

DELIBERAZIONI

BILANCIO AL 31 DICEMBRE 2020:

APPROVAZIONE DEL BILANCIO DI ESERCIZIO AL 31 DICEMBRE 2020. PRESENTAZIONE DEL BILANCIO CONSOLIDATO AL 31 DICEMBRE 2020. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA GESTIONE RESPONSABILE DELLA CATENA DEL VALORE RELATIVA ALL'ESERCIZIO 2020;

PROPOSTA DI DESTINAZIONE DEL RISULTATO DI ESERCIZIO E DISTRIBUZIONE DEL DIVIDENDO ANCHE MEDIANTE UTILIZZO DI UTILI ACCANTONATI IN PRECEDENTI ESERCIZI;

DELIBERAZIONI INERENTI E CONSEGUENTI.

(punto 1 all'ordine del giorno)

Signori Azionisti,

L'esercizio al 31 dicembre 2020 chiude con un utile di Euro 43.956.054,00.

Il Consiglio di Amministrazione, tenuto conto che:

- a seguito delle deliberazioni assembleari assunte nel corso del 2017 la riserva legale è stata completata e ha raggiunto il limite previsto dall'art. 2430 c.c.;
- la riserva denominata "Riserva da risultati a nuovo" risulta ampiamente capiente per effettuare la distribuzione infra proposta;

Vi propone la distribuzione di un dividendo, al lordo delle ritenute di legge, di Euro 0,08 per ciascuna delle n. 1.000.000.000 azioni ordinarie in circolazione, da attuarsi mediante:

- distribuzione dell'intero utile dell'esercizio 2020, pari a Euro 43.956.054,00;
- distribuzione di un ulteriore importo di Euro 36.043.946,00 da prelevare dalla riserva denominata "Riserva da risultati a nuovo" che dopo tale prelievo residuerà a Euro 504.040.183,00.

Il dividendo proposto è stato calcolato tenuto conto del numero di azioni attualmente in circolazione. Tale numero potrebbe variare a seguito di eventuali richieste di conversione delle obbligazioni del prestito obbligazionario di tipo *equity-linked* denominato "EUR 500 million Senior Unsecured Guaranteed Equity-linked Bonds due 2025". Il Consiglio Vi propone in tal caso di prelevare gli eventuali necessari importi dalla voce "Riserva da risultati a nuovo".

Se siete d'accordo sulla nostra proposta, Vi invitiamo ad assumere le seguenti

DELIBERAZIONI

"L'Assemblea degli Azionisti,

- esaminata la relazione finanziaria annuale al 31 dicembre 2020;
- preso atto della relazione del Collegio Sindacale;

- preso atto della relazione della Società di Revisione;
- tenuto conto che dal bilancio al 31 dicembre 2020 emerge che la riserva denominata "Riserva da risultati a nuovo" risulta capiente per Euro 540.084.129,00;

DELIBERA

- a) di approvare il bilancio della Società per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020, così come presentato dal Consiglio di Amministrazione nel suo complesso, nelle singole appostazioni e con gli stanziamenti proposti, che evidenzia un utile di Euro 43.956.054,00;
- b) di distribuire agli azionisti un dividendo complessivo, al lordo delle ritenute di legge, formato:

- per Euro 43.956.054,00 dall'utile d'esercizio;
- per Euro 36.043.946,00 da utili portati a nuovo da precedenti esercizi⁹³ ed iscritti nel patrimonio netto alla voce denominata "Riserva da risultati a nuovo",

e pertanto di distribuire un dividendo di Euro 0,08 per ciascuna delle n. 1.000.000.000 azioni ordinarie in circolazione, per complessivi Euro 80.000.000,00:

- c) di autorizzare gli amministratori a imputare a utili portati a nuovo il saldo degli arrotondamenti che si dovessero determinare in sede di pagamento del dividendo;
- d) di stabilire, per il caso in cui prima dello stacco del dividendo il numero di azioni ordinarie in circolazione dovesse variare a seguito della eventuale conversione delle obbligazioni del prestito obbligazionario di tipo *equity-linked* denominato "EUR 500 million Senior Unsecured Guaranteed Equity-linked Bonds due 2025", che il dividendo unitario di cui sopra resti invariato e che l'importo occorrente per la distribuzione alle eventuali nuove azioni sia prelevato dalla voce "Riserva da risultati a nuovo".

Il dividendo sarà posto in pagamento a partire dal 23 giugno 2021 con "stacco" cedola in data 21 giugno 2021, ("record date" in data 22 giugno).

NOMINA DI UN CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE; DELIBERAZIONI INERENTI E CONSEGUENTI;

(punto 2 all'ordine del giorno)

Relazione illustrativa redatta dagli Amministratori ai sensi dell'art. 125-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modifiche e integrazioni, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 31 marzo 2021.

Signori Azionisti,

- a seguito delle dimissioni dalla carica di Consigliere di Amministrazione della Società rassegnate da Carlo Secchi in data 31 luglio 2020, con efficacia a partire dall'approvazione della Relazione finanziaria semestrale al 30 giugno 2020, in data 5 agosto 2020, è stato nominato per cooptazione ex

93 Trattasi di quota di utili formatasi nel periodo d'imposta 2017.

art. 2386 del codice civile, con deliberazione approvata da parte del Collegio Sindacale, Angelos Papadimitriou la cui scadenza era prevista con l'Assemblea del 24 marzo 2021;

→ in data 24 marzo 2021, Pirelli ha comunicato che, al fine di supportare l'esecuzione del Piano Strategico presentato al mercato in data 31 marzo 2021, l'*Executive Vice Chairman* e CEO ha proposto al Consiglio di invitare l'Assemblea degli azionisti in programma per il 15 giugno 2021 a nominare Consigliere Giorgio Luca Bruno. L'*Executive Vice Chairman* e CEO ha, inoltre, proposto al Consiglio che, una volta nominato, il Consigliere Giorgio Luca Bruno assuma la carica di *Deputy-CEO* a suo diretto riporto.

