alla estensione territoriale. L'ampiezza varia in relazione al ruolo ricoperto al momento del perfezionamento dell'accordo e può giungere, in taluni casi ritenuti particolarmente critici, come nel caso dei Direttori Generali e dei Dirigenti con responsabilità strategica, ad avere un'estensione geografica che copre tutti i principali Paesi in cui opera il Gruppo.

Il Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato non è titolare di un patto di non concorrenza.

Inoltre, è previsto un piano di retention di medio-lungo periodo per il Direttore Generale, i Dirigenti con responsabilità strategica il cui contributo per l'implementazione dei piani strategici è considerato particolarmente critico e significativo e selezionati Senior Manager/Executive.

Per il Direttore Generale, per i Dirigenti con responsabilità strategica e i selezionati Senior Manager/Executive

il Retention Plan prevede la corresponsione di un corrispettivo rapportato alla Total Direct Compensation a Target 2017 di ognuno dei partecipanti fino ad un massimo di 2,3 volte la stessa. Il corrispettivo è strutturato su 4 rate annuali di importo crescente per ottenere il massimo possibile effetto di *retention*, con il pagamento dell'ultima rata previsto nel corso del 2021. Il pagamento di ciascuna rata è soggetto alla permanenza del *manager* in azienda alla data di ciascuna erogazione.

Il Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato non partecipa al Retention Plan.

10. CAMBIAMENTI DELLA POLITICA RISPETTO ALL'ESERCIZIO FINANZIARIO PRECEDENTE

La Politica è stata elaborata basandosi sulle esperienze applicative e tiene conto delle prescrizioni regolamentari adottate dalla Consob.

Rispetto allo scorso anno, la Politica è stata rivista per tenere conto della costituzione della Direzione Generale Operations e della rimessione delle deleghe da parte

dell'Amministratore Incaricato delle tematiche di sostenibilità.

Inoltre, in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali, la Politica è stata rivista al fine di legare la corresponsione dell'MBO 2019 anche al raggiungimento di un nuovo obiettivo legato ad un indicatore di Sostenibilità, rappresentato dal livello delle «Green Performance Revenues» sul totale gamma. È stato, inoltre, rivisto il meccanismo di fissazione degli obiettivi numerici rispetto ai *target* comunicati al mercato.

Al fine di tenere conto delle principali raccomandazioni dei Proxy Advisor in materia di *pay for performance*, la Politica è stata altresì aggiornata in relazione alla composizione del campione di aziende di riferimento utilizzato per l'analisi della competitività e per la revisione della remunerazione del Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato.

Infine, il documento è stato rivisto nella sua veste grafica al fine di meglio evidenziarne gli aspetti più rilevanti e permetterne una lettura più agevole.

11. ALTRE INFORMAZIONI

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

- nella predisposizione della Politica 2019 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 2019 Pirelli non ha utilizzato specifiche politiche retributive di altre società come riferimento. Quanto alla struttura delle remunerazioni per ciascuna 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 ai Dirigenti con responsabilità strategica, contenga almeno le informazioni previste nel diano 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 sulle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale Politica.	1. “Soggetti coinvolti nel processo di definizione e attuazione della Politica
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;	1. Soggetti coinvolti nel processo di definizione e attuazione della Politica
c) il nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica sulle Remunerazioni;	11. Altre informazioni
d) le finalità perseguite con la Politica sulle Remunerazioni, i principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti della politica sulle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente;	2. Finalità e principi della Politica sulla Remunerazione 2019 10. Cambiamenti della Politica sulle 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 2. Finalità e principi della Politica sulla Remunerazione 2019 3. Remunerazione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale 4. Remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche 5. Direttore Generale e Dirigenti con responsabilità strategica 6. Senior Manager ed Executive
f) la politica seguita con riguardo ai benefici non monetari;	Paragrafi per le singole figure 3. Remunerazione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale 4. Remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche 5. Direttore Generale e Dirigenti con responsabilità strategica 6. Senior Manager ed Executive
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;	2. Finalità e principi della Politica sulla Remunerazione 2019
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;	1. Soggetti coinvolti nel processo di definizione e attuazione della politica 2. Finalità e principi della Politica sulla Remunerazione 2019
i) informazioni volte ad evidenziare la coerenza della Politica sulle Remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata;	Nonché per le singole figure 3. Remunerazione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale 4. Remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche 5. Direttore Generale e Dirigenti con responsabilità strategica 6. Senior Manager ed Executive
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. Quanto ai meccanismi di differimento delle componenti variabili monetari cfr. Paragrafo: 2. Finalità e principi della Politica sulla Remunerazione 2019

INFORMAZIONI RICHIESTE DALLO SCHEMA 7-BIS	PARAGRAFI NEI QUALI – IN PARTICOLARE – SONO RIPORTATE LE INFORMAZIONI RICHIESTE
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;	8. Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto 9. Patti di non concorrenza e Retention Plan
m) informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie;	Paragrafi per le singole figure 3. Remunerazione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale 4. Remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche 5. Direttore Generale e Dirigenti con responsabilità strategica 6. Senior Manager ed Executive
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.);	3. Remunerazione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale
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	11. Altre informazioni

Resoconto sulle remunerazioni per l'esercizio 2018

1. PRINCIPI

Il Resoconto illustra la Politica attuata dal Gruppo Pirelli nel corso dell'esercizio 2018 in relazione alle remunerazioni e fornisce un consuntivo delle medesime in relazione alle differenti tipologie dei soggetti interessati, fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da altre disposizioni di legge o regolamentari applicabili, evidenziandone la coerenza con la Politica in materia di remunerazione approvata nell'esercizio precedente.

2. LA “TABELLA”: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA.

Nelle tabelle che seguono sono indicati:

- nominativamente i compensi agli Amministratori, ai Sindaci e al Direttore Generale *Operations*;
- in forma aggregata, ai Dirigenti con responsabilità strategica⁵⁰. Al 31 dicembre 2018, erano Dirigenti con responsabilità strategica, oltre al Direttore Generale Operations (Andrea Casaluci), Maurizio Boiocchi (Strategic Advisor e EVP Technology and Innovation), Roberto Righi (EVP Commercial Replacement, Moto, Velo & Customer Racing and Region Europe), Francesco Sala (EVP Technical Operations), Maurizio Sala (EVP e Chief Planning and Controlling Officer), Davide Sala (EVP e Chief Human Resources & Organization Officer), Francesco Tanzi (EVP e Chief Financial Officer e Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari), Pierluigi De Cancellis (EVP Technology).

I compensi sono riportati secondo un criterio di competenza e nelle note alle tabelle è data evidenza della carica per la quale il compenso (ad esempio laddove un Consigliere partecipa a più Comitati consiliari) è percepito e della società – Pirelli & C. o sue controllate e/o collegate - che lo eroga (ad eccezione di quelli rinunciati o riversati alla Società).

⁵⁰ La lett. b) della Sezione II dello Schema 7-bis dell'Allegato 3 A del cd. Regolamento Emittenti prevede che il cd. Resoconto sulle Remunerazioni sia articolato in due parti:
a) i compensi dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo nonché dei direttori generali;
b) i compensi degli eventuali altri dirigenti con responsabilità strategica che abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato attribuito ai soggetti indicati nella lett. a).
Per i dirigenti con responsabilità strategica diversi da quelli indicati nella lett. b) le informazioni sono fornite a livello aggregato in apposite tabelle indicando al posto del nominativo il numero dei soggetti a cui si riferiscono*.

Sono inclusi nelle tabelle tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio 2018 hanno ricoperto le predette cariche anche se per una frazione di esercizio⁵¹. I benefici non monetari, laddove percepiti, sono anch'essi indicati secondo il criterio di competenza, e riportati in ragione del "criterio di imponibilità fiscale" del *benefit* assegnato.

Si rileva in particolare che, come anticipato in precedenza:

- coloro che nel corso dell'esercizio 2018 sono stati Amministratori della Società hanno maturato/percepito (secondo il criterio di competenza) un compenso stabilito secondo i criteri declinati nel paragrafo 3 della Politica 2019;
- coloro che nel corso dell'esercizio 2018 sono stati Amministratori investiti di particolari cariche (Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato e Presidente) hanno maturato/percepito (secondo il criterio di competenza) un compenso stabilito secondo i criteri declinati nel paragrafo 4 della Politica 2019;
- il Direttore Generale Operations di Pirelli & C. S.p.A., nominato in data 14 maggio 2018, ha maturato compensi fissi fino a maggio 2018 in qualità di Dirigente con responsabilità strategica. La remunerazione fissa in qualità di Direttore Generale Operations (euro 675.000 lordi annui)⁵² ha effetto a far data dal 1 giugno 2018 e l'intero MBO 2018 è stato maturato in qualità di Direttore Generale Operations, in tale ultima qualità i compensi percepiti/maturati sono coerenti secondo i criteri declinati nel paragrafo 5 della Politica 2019;
- i Dirigenti con responsabilità strategica hanno percepito/maturato compensi di competenza dell'esercizio 2018 secondo i criteri declinati nel paragrafo 5 della Politica 2019;

- il Sindaco effettivo che è al contempo membro dell'Organismo di Vigilanza ha percepito compensi pari ad euro 40.000 lordi annui, secondo i criteri declinati nel paragrafo 3 della Politica 2019; si rammenta che ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza ha percepito/maturato compensi di competenza dell'esercizio 2018 pari a euro 40.000 lordi annui e il Presidente compensi pari a euro 60.000 lordi annui, secondo i criteri declinati nel paragrafo 3 della Politica 2019;
- ciascun componente del Collegio Sindacale ha percepito/maturato compensi di competenza dell'esercizio 2018 in linea con quanto previsto dall'Assemblea degli Azionisti all'atto della nomina (oltre a un compenso di euro 40.000 lordi annui riconosciuto al Sindaco effettivo chiamato a far parte dell'Organismo di Vigilanza), secondo i criteri declinati nel paragrafo 3 della Politica 2019;
- i Senior Manager e gli Executive hanno percepito/maturato compensi di competenza dell'esercizio 2018 secondo i criteri declinati nel paragrafo 6 della Politica 2019.