La proposta – approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 31 marzo 2021 – punta anche a rafforzare il *management team* in considerazione del futuro percorso di successione in linea con la Procedura già adottata dalla Società e prevede che il *Deputy-CEO* possa altresì contribuire al percorso di valorizzazione del *management* interno.

A seguito della futura assunzione della carica di *Deputy-CEO* da parte di Giorgio Luca Bruno, l'assetto macro-organizzativo di Pirelli prevede che all'*Executive Vice Chairman* e CEO, al quale spetterà l'indirizzo strategico e industriale, continueranno a fare capo *Strategic Planning & Controlling; Investor Relations, Competitive, Business and Value Insight, Micromobility Solutions; Communication and Brand Image; Institutional Affairs and Culture; Corporate Affairs, Compliance, Audit and Company Secretary*.

Al *Deputy-CEO* saranno attribuite tutte le necessarie leve esecutive, oltre alle aree di staff non direttamente a riporto dell'*Executive Vice Chairman* e CEO, e riporterà il Direttore Generale *Operations*, Andrea Casaluci, al quale continueranno a fare capo tutte le linee di *business* e le *regions*.

Informato di tale proposta, Angelos Papadimitriou, la cui conferma era, come innanzi detto, prevista all'ordine del giorno dell'Assemblea in programma lo stesso 24 marzo 2021, ha comunicato di ritirare la propria candidatura alla carica di Consigliere, al fine di consentire l'attuazione di quanto sopra indicato;

→ l'Assemblea tenutasi in data 24 marzo 2021 non ha dunque assunto alcuna decisione in merito alla nomina di un nuovo amministratore, stralciando il relativo unico punto di parte ordinaria dall'ordine del giorno. In conseguenza di ciò, Angelos Papadimitriou, cooptato in Consiglio il 5 agosto 2020, è scaduto dalla carica a far tempo dalla quella data e, pertanto, risulta attualmente vacante un seggio di Consigliere.

Si precisa che, ai fini dell'adozione delle prescritte deliberazioni assembleari, non trova applicazione nel caso di specie la procedura statutaria del voto di lista, non trattandosi di ipotesi di rinnovo integrale del Consiglio di Amministrazione; pertanto, come previsto dall'art. 10 dello Statuto Sociale, l'Assemblea sarà chiamata a deliberare con le maggioranze di legge.

Si rammenta, altresì, che:

- a ciascun componente del Consiglio di Amministrazione spetta un compenso annuo lordo per la carica pari ad Euro 65mila, oltre agli eventuali ulteriori compensi fissati dal Consiglio di Amministrazione nel caso di partecipazione a comitati consiliari⁹⁴;
- il nuovo Amministratore scadrà insieme a quelli attualmente in carica, e quindi alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio della Società chiuso al 31 dicembre 2022.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

In ragione di quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione Vi propone di assumere la seguente deliberazione:

- di confermare in quindici il numero dei componenti il Consiglio di Amministrazione di Pirelli & C. S.p.A. e di nominare Consigliere di Amministrazione il Sig. Giorgio Luca Bruno, nato a Milano il 23 febbraio 1960, il quale resterà in carica sino alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio della Società chiuso al 31 dicembre 2022.

Si informano sin d'ora gli azionisti che l'Assemblea sarà chiamata ad esprimersi sulla proposta di deliberazione di cui sopra.

Il *curriculum vitae* del Consigliere Giorgio Luca Bruno è disponibile sul sito Internet della Società all'indirizzo www.pirelli.com nell'apposita sezione dedicata all'Assemblea.

Infine, per completezza, si segnala che alla data della presente Relazione il Consigliere Giorgio Luca Bruno risulta titolare di n. 500 azioni Pirelli.

Il Consiglio invita gli azionisti che vorranno presentare ulteriori proposte per la candidatura alla carica di componente del Consiglio di Amministrazione a tener conto, oltre che delle disposizioni di legge e statutarie, anche di quanto in proposito raccomandato dal Codice di *Corporate Governance*.

In particolare il Consiglio auspica che le eventuali ulteriori candidature siano messe a disposizione del pubblico - anche per il tramite della Società - accompagnate da idonea documentazione, come indicato nell'apposita sezione del sito internet Pirelli dedicata all'Assemblea, almeno 21 giorni prima della data della riunione assembleare e dunque entro il 25 maggio 2021, ciò al fine di consentire agli aventi diritto al voto in Assemblea di conoscere in anticipo caratteristiche personali e professionali del/i candidato/i, in coerenza con il termine previsto per la pubblicazione delle liste in caso di rinnovo integrale del Consiglio di Amministrazione.

94 Per maggiori dettagli in merito alla remunerazione stabilita per la partecipazione ai comitati consiliari, cfr. la Politica sulla remunerazione per l'esercizio 2021 contenuta nell'*Annual Report 2020* e disponibile sul sito Internet della Società all'indirizzo www.pirelli.com.