Si segnala che, con efficacia a partire dal 31 dicembre 2018, la Società e il Consigliere Giorgio Luca Bruno sono addivenuti alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro dirigenziale, di cui si darà conto nelle tabelle che seguono⁵³.

Si segnala che per il Direttore Generale Operations, i Dirigenti con responsabilità strategica e più in generale per alcuni altri componenti del Senior Management di Gruppo, Pirelli ha in essere patti di non concorrenza a tutela del *know-how* strategico e operativo. Il Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato non è titolare di un patto di non concorrenza.

⁵³ Con la risoluzione consensuale del rapporto si è altresì posticipato a decorrere dalla cessazione dell'attuale mandato di consigliere di Pirelli & C. il periodo di vincolo di non concorrenza (della durata di 2 anni) e conseguentemente si procederà all'erogazione del relativo corrispettivo residuo (392 mila euro lordi), che, come da regolamento, verrà erogato in 8 rate trimestrali posticipate a far data da tale decorrenza. Alla luce dell'interesse della Società a mantenere legami con il dott. Bruno, in ragione della sua competenza e della sua conoscenza del Gruppo Pirelli acquisita nel corso degli anni, la Società ha concluso con una società controllata dal dott. Bruno un contratto di consulenza della durata di 5 anni, che prevede un corrispettivo annuo lordo di euro 300 mila.

⁵¹ Sono indicati, altresì, i compensi percepiti da Gustavo Bracco e Luigi Staccoli che sono stati Dirigenti con responsabilità strategica fino a maggio 2018.

⁵² Si segnala che, ai sensi della Politica 2019, la remunerazione fissa per il Direttore Generale Operations è pari a 750 mila euro annui lordi (cfr. Politica §5).

VICE PRESIDENTE E AMMINISTRATORE DELEGATO, DIRETTORE GENERALE E DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA

Tipologia obiettivo	Obiettivo Entry /On off (PFN)	Obiettivo Target	Obiettivo Max	Peso	Risultato	%Incentivo
PFN	3.194,4 milioni di euro*			Condizione on/off	3.180,1 milioni di euro	Condizione ON
Ebit Adjusted	950,5 milioni di euro	1.000,5 milioni di euro	1.075,5 milioni di euro	40%	955,0 milioni di euro	77,25% del premio a performance target
EBT	545,4 milioni di euro**	610,8 milioni di euro**	708,9 milioni di euro**	20%	501,8 milioni di euro	Non raggiunto
PFN	3.194,4 milioni di euro*	3.103,4 milioni di euro*	2.966,7 milioni di euro*	40%	3.180,1 milioni di euro	78,93% del premio a performance target
Totale				100%		62,48% del premio a performance target

(* Si rammenta che la condizione on off è stabilita, in linea con quanto riportato nella politica sulla remunerazione 2018, con un margine di tolleranza rispetto al valore di budget. Inoltre, in attuazione e coerenza con il regolamento MBO, tale valore di PFN è stato rettificato per tenere conto dell'effetto negativo per 65,2 milioni di euro derivante dall'acquisto della partecipazione nella nuova società in Cina Shenzhou, operazione di carattere straordinario, non prevista in sede di attribuzione degli obiettivi MBO 2018. In ogni caso, l'operazione, come già comunicato, non modifica i target previsti nel piano industriale 2017-2020, in particolare quelli connessi alla PFN (deleveraging), e pertanto i suoi effetti saranno integralmente compensati negli esercizi 2019-2020. A tal ultimo proposito si fa presente che il "deleveraging" al 31 dicembre 2020 è condizione di "on/off" per il Piano LTI 2018-2020, e che il Piano LTI ha comportato uno stanziamento nel bilancio 2018. (** In coerenza con quanto riportato nella nota che precede si segnala che gli obiettivi di EBT sono stati rettificati dell'effetto negativo dei maggiori costi di ristrutturazione derivanti dalle azioni poste in essere a seguito dell'ottenimento dei benefici del Patent Box, come comunicato al mercato.