Il Consiglio, infine, invita gli azionisti a tener conto altresì dei profili di professionalità e competenze necessari per lo svolgimento dell'incarico di Amministratore di Pirelli nonché dell'orientamento in materia di numero massimo di incarichi ritenuto compatibile con un efficace svolgimento dell'incarico di Amministratore della Società pubblicato sul sito internet Pirelli www.pirelli.com – sezione *Governance*.

NOMINA DEL COLLEGIO SINDACALE PER GLI ESERCIZI 2021, 2022 E 2023 E DETERMINAZIONE DEL RELATIVO COMPENSO:

NOMINA DEI SINDACI EFFETTIVI E SUPPLENTI; NOMINA DEL PRESIDENTE DEL COLLEGIO SINDACALE; DETERMINAZIONE DEL COMPENSO ANNUALE DEI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE;

DELIBERAZIONI INERENTI E CONSEGUENTI.

(punto 3 all'ordine del giorno)

Relazione illustrativa redatta dagli Amministratori ai sensi dell'art. 125-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modifiche e integrazioni, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 31 marzo 2021.

Signori Azionisti,

con l'approvazione della relazione finanziaria annuale al 31 dicembre 2020, il Collegio Sindacale di Pirelli & C. S.p.A., nominato dall'Assemblea del 15 maggio 2018 per il triennio 2018/2020, è in scadenza per compiuto mandato.

Attualmente, i componenti del Collegio Sindacale sono i seguenti:

- Francesco Fallacara (Presidente del Collegio Sindacale)
- Fabio Artoni (Sindaco effettivo)
- Antonella Carù (Sindaco effettivo)
- Luca Nicodemi (Sindaco effettivo)
- Alberto Villani (Sindaco effettivo)
- Elenio Bidoggia (Sindaco supplente)
- Giovanna Maria Carla Oddo (Sindaco supplente)
- Franca Brusco (Sindaco supplente).

L'Assemblea è, pertanto, chiamata, ai sensi delle applicabili disposizioni di legge e regolamentari e dell'art. 16 dello Statuto sociale (integralmente riportato in calce alla presente relazione) a:

- nominare cinque Sindaci effettivi e tre Sindaci supplenti per gli esercizi 2021, 2022 e 2023;
- nominare il Presidente del Collegio Sindacale, ove non sia possibile individuarlo a seguito dell'applicazione del meccanismo del voto di lista;
- determinare i compensi dei componenti del Collegio Sindacale.

La nomina dei Sindaci effettivi e supplenti avverrà mediante applicazione del meccanismo del voto di lista.

Al riguardo si segnala che hanno diritto di presentare le liste i soci che, da soli o insieme ad altri soci, rappresentino almeno l'1% del capitale sociale avente diritto di voto nell'Assemblea ordinaria (soglia minima prevista dallo Statuto sociale, identica a quella stabilita da Consob con Determina Dirigenziale n. 44 del 29 gennaio 2021).

Le liste dei candidati - sottoscritte dai soci che le presentano, con indicazione della loro identità e della percentuale di partecipazione da loro complessivamente detenuta nel capitale ordinario della Società - devono essere depositate presso la sede legale della Società almeno venticinque giorni prima della data fissata per l'Assemblea.

I soci possono depositare le liste di candidati anche mediante invio delle stesse e della relativa documentazione di supporto alla seguente casella di posta elettronica certificata: assemblea@pec.pirelli.it.

Qualora entro il sopra indicato termine sia stata presentata una sola lista, ovvero soltanto liste presentate da soci che risultino tra loro collegati, ai sensi della normativa, anche regolamentare, applicabile, potranno essere presentate ulteriori liste sino al terzo giorno successivo al termine per la presentazione delle liste. In tal caso, le soglie richieste per la loro presentazione sono ridotte alla metà, pari, quindi, allo 0,5% del capitale sociale avente diritto di voto nell'Assemblea ordinaria.

La titolarità della partecipazione complessivamente detenuta è attestata, ai sensi delle vigenti disposizioni regolamentari, anche successivamente al deposito delle liste, purché almeno 21 giorni prima della data dell'Assemblea.

Le liste di candidati devono essere articolate in due distinte sezioni: la prima sezione contiene l'indicazione dei candidati (contrassegnati da un numero progressivo) alla carica di Sindaco effettivo, mentre la seconda sezione contiene l'indicazione dei candidati (contrassegnati da un numero progressivo) alla carica di Sindaco supplente. Il primo dei candidati di ciascuna sezione dovrà essere individuato tra gli iscritti nel Registro dei Revisori Legali che abbiano esercitato l'attività di revisione legale dei conti per un periodo non inferiore a tre anni. Al fine di assicurare l'equilibrio tra i generi, le liste che, considerate entrambe le sezioni, presentano un numero di candidati pari o superiore a tre, devono includere candidati di genere diverso almeno nella misura minima richiesta dalla normativa di legge e/o regolamentare *pro tempore* vigente, secondo quanto specificato nell'avviso di convocazione dell'Assemblea, tanto nella sezione della lista relativa ai Sindaci effettivi, quanto in quella relativa ai Sindaci supplenti.