RUOLO	STRUTTURA PIANO MBO 2018	PUNTI DI PERFORMANCE
Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato	- A soglia di accesso: 75% dell'incentivo a target - A target: 125% del compenso fisso - Cap: 200% dell'incentivo a target	62,48
Direttore Generale Operations	- A soglia di accesso: 75% dell'incentivo a target - A target: 75% della RAL - CAP: 200% dell'incentivo a target	62,48
Dirigenti con responsabilità strategica	- A soglia di accesso: 75% dell'incentivo a target - A target: Dal 50% al 75% della RAL - CAP: 200% dell'incentivo a target	62,48

In linea con la struttura dell'incentivazione variabile descritta nella Politica, è erogato unicamente il 75% del premio MBO 2018 maturato mentre il pagamento del restante 25% è differito di 12 mesi ed è subordinato al raggiungimento degli obiettivi MBO dell'anno 2019 e, in particolare:

- (a) nel caso in cui nel 2019 non si maturasse alcun MBO, la quota di MBO 2018 maturata e differita verrà definitivamente persa;
- (b) nel caso in cui nel 2019 l'MBO maturasse al livello «soglia di accesso», la quota di MBO 2018 maturata e differita verrà corrisposta;
- (c) qualora, infine, l'MBO 2019 maturasse almeno a *performance target* - oltre alla corresponsione della quota di MBO 2018 maturata e differita - verrà corrisposto un ulteriore importo pari ad una percentuale dell'intero MBO 2018 maturato. Tale percentuale potrà variare da un minimo del 20% (in caso di MBO 2019 maturato a *performance target*) ad un massimo del 40% (in caso di MBO 2019 maturato a *performance massima*), con interpolazione lineare tra i due estremi.

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	Vice Presidente Esecutivo e Amm. Delegato	01/01/2018 - 31/12/2018	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2019	2.460.000,00	100.000,00		2.230.552,00	0,00	258.300,00	0,00	5.048.852,00	0,00	3.043.936,00
Di cui compensi in Pirelli & C. S.p.A.				2.460.000,00 (1)	100.000,00 (2)		2.230.552,00 (3)		258.300,00 (4)		5.048.852,00		
Di cui compensi da Società controllate e collegate											0,00		3.043.936,00 (5)
Ning Gaoning	Presidente	07/08/2018 - 31/12/2018	Alla prima assemblea utile	185.260,00	12.082,00			0,00			197.342,00	0,00	0,00
Di cui compensi in Pirelli & C. S.p.A.				185.260,00 (6)	12.082,00 (7)						197.342,00 (8)		
Di cui compensi da Società controllate e collegate											0,00		
Ren Jianxin	Presidente	01/01/2018 - 30/07/2018	/	265.918,00	17.342,00			0,00			283.260,00	0,00	0,00
Di cui compensi in Pirelli & C. S.p.A.				265.918,00 (9)	17.342,00 (10)						283.260,00 (8)		
Di cui compensi da Società controllate e collegate													
Yang Xingqiang	Consigliere	01/01/2018 - 31/12/2018	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2019	60.000,00	30.000,00			0,00			90.000,00	0,00	0,00
Di cui compensi in Pirelli & C. S.p.A.				60.000,00 (11)	30.000,00 (12)						90.000,00 (8)		
Di cui compensi da Società controllate e collegate													
Bai Xiping	Consigliere	01/01/2018 - 31/12/2018	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2019	60.000,00	85.000,00		0,00	0,00	0,00	0,00	145.000,00	0,00	0,00
Di cui compensi in Pirelli & C. S.p.A.				60.000,00 (11)	85.000,00 (13)						145.000,00 (8)		
Di cui compensi da Società controllate e collegate													
Giorgio Luca Bruno	Consigliere	01/01/2018 - 31/12/2018	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2019	660.000,00	30.000,00			0,00	17.683,00	660.000,00	1.367.683,00	0,00	2.992.000,00
Di cui compensi in Pirelli & C. S.p.A.				660.000,00 (14)	30.000,00 (12)				17.683,00 (15)	660.000,00 (16)	1.367.683,00		2.992.000,00 (17)
Di cui compensi da Società controllate e collegate											0,00		
Laura Cioli	Consigliere	01/01/2018 - 31/12/2018	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2019	60.000,00	50.000,00		0,00	0,00	0,00	0,00	110.000,00	0,00	0,00
Di cui compensi in Pirelli & C. S.p.A.				60.000,00 (11)	50.000,00 (18)						110.000,00		
Di cui compensi da Società controllate e collegate													
Domenico De Sole	Consigliere	01/01/2018 - 31/12/2018	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2019	60.000,00	90.000,00		0,00	0,00	0,00	0,00	150.000,00	0,00	0,00
Di cui compensi in Pirelli & C. S.p.A.				60.000,00 (11)	90.000,00 (19)						150.000,00		
Di cui compensi da Società controllate e collegate													
Fan Xihaoua	Consigliere	01/01/2018 - 31/12/2018	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2019	60.000,00	30.000,00		0,00	0,00	0,00	0,00	90.000,00	0,00	0,00
Di cui compensi in Pirelli & C. S.p.A.				60.000,00 (11)	30.000,00 (20)						90.000,00		
Di cui compensi da Società controllate e collegate													
Ze'ev Goldberg	Consigliere	01/01/2018 - 31/12/2018	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2019	60.000,00	30.000,00		0,00	0,00	0,00	0,00	90.000,00	0,00	0,00
Di cui compensi in Pirelli & C. S.p.A.				60.000,00 (11)	30.000,00 (12)						90.000,00		
Di cui compensi da Società controllate e collegate													
Giovanni Lo Storto	Consigliere	15/05/2018 - 31/12/2018	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2019	37.973,00	31.644,00		0,00	0,00	0,00	0,00	69.617,00	0,00	0,00
Di cui compensi in Pirelli & C. S.p.A.				37.973,00 (21)	31.644,00 (22)						69.617,00		
Di cui compensi da Società controllate e collegate													
Marisa Pappalardo	Consigliere	01/01/2018 - 31/12/2018	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2019	60.000,00	40.000,00		0,00	0,00	0,00	0,00	100.000,00	0,00	0,00
Di cui compensi in Pirelli & C. S.p.A.				60.000,00 (11)	40.000,00 (23)						100.000,00		
Di cui compensi da Società controllate e collegate													

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					
Cristina Scocchia	Consigliere	01/01/2018 - 31/12/2018	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2019	60.000,00	65.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	125.000,00	0,00	0,00
Di cui compensi in Pirelli & C. S.p.A.				60.000,00 (11)	65.000,00 (24)					125.000,00		
Di cui compensi da Società controllate e collegate												
Tao Haisu	Consigliere	01/01/2018 - 31/12/2018	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2019	60.000,00	30.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	90.000,00	0,00	0,00
Di cui compensi in Pirelli & C. S.p.A.				60.000,00 (11)	30.000,00 (25)					90.000,00		
Di cui compensi da Società controllate e collegate												
Giovanni Tronchetti Provera	Consigliere	01/01/2018 - 31/12/2018	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2019	169.231,00	30.000,00	16.479,00	0,00	11.784,00	0,00	227.494,00	0,00	0,00
Di cui compensi in Pirelli & C. S.p.A.				60.000,00 (11)	30.000,00 (27)					90.000,00		
Di cui compensi da Società controllate e collegate				109.231,00 (26)		16.479,00 (3)		11.784,00 (28)		137.494,00		
Wei Yintao	Consigliere	01/01/2018 - 31/12/2018	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2019	60.000,00	30.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	90.000,00	0,00	0,00
Di cui compensi in Pirelli & C. S.p.A.				60.000,00 (11)	30.000,00 (12)					90.000,00		
Di cui compensi da Società controllate e collegate												
Andrea Casaluci	Direttore Generale Operations	14/05/2018 - 31/12/2018	/	578.846,00	0,00	279.133,00	0,00	12.369,00	270.625,00	1.140.973,00	0,00	0,00
Di cui compensi in Pirelli & C. S.p.A.												
Di cui compensi da Società controllate e collegate				578.846,00 (29)		279.133,00 (3)		12.369,00 (30)	270.625,00 (31)	1.140.973,00		
N. 9 Dirigenti con responsabilità strategica	(32)		/	3.702.853,00	0,00	1.514.037,00	0,00	81.307,00	3.301.500,00	8.599.697,00	0,00	1.868.750,00
Di cui compensi in Pirelli & C. S.p.A.				919.007,00		237.370,00 (3)		18.790,00 (33)	802.750,00 (34)	1.977.917,00		1.868.750,00 (35)
Di cui compensi da Società controllate e collegate				2.783.846,00		1.276.667,00 (3)		62.517,00 (33)	2.498.750,00 (34)	6.621.780,00		
Francesco Fallacara	Presidente del Collegio Sindacale	01/01/2018 - 31/12/2018	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2020 (36)	75.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	75.000,00	0,00	0,00
Di cui compensi in Pirelli & C. S.p.A.				75.000,00						75.000,00		
Di cui compensi da Società controllate e collegate												
Antonella Carù	Sindaco effettivo	01/01/2018 - 31/12/2018	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2020 (36)	56.795,00	40.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	96.795,00	0,00	0,00
Di cui compensi in Pirelli & C. S.p.A.				50.000,00	40.000,00 (38)					90.000,00		
Di cui compensi da Società controllate e collegate				6.795,00 (37)						6.795,00		
Fabio Artoni	Sindaco effettivo	01/01/2018 - 31/12/2018	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2020 (36)	65.192,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	65.192,00	0,00	0,00
Di cui compensi in Pirelli & C. S.p.A.				50.000,00						50.000,00		
Di cui compensi da Società controllate e collegate				15.192,00 (39)						15.192,00		
Luca Nicodemi	Sindaco effettivo	01/01/2018 - 31/12/2018	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2020 (36)	56.795,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	56.795,00	0,00	0,00
Di cui compensi in Pirelli & C. S.p.A.				50.000,00						50.000,00		
Di cui compensi da Società controllate e collegate				6.795,00 (37)						6.795,00		
Alberto Villani	Sindaco effettivo	01/01/2018 - 31/12/2018	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2020 (36)	50.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	50.000,00	0,00	0,00
Di cui compensi in Pirelli & C. S.p.A.				50.000,00						50.000,00		
Di cui compensi da Società controllate e collegate										0,00		