Ciascuna lista, inoltre, deve essere corredata dalla documentazione richiesta dall'art. 16 dello Statuto sociale e dalle applicabili disposizioni di legge e regolamentari. In particolare, unitamente a ciascuna lista, dovranno depositarsi le accettazioni della candidatura da parte dei singoli candidati e le dichiarazioni con le quali i medesimi attestano, sotto la propria responsabilità, l'inesistenza di cause di ineleggibilità e di incompatibilità, nonché l'esistenza dei requisiti prescritti dalle applicabili disposizioni, anche regolamentari, e dallo

Statuto per assumere la carica. Con le dichiarazioni, dovrà essere depositato per ciascun candidato un *curriculum vitae* contenente un'esauriente informativa riguardante le caratteristiche personali e professionali con l'indicazione - anche in allegato - degli incarichi di amministrazione e controllo ricoperti presso altre società.

Si segnala che - ai sensi del Codice di *Corporate Governance* ("**Codice**")⁹⁵, cui la Società ha aderito - "*tutti i componenti dell'organo di controllo sono in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dalla raccomandazione 7 per gli amministratori*"⁹⁶ e, quindi, coloro che hanno diritto e intendessero presentare le liste sono invitati a tenerne conto al momento dell'individuazione dei candidati da proporre.

Ogni socio potrà presentare o concorrere alla presentazione di una sola lista e ogni candidato potrà presentarsi in una sola lista a pena di ineleggibilità.

Le liste presentate senza l'osservanza delle disposizioni contenute nell'articolo 16 dello Statuto Sociale saranno considerate come non presentate.

Qualora venga presentata una sola lista, l'Assemblea esprime il proprio voto su di essa e, qualora la lista ottenga la maggioranza relativa, risultano eletti Sindaci effettivi e supplenti i candidati indicati nelle rispettive sezioni della lista; la presidenza del Collegio Sindacale spetta, in questo caso, alla persona indicata al primo posto nella predetta lista.

Nel caso in cui, invece, siano presentate due o più liste, l'elezione dei membri del Collegio Sindacale avverrà come segue:

- dalla lista che ha ottenuto il maggior numero di voti (cd. lista di maggioranza) sono tratti, nell'ordine progressivo con il quale sono elencati nella lista stessa, quattro membri effettivi e due supplenti;
- dalla lista che ha ottenuto in Assemblea il maggior numero di voti dopo la prima (c.d. lista di minoranza) sono tratti, nell'ordine progressivo con il quale sono elencati nella lista stessa, il restante membro effettivo e l'altro membro supplente. Nel caso in cui più liste abbiano ottenuto lo stesso numero di voti, si procede ad una nuova votazione di ballottaggio tra tali liste da parte di tutti gli aventi diritto al voto presenti in Assemblea, risultando eletti i candidati della lista che otterrà la maggioranza semplice dei voti.

In caso di presentazione di più liste la Presidenza del Collegio Sindacale spetta al membro effettivo indicato come primo candidato nella lista risultata seconda per numero di voti.

Nel caso non siano state presentate liste di candidati l'Assemblea provvederà alla nomina del Collegio Sindacale con le maggioranze di legge, fermo restando, in ogni caso, il rispetto della disciplina in materia di equilibrio tra i generi.

Al riguardo si ricorda che, in materia di quote di genere per la composizione degli organi di controllo delle società quotate, l'art. 148 del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (TUF), come modificato dalla Legge 27 dicembre 2019, n. 160, prevede che almeno due quinti dei membri effettivi del Collegio Sindacale appartenga al genere meno rappresentato. Tale criterio di riparto si applica per sei mandati consecutivi.

Pertanto, al fine di assicurare l'equilibrio tra i generi, l'art. 16 dello Statuto Sociale stabilisce che, come anticipato, le liste che, considerate entrambe le sezioni, presentano un numero di candidati pari o superiore a tre, devono includere candidati di genere diverso almeno nella misura minima richiesta dalla normativa di legge e/o regolamentare *pro tempore* vigente, secondo quanto specificato nell'avviso di convocazione dell'Assemblea, tanto nella sezione della lista relativa ai Sindaci effettivi, quanto in quella relativa ai Sindaci supplenti. Lo Statuto prevede, inoltre, che qualora l'applicazione del meccanismo del voto di lista non assicuri, considerati separatamente i Sindaci effettivi e i Sindaci supplenti, il numero minimo di Sindaci appartenenti al genere meno rappresentato previsto dalla normativa di legge e/o regolamentare *pro tempore* vigente, il candidato appartenente al genere più rappresentato ed eletto, indicato con il numero progressivo più alto di ciascuna sezione nella lista che ha riportato il numero maggiore di voti sarà sostituito dal candidato appartenente al genere meno rappresentato e non eletto, tratto dalla medesima sezione della stessa lista secondo l'ordine progressivo di presentazione.

I Sindaci uscenti sono rieleggibili.

In ragione di quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione invita i soci che intendessero presentare liste per l'elezione di componenti del Collegio Sindacale a rispettare le sopra richiamate disposizioni.

Il Collegio Sindacale, in vista del rinnovo dell'organo, ha messo a disposizione un documento, ai sensi delle norme di comportamento del Collegio Sindacale di società quotate del CNDCEC del 26 aprile 2018, nel quale, tra l'altro, ha espresso le proprie valutazioni circa la composizione dell'organo di controllo ritenuta ottimale (oltre ai requisiti normativamente previsti) ai fini dell'efficace funzionamento dello stesso. Tale documento è messo a disposizione del pubblico contestualmente alla presente Relazione e con le medesime modalità. Si invitano pertanto i soci che intendessero presentare liste per l'elezione di componenti del Collegio Sindacale a tenere conto anche delle predette indicazioni del Collegio uscente ai fini della scelta dei candidati.