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					

Totale compensi in Pirelli & C. S.p.A.				5.463.158,00	741.068,00	2.467.922,00		294.773,00	1.462.750,00	10.429.671,00		4.860.750,00
Totale compensi da Società controllate e collegate				3.500.705,00		1.572.279,00		86.670,00	2.769.375,00	7.791.535,00		
Totale				8.963.863,00	741.068,00	4.040.201,00		381.443,00	4.232.125,00	18.221.206,00		4.860.750,00

- (1) Dei quali: euro 60.000 quale Consigliere di Pirelli & C. S.p.A.; euro 2.400.000 quale Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato di Pirelli & C. S.p.A.
(2) Dei quali: euro 50.000 quale Presidente del Comitato per le Nomine e le Successioni di Pirelli & C. S.p.A. e euro 50.000 quale Presidente del Comitato Strategie di Pirelli & C. S.p.A.
(3) L'importo comprende il 75% dell'incentivo MBO 2018 maturato ed erogato e il 25% dell'incentivo MBO 2017 erogato. Non è indicato il 25% dell'incentivo MBO 2018 differito e messo a rischio opportunità in ragione dei risultati di MBO 2019 (cfr. tabella che segue per dettagli sugli importi).
(4) Dei quali: euro 252.637 riferibili a una polizza assicurativa in linea con quanto indicato nella Politica, euro 5.663 riferibili all'automobile aziendale.
(5) In ragione dell'ammissione a quotazione di Pirelli & C. S.p.A., il Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato ha cessato in data 12 luglio 2018 la carica di Presidente e Amministratore Delegato di Pirelli Tyre S.p.A., in occasione della revisione della struttura organizzativa della Società (con la costituzione della direzione generale operations) e della revisione della struttura del pacchetto retributivo del medesimo. Pertanto, Pirelli Tyre ha dovuto liquidare il trattamento maturato fino a quella data, 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 del codice civile.
(6) Dei quali euro 161.096 quale Presidente di Pirelli & C. S.p.A., euro 24.164 quale Consigliere di Pirelli & C. S.p.A. a far data dal 7.08.2018
(7) Quale componente del Comitato per le Nomine e le Successioni di Pirelli & C. S.p.A. dal 7.08.2018
(8) Compensi riversati alla società di appartenenza
(9) Dei quali: euro 231.233 quale Presidente del Consiglio di Amministrazione di Pirelli & C. S.p.A. dal 01.01.2018 al 30.07.2018 ed euro 34.685 quale Consigliere di Pirelli & C. S.p.A. dal 1.01.2018 al 30.07.2018.
(10) Quale componente del Comitato per le Nomine e le Successioni di Pirelli & C. S.p.A. dal 1.01.2018 al 30.07.2018.
(11) Quale Consigliere di Pirelli & C. S.p.A.
(12) Quale Componente del Comitato Strategie di Pirelli & C. S.p.A.
(13) Dei quali: euro 25.000 quale componente del Comitato per la Remunerazione, euro 30.000 quale componente del Comitato Nomine e Successioni ed euro 30.000 quale componente del Comitato Strategie di Pirelli & C. S.p.A.
(14) Dei quali: euro 60.000 quale Consigliere di Pirelli & C. S.p.A. ed euro 600.000 quale *senior manager* di Pirelli & C. S.p.A. (fino al 31/12/2018).
(15) Dei quali: euro 4.922 riferibili a una polizza assicurativa, euro 3.581 riferibili all'automobile aziendale, euro 6.000 riferibili a versamenti per pensione integrativa ed euro 3.180 riferibili a versamenti per assicurazione sanitaria.
(16) Dei quali: euro 70.000 quale Amministratore incaricato delle tematiche di Sostenibilità fino al 26 febbraio 2019 ed euro 30.000 a titolo di pagamento in costanza di rapporto di lavoro di quota parte del corrispettivo per il patto di non concorrenza ed euro 560.000 a titolo di Piano di Retention. Si segnala che il dott. Bruno ha in essere un contratto di consulenza con Pirelli con efficacia dall'1 gennaio 2019 per un importo annuo di euro 300 mila e durata di 5 anni. I relativi corrispettivi saranno rappresentati nel Resoconto sulle remunerazioni 2019.