La Società metterà a disposizione del pubblico le liste dei candidati eventualmente presentate, corredate dalle informazioni richieste dalla disciplina applicabile, presso la propria sede, il meccanismo di stoccaggio autorizzato nonché mediante pubblicazione sul sito internet www.pirelli.com, nell'apposita sezione dedicata all'Assemblea.

Si invitano, infine, i soci che intendessero presentare liste per la nomina dei componenti del Collegio Sindacale a prendere visione dell'apposita documentazione pubblicata sul sito internet della Società www.pirelli.com e, in particolare, delle

95 Consultabile al seguente indirizzo internet: <https://www.borsaitaliana.it/comitato-corporate-governance/codice/2020.pdf>
96 Cfr. raccomandazione 9 del Codice di *Corporate Governance*.

raccomandazioni contenute nella comunicazione Consob n. DEM/9017893 del 26 febbraio 2009 e delle vigenti disposizioni Consob in tema di limiti al cumulo degli incarichi dei componenti gli organi di controllo di società quotate.

Oltre alla nomina del Collegio Sindacale e del suo Presidente, si rende altresì necessario deliberare in ordine all'attribuzione del compenso annuale lordo spettante ai componenti del Collegio Sindacale, attualmente stabilito in euro 75 migliaia per il Presidente del Collegio Sindacale e in euro 50 migliaia per ciascuno dei Sindaci effettivi (per il componente del Collegio Sindacale chiamato a fare parte dell'Organismo di Vigilanza della Società è oggi attribuito un compenso aggiuntivo di euro 40 migliaia).

Nella determinazione del compenso da attribuire ai componenti del Collegio Sindacale, Vi invitiamo, peraltro come già avvenuto in occasione del precedente rinnovo dell'organo di controllo, a tenere in considerazione - oltre a quanto previsto dalle vigenti disposizioni normative in tema di competenze del Collegio Sindacale - anche gli ulteriori compiti attribuiti a tale organo dal D.Lgs. 27 gennaio 2010, n. 39 recante "Attuazione della direttiva 2006/43/CE, relativa alle revisioni legali dei conti annuali e dei conti consolidati" e della circostanza che, ai sensi dell'art. 6, comma 4-bis, del D.Lgs. 8 giugno 2011, n. 231 recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300" al Collegio Sindacale possono essere attribuite le funzioni di Organismo di Vigilanza previste dal citato decreto legislativo.

Infine, si rammenta che i Sindaci effettivi partecipano alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e sono invitati a partecipare (in tutto o in parte) ai Comitati istituiti in seno al Consiglio.

Tutto ciò premesso, il Consiglio di Amministrazione, ai sensi e nel rispetto di quanto previsto dallo Statuto sociale e dalla normativa, anche regolamentare, applicabile in materia, Vi invita a presentare liste di candidati per la nomina dei componenti del Collegio Sindacale nonché proposte concernenti la determinazione dei relativi compensi e a deliberare in merito:

1. alla nomina dei componenti del Collegio Sindacale (cinque Sindaci effettivi e tre Sindaci supplenti) per gli esercizi 2021, 2022 e 2023, mediante votazione delle liste di candidati eventualmente presentate;
2. alla nomina del Presidente del Collegio Sindacale, salvo che alla sua individuazione non si possa procedere secondo quanto previsto dallo Statuto sociale; e
3. alla determinazione del compenso spettante ai componenti del Collegio Sindacale.

STATUTO SOCIALE - ARTICOLO 16

16.1 Il Collegio Sindacale è costituito da cinque sindaci effettivi e da tre sindaci supplenti che siano in possesso dei requisiti di cui alla vigente normativa anche regolamentare; a tal fine si terrà conto che materie e settori di attività strettamente attinenti a quelli dell'impresa sono quelli indicati nell'oggetto sociale, con particolare riferimento a società o enti operanti in campo finanziario, industriale, bancario, assicurativo, immobiliare e dei servizi in genere.

16.2 L'assemblea ordinaria elegge il Collegio Sindacale e ne determina il compenso. Alla minoranza è riservata l'elezione di un sindaco effettivo e di un sindaco supplente.

16.3 La nomina del Collegio Sindacale avviene nel rispetto della disciplina di legge e regolamentare applicabile e, salvo quanto previsto al comma 17 del presente articolo, avviene sulla base di liste presentate dai soci nelle quali i candidati sono elencati mediante un numero progressivo.

16.4 Ciascuna lista contiene un numero di candidati non superiore al numero dei membri da eleggere.

16.5 Hanno diritto di presentare una lista i soci che, da soli o insieme ad altri soci, rappresentino almeno l'1 per cento delle azioni con diritto di voto nell'assemblea ordinaria, ovvero la minore misura richiesta dalla disciplina regolamentare emanata dalla Commissione nazionale per le società e la borsa per la presentazione delle liste di candidati per la nomina del Consiglio di Amministrazione.

16.6 Ogni socio può presentare o concorrere alla presentazione di una sola lista.

16.7 Le liste dei candidati, sottoscritte da coloro che le presentano, devono essere depositate presso la sede legale della Società, almeno venticinque giorni prima di quello fissato per l'assemblea chiamata a deliberare sulla nomina dei componenti del Collegio Sindacale, salva proroga nei casi previsti dalla normativa di legge e/o regolamentare. Esse sono messe a disposizione del pubblico presso la sede sociale, sul sito Internet e con le altre modalità previste dalla Commissione nazionale per la società e la borsa con regolamento almeno ventuno giorni prima della data dell'assemblea. Fatta comunque salva ogni ulteriore documentazione richiesta dalla disciplina, anche regolamentare, applicabile, le liste devono essere corredate da un curriculum vitae contenente le caratteristiche personali e professionali dei soggetti designati con indicazione degli incarichi di amministrazione e controllo ricoperti presso altre società, nonché le dichiarazioni con le quali i singoli candidati: - accettano la propria candidatura e - attestano, sotto la propria responsabilità, l'inesistenza di cause di ineleggibilità e di incompatibilità, nonché l'esistenza dei requisiti prescritti dalla disciplina, anche regolamentare, applicabile e dallo statuto per la carica. Eventuali variazioni che dovessero verificarsi fino al giorno di effettivo svolgimento dell'assemblea sono tempestivamente comunicate alla Società.

16.8 Le liste presentate senza l'osservanza delle disposizioni che precedono sono considerate come non presentate.

16.9 Ogni candidato può essere inserito in una sola lista a pena di ineleggibilità.

16.10 Le liste si articoleranno in due sezioni: una per i candidati alla carica di Sindaco effettivo e l'altra per i candidati alla carica di Sindaco supplente. Il primo dei candidati di ciascuna sezione dovrà essere individuato tra gli iscritti nel Registro dei Revisori Legali che abbiano esercitato l'attività di revisione legale dei conti per un periodo non inferiore a tre anni. Al fine di assicurare l'equilibrio tra i generi le liste che, considerate entrambe le sezioni, presentano un numero di candidati pari o superiore a tre, devono includere candidati di genere diverso almeno nella misura minima richiesta dalla normativa di legge e/o regolamentare pro tempore vigente, secondo quanto specificato nell'avviso di convocazione dell'assemblea, tanto nella sezione della lista relativa ai sindaci effettivi, quanto in quella relativa ai sindaci supplenti.

16.11 Ogni avente diritto al voto può votare una sola lista.

16.12 Alla elezione dei membri del Collegio Sindacale si procede come segue: a) dalla lista che ha ottenuto il maggior numero di voti (cd. lista di maggioranza) sono tratti, nell'ordine progressivo con il quale sono elencati nella lista stessa, quattro membri effettivi e due supplenti; b) dalla lista che ha ottenuto in assemblea il maggior numero di voti dopo la prima (cd. lista di minoranza) sono tratti, nell'ordine progressivo con il quale sono elencati nella lista stessa, il restante membro effettivo e l'altro membro supplente; nel caso in cui più liste abbiano ottenuto lo stesso numero di voti, si procede ad una nuova votazione di ballottaggio tra tali liste da parte di tutti gli aventi diritto al voto presenti in assemblea, risultando eletti i candidati della lista che ottenga la maggioranza semplice dei voti.

16.13 La presidenza del Collegio Sindacale spetta al membro effettivo indicato come primo candidato nella lista di minoranza.

16.14 Qualora l'applicazione del meccanismo del voto di lista non assicuri, considerati separatamente i sindaci effettivi e i sindaci supplenti, il numero minimo di sindaci appartenenti al genere meno rappresentato previsto dalla normativa di legge e/o regolamentare pro tempore vigente, il candidato appartenente al genere più rappresentato e eletto, indicato con il numero progressivo più alto di ciascuna sezione nella lista che ha riportato il numero maggiore di voti, sarà sostituito dal candidato appartenente al genere meno rappresentato e non eletto tratto dalla medesima sezione della stessa lista secondo l'ordine progressivo di presentazione.

16.15 In caso di morte, rinuncia o decadenza di un sindaco, subentra il primo supplente appartenente alla medesima lista di quello cessato. Nel caso in cui il subentro non consenta di ricostruire un Collegio Sindacale conforme alla normativa vigente anche in materia di equilibrio tra i generi, subentra il secondo supplente tratto dalla stessa lista. Qualora successivamente si renda necessario sostituire un ulteriore sindaco tratto dalla lista che ha ottenuto il maggior numero dei voti, subentra in ogni caso l'ulteriore sindaco supplente tratto dalla medesima lista. Nell'ipotesi di sostituzione del Presidente del Collegio Sindacale, la presidenza è assunta dal sindaco appartenente alla medesima lista del Presidente cessato, secondo l'ordine della lista stessa, fermo restando, in ogni caso, il possesso dei requisiti di legge e/o di statuto per ricoprire la carica e il rispetto dell'equilibrio tra i generi previsto dalla normativa di legge e/o regolamentare pro tempore vigente; qualora non sia possibile procedere alle sostituzioni secondo i suddetti criteri, verrà convocata un'assemblea per l'integrazione del Collegio Sindacale che delibererà a maggioranza relativa.

16.16 Quando l'assemblea deve provvedere, ai sensi del comma precedente ovvero ai sensi di legge, alla nomina dei sindaci effettivi e/o dei supplenti necessaria per l'integrazione del Collegio Sindacale si procede come segue: qualora si debba provvedere alla sostituzione di sindaci eletti nella lista di maggioranza, la nomina avviene con votazione a maggioranza relativa senza vincolo di lista, fermo restando, in ogni caso, il rispetto dell'equilibrio tra i generi previsto dalla normativa di legge e/o regolamentare pro tempore vigente; qualora, invece, occorra sostituire sindaci eletti nella lista di minoranza, l'assemblea li sostituisce con voto a maggioranza relativa, scegliendoli ove possibile fra i candidati indicati nella lista di cui faceva parte il sindaco da sostituire e comunque nel rispetto del principio della necessaria rappresentanza delle minoranze cui il presente Statuto assicura la facoltà di partecipare alla nomina

del Collegio Sindacale, fermo restando, in ogni caso, il rispetto dell'equilibrio tra i generi previsto dalla normativa di legge e/o regolamentare pro tempore vigente. Si intende rispettato il principio di necessaria rappresentanza delle minoranze in caso di nomina di sindaci a suo tempo candidati nella lista di minoranza o in altre liste diverse dalla lista che, in sede di nomina del Collegio Sindacale, aveva ottenuto il maggior numero di voti.