- (17) Quali corrispettivo per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro (senior manager) con Pirelli & C.S.p.A.
(18) Dei quali 25.000 quale componente del Comitato Controllo, Rischi, Sostenibilità e Corporate Governance ("CCRSCG") ed euro 25.000 quale componente del Comitato per la Remunerazione
(19) Dei quali euro 30.000 quale componente del Comitato Strategie ed euro 60.000 quale Presidente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate ("Comitato OPC")
(20) Quale Presidente del CCRSCG di Pirelli & C. S.p.A.
(21) Quale Consigliere di Pirelli & C. S.p.A. a far data dal 15.05.2018
(22) Dei quali: euro 15.822 quale componente del CCRSCG ed euro 15.822 quale componente del Comitato per la Remunerazione di Pirelli & C. S.p.A. dal 15.05.2018
(23) Quale componente del Comitato OPC di Pirelli & C. S.p.A.
(24) Dei quali euro 25.000 quale componente del CCRSCG ed euro 40.000 quale componente del Comitato OPC
(25) Quale Presidente del Comitato per la Remunerazione di Pirelli & C. S.p.A.
(26) Quale dirigente di Pirelli Tyre S.p.A. per l'intero esercizio 2018
(27) Quale componente del Comitato per le Nomine e le Successioni di Pirelli & C. S.p.A.
(28) Dei quali: euro 2.604 riferibili all'automobile aziendale, euro 6.000 riferibili a versamenti per pensione integrativa ed euro 3.180 riferibili a versamenti per assicurazione sanitaria.
(29) La remunerazione fissa comprende una quota percepita in qualità di Dirigente con responsabilità strategica fino al 14.05.2018 e una quota percepita in qualità di Direttore Generale Operations.
(30) Dei quali: euro 3.189 riferibili all'automobile aziendale, euro 6.000 riferibili a versamenti per pensione integrativa ed euro 3.180 riferibili a versamenti per assicurazione sanitaria.
(31) Dei quali: euro 220.000 a titolo di Piano di Retention ed euro 50.625 a titolo di pagamento in costanza di rapporto di lavoro di quota parte del corrispettivo per il patto di non concorrenza.
(32) Al 31 dicembre 2018 erano dirigenti con responsabilità strategica, oltre al Direttore Generale Operations: Maurizio Boiocchi, Roberto Righi, Francesco Sala, Maurizio Sala, Davide Sala (nominato in data 14.05.2018), Pier Luigi De Cancellis (nominato in data 14.05.2018) e Francesco Tanzi. Gustavo Bracco e Luigi Staccoli sono stati Dirigenti con responsabilità strategica fino al 14 maggio 2018 e, pertanto, è indicato il compenso ricevuto dagli stessi. Si segnala che il compenso corrisposto al Direttore Generale Andrea Casaluci non è inserito in questa voce, in quanto nominativamente indicato in tabella.
(33) Gli importi sono riferibili all'automobile aziendale, ai versamenti per pensione integrativa e ai versamenti per assicurazione sanitaria.
(34) Gli importi sono riferibili al pagamento in costanza di rapporto di lavoro di quota parte del corrispettivo per il patto di non concorrenza, bonus una tantum e Piano di Retention corrisposti nell'anno 2018.
(35) Quale corrispettivo per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con Dirigenti con responsabilità strategica con Pirelli & C. S.p.A.
(36) Il Collegio Sindacale è stato rinnovato dall'assemblea degli azionisti in data 15.05.2018 il Presidente e i membri effettivi eletti sono in continuità con il precedente mandato.
(37) Quale sindaco effettivo di Pirelli Tyre S.p.A.
(38) Quale componente dell'Organismo di Vigilanza 231
(39) Quale sindaco effettivo di Pirelli Industrie Pneumatici S.r.l. e Presidente del Collegio Sindacale di Pirelli Tyre S.p.A.

3. PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA

Per una descrizione dei piani di incentivazione monetaria si rinvia alla Politica sulla Remunerazione.

Il sistema di incentivazione variabile di Pirelli prevede che il pagamento del 25% dell'MBO eventualmente maturato sia differito di 12 mesi e sia subordinato al raggiungimento degli obiettivi MBO dell'anno successivo. In particolare:

- nel caso in cui l'anno successivo rispetto a quello di maturazione dell'MBO non sia maturato alcun MBO, la quota di MBO differita dell'anno precedente viene definitivamente "persa";
- nel caso in cui l'anno successivo rispetto a quello di maturazione dell'MBO sia maturato l'MBO al livello della soglia di accesso, la quota MBO differita dell'anno precedente viene restituita;
- in caso di raggiungimento nell'anno successivo dell'MBO tra livello target e livello massimo, erogazione - in aggiunta alla restituzione della quota MBO differita dell'anno precedente - di un importo aggiuntivo tra il 20% e il 40% dell'intero MBO maturato nell'anno precedente (per risultati, nell'anno successivo, intermedi tra target e massimo la maggiorazione dell'MBO dell'anno precedente è calcolata per interpolazione lineare).