16.17 Qualora sia stata presentata una sola lista, l'assemblea esprime il proprio voto su di essa; qualora la lista ottenga la maggioranza relativa, risultano eletti sindaci effettivi e supplenti i candidati indicati nella rispettiva sezione della lista; la presidenza del Collegio Sindacale spetta alla persona indicata al primo posto nella predetta lista.

16.18 Per la nomina dei sindaci per qualsiasi ragione non nominati ai sensi del procedimento qui previsto l'assemblea delibera con le maggioranze di legge fermo restando, in ogni caso, il rispetto dell'equilibrio tra i generi previsto dalla normativa di legge e/o regolamentare pro tempore vigente.

16.19 I sindaci uscenti sono rieleggibili.

16.20 La partecipazione alle riunioni del Collegio Sindacale può avvenire – qualora il Presidente o chi ne fa le veci ne accerti la necessità – mediante mezzi di telecomunicazione che consentano la partecipazione al dibattito e la parità informativa di tutti gli intervenuti.

POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI:

APPROVAZIONE DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE RELATIVA ALL'ESERCIZIO 2021 AI SENSI DELL'ARTICOLO 123-TER, COMMA 3-TER DEL D. LGS. 24 FEBBRAIO 1998 N. 58;

CONSULTAZIONE SULLA RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2020, AI SENSI DELL'ARTICOLO 123-TER, COMMA 6 DEL D. LGS. 24 FEBBRAIO 1998 N. 58;

DELIBERAZIONI INERENTI E CONSEGUENTI.

(punto 4 all'ordine del giorno)

Relazioni illustrative redatte dagli Amministratori ai sensi dell'art. 125-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modifiche e integrazioni, approvate dal Consiglio di Amministrazione in data 31 marzo 2021.

A. Approvazione della politica in materia di remunerazione relativa all'esercizio 2021

Signori Azionisti,

ai sensi dell'art.123-ter del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 ("TUF"), come modificato e integrato dall'art. 3 del Decreto Legislativo n. 49 del 10 maggio 2019 ("Decreto"),Vi abbiamo convocato anche per sottoporre al Vostro voto la prima sezione della Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti ("Relazione sulla Remunerazione") che illustra la politica di remunerazione ("Politica 2021") dei componenti degli organi di amministrazione, dei Direttori Generali, dei

Dirigenti con responsabilità strategica, alla quale Pirelli fa riferimento per la definizione della remunerazione dei *Senior Manager* e degli *Executive* di Pirelli.

La Politica 2021 sottoposta al Vostro voto è stata redatta sulla base delle esperienze applicative nonché ai sensi dell'art.123-ter TUF e delle prescrizioni regolamentari adottate dalla Consob, di cui all'art. 84-*quater* del c.d. Regolamento Emittenti e sulla base dello Schema 7-*bis* dell'Allegato 3 A della delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 ("**Regolamento Emittenti**"), così come modificati e integrati da ultimo dalla Consob con delibera n. 21623 del 10 dicembre 2020.

Rispetto alla Politica in materia di remunerazione 2020, la Politica 2021 tiene tra l'altro conto dei seguenti aspetti:

- composizione del *panel* di riferimento ai fini della comparazione dell'Annual Total Direct Compensation a Target del Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato, focalizzandolo su società del settore in cui Pirelli opera;
- adeguamento dell'obiettivo cumulato di *Net Cash Flow* di Gruppo cumulato (ante dividendi) del Piano LTI 2020-2022, allineandolo alla *guidance* comunicata al mercato in data 5 agosto 2020 e ai *target* del Piano Strategico 2021-2022/2025 per gli anni 2021 e 2022; ciò in esecuzione del mandato conferito al Comitato per la Remunerazione dal Consiglio di Amministrazione in data 5 agosto 2020, in conseguenza dell'emergenza sanitaria legata alla diffusione del Covid-19 e della conseguente revisione del Piano Strategico 2020-2022, nonché dell'annunciato lancio per il primo trimestre 2021 del Piano Strategico per il periodo 2021-2022/2025. Con riferimento al Piano LTI 2020-2022, la Politica 2021 prevede altresì la possibilità di normalizzazione dei potenziali effetti sul risultato finale dell'acquisizione di Cooper da parte di Goodyear (società inclusa nel *panel* di riferimento per l'obiettivo di TSR) avvenuta ad inizio 2021, ai fini della valorizzazione del suo impatto sul TSR (sia per il Piano 2020-2022 che per quello 2021-2023);
- i criteri di conformità da applicare in caso di assunzione di un nuovo Direttore Generale e di nuovi DRS in relazione alla fissazione della remunerazione fissa e agli altri elementi del *compensation package*, con indicazione dei relativi *cap*;
- revisione, in riduzione, delle percentuali di incentivazione del Piano STI al raggiungimento degli obiettivi di *performance* a livello minimo;
- revisione, per i Direttori Generali, i DRS e selezionati Senior Manager, del meccanismo di differimento di quota parte del Piano STI maturato che ne prevede l'erogazione, unitamente ad una componente di *matching* aziendale, al termine di un periodo triennale subordinatamente alla permanenza del rapporto di lavoro.