COGNOME E NOME	CARICA	PIANO	BONUS DELL'ANNO			BONUS ANNI PRECEDENTI			ALTRI BONUS
			EROGABILE/EROGATO	DIFFERITO	PERIODO DI DIFFERIMENTO	NON PIÙ EROGABILE	EROGABILE /EROGATI	ANCORA DIFFERITI	
Marco Tronchetti Provera	Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato	MBO 2018	1.405.709,00	468.570,00	-	-	824.843,00	-	0,00
		Piano LTI 2018-2020	-	-	-	-	-	-	0,00
Giorgio Luca Bruno	Consigliere	MBO 2018	-	-	-	-	-	-	560.000,00
		Piano LTI 2018-2020	-	-	-	-	-	-	0,00
Giovanni Tronchetti Provera	Consigliere (1)	MBO 2018	11.281,00	3.760,00	-	-	5.198,00	-	0,00
		Piano LTI 2018-2020	-	-	-	-	-	-	0,00
Andrea Casaluci	Direttore Generale Operations (2)	MBO 2018	237.214,00	79.071,00	-	-	41.919,00	-	220.000,00
		Piano LTI 2018-2020	-	-	-	-	-	-	0,00
Dirigenti con responsabilità strategica (3)		MBO 2018	939.482,00	313.160,00	-	-	574.555,00	-	3.036.000,00
		Piano LTI 2018-2020	-	-	-	-	-	-	0,00

(I) Compensi nella Società che redige il bilancio	MBO 2018	1.541.595,00	513.865,00	-	-	926.328,00	-	1.300.000,00
	Piano LTI 2018-2020	-	0,00	-	-	-	-	0,00
(II) Compensi da Società controllate e collegate	MBO 2018	1.052.092,00	350.697,00	-	-	520.187,00	-	2.516.000,00
	Piano LTI 2018-2020	-	0,00	-	-	-	-	0,00
(III) Totale		2.593.687,00	864.562,00	-	-	1.446.515,00	-	3.816.000,00

(1) Giovanni Tronchetti Provera è incluso nei piani di incentivazione variabile MBO e LTI in qualità di executive di Pirelli Tyre S.p.A.

(2) Direttore Generale nominato in data 14 maggio 2018.

(3) Al 31 dicembre 2018 erano dirigenti con responsabilità strategica, oltre al Direttore Generale Operations: Maurizio Sala, Francesco Tanzi, Maurizio Boiocchi, Roberto Righi, Francesco Sala, Davide Sala e Pier Luigi De Cancellis. Si segnala che sono stati dirigenti con responsabilità strategica dal 01.01.2018 al 14.05.2018 Gustavo Bracco e Luigi Staccoli, che tuttavia non hanno percepito alcun compenso variabile.

4. SCHEMA RELATIVO ALLE INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, DEI DIRETTORI GENERALI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA

Nella tabella che segue è riportata l'informativa sulle partecipazioni eventualmente detenute in Pirelli & C. e nelle società da questa controllate da coloro che, anche per una frazione di esercizio, hanno ricoperto la carica di:

- componente del Consiglio di Amministrazione;
- componente del Collegio Sindacale;
- Direttore Generale;
- Dirigente con responsabilità strategica.

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 strategica, 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 strategica anche per una frazione di anno.

1) PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEI DIRETTORI GENERALI

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	NR. AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2017	NR. AZIONI ACQUISTATE/SOTTOSCRITTE	NR. AZIONI VENDUTE	NR. AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2018
Giorgio Luca Bruno	Consigliere	Pirelli & C.	500 (1)	-	-	500 (1)
Marco Tronchetti Provera (2)	Vice Presidente Esecutivo e AD	Pirelli & C.	-	114.141.546 (3)	13.618.984 (4)	100.522.562

(1) azioni acquistate in occasione della quotazione della Società avvenuta in data 4 ottobre 2017.

(2) azioni detenute dalla società indirettamente controllata Camfin S.p.A., che ha direttamente effettuato tutte le operazioni indicate.

(3) di cui n. 113.491.546 azioni assegnate a Camfin S.p.A. a seguito dell'efficacia della scissione totale di Marco Polo International Italy S.p.A.

(4) assegnate a MM Tyre S.r.l. a seguito dell'efficacia della scissione parziale non proporzionale di Camfin S.p.A. a favore di Manzoni S.r.l.

2) PARTECIPAZIONI DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	NR. AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2017	NR. AZIONI ACQUISTATE/SOTTOSCRITTE	NR. AZIONI VENDUTE	NR. AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2018
-	-	-	-	-	-