La Politica 2021 tiene conto della definizione degli obiettivi del nuovo Piano LTI per il triennio 2021-2023, in applicazione del meccanismo *rolling* già previsto nella Politica 2020, a supporto degli obiettivi del Piano Strategico 2021-2022/2025, con conseguente riproporzionamento su base annuale, in linea a quanto previsto anche nella Politica 2020, delle percentuali di incentivazione triennali. Inoltre, prevede anche per il Piano LTI 2021-2023 la

possibilità di normalizzare i potenziali effetti sul risultato finale dell'acquisizione di Cooper da parte di Goodyear (società inclusa nel *panel* di riferimento per l'obiettivo di TSR) avvenuta ad inizio 2021, ai fini della valorizzazione del suo impatto sul TSR (sia per il Piano 2020-2022 che per quello 2021-2023).

La Politica 2021 tiene altresì conto dell'inserimento della figura del *Deputy-CEO* e della disciplina della relativa remunerazione. Come previsto dall'art.123-ter del TUF, la prima sezione della Relazione sulla Remunerazione che Vi sottoponiamo illustra:

- a. la Politica in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con responsabilità strategica e, fermo restando quanto previsto dall'art. 2402 del codice civile, dei componenti degli organi di controllo, alla quale Pirelli fa riferimento per la definizione della remunerazione dei *Senior Manager* e degli *Executive*;
- b. le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale Politica.

Così come previsto dal TUF, Vi chiediamo di esprimere il Vostro voto favorevole sulla parte della Relazione sulla Remunerazione di cui alla prima sezione.

B. Voto consultivo sulla relazione sui compensi corrisposti nell'esercizio 2020

Signori Azionisti,

ai sensi dell'art.123-ter del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 ("**TUF**"), come modificato e integrato dall'art. 3 del Decreto Legislativo n. 49 del 10 maggio 2019 ("**Decreto**"), Vi abbiamo convocato anche per sottoporre al Vostro voto consultivo la seconda sezione ("**Relazione sui Compensi**") della Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti ("**Relazione sulla Remunerazione**") che fornisce, nominativamente per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo, per i Direttori Generali, nonché, in forma aggregata, per i Dirigenti con responsabilità strategica, un consuntivo delle remunerazioni riconosciute in attuazione della politica di remunerazione adottata dal Gruppo nel corso dell'esercizio 2020, evidenziandone la conformità con la stessa.

La Relazione sui Compensi sottoposta al Vostro voto è redatta ai sensi dell'art. 123-ter TUF e delle prescrizioni regolamentari adottate dalla Consob, di cui all'art. 84-*quater* e sulla base dello Schema 7-*bis* dell'Allegato 3A della delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 ("**Regolamento Emittenti**"), così come modificati e integrati da ultimo dalla Consob con delibera n. 21623 del 10 dicembre 2020.

Come previsto dall'art.123-ter TUF, la seconda sezione della Relazione sulla Remunerazione che Vi sottoponiamo, illustra nominativamente per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo, per i Direttori Generali, nonché, in forma aggregata, per i Dirigenti con responsabilità strategica:

- a. le voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro;

- b. i compensi corrisposti nell'esercizio 2020 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento.

Il soggetto incaricato di effettuare la revisione legale del bilancio verifica l'avvenuta predisposizione da parte degli amministratori della Relazione sui Compensi.

Così come previsto dal TUF, Vi chiediamo di esprimere in senso favorevole il Vostro voto consultivo sulla parte della Relazione sulla Remunerazione di cui alla seconda sezione.

PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI TRIENNALI PER IL MANAGEMENT DEL GRUPPO PIRELLI:

APPROVAZIONE DEL PIANO DI INCENTIVAZIONE MONETARIO PER IL TRIENNIO 2021-2023 PER IL MANAGEMENT DEL GRUPPO PIRELLI;

ADEGUAMENTO DELL'OBIETTIVO DI NET CASH FLOW DI GRUPPO CUMULATO (ANTE DIVIDENDI) E NORMALIZZAZIONE DI POTENZIALI EFFETTI SULL'OBIETTIVO DI TOTAL SHAREHOLDER RETURN RELATIVO, INCLUSI NEL PIANO DI INCENTIVAZIONE MONETARIO PER IL TRIENNIO 2020-2022 PER IL MANAGEMENT DEL GRUPPO PIRELLI;

DELIBERAZIONI INERENTI E CONSEGUENTI E CONFERIMENTO DI POTERI.

(punto 5 all'ordine del giorno)

Relazioni illustrative redatte dagli Amministratori ai sensi dell'art. 125-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modifiche e integrazioni, approvate dal Consiglio di Amministrazione in data 31 marzo 2021.

A. Approvazione del piano di incentivazione monetario per il triennio 2021-2023 per il management del Gruppo Pirelli

Signori Azionisti,

nella riunione del 31 marzo 2021, il Consiglio di Amministrazione ha approvato gli obiettivi del Piano di incentivazione triennale monetario relativo al ciclo triennale 2021-2023 per il *Management* del Gruppo Pirelli ("**Piano LTI 2021-2023**"), correlato agli obiettivi del Piano Strategico 2021-2022/2025 presentato in pari data ("**Piano Strategico**"). Il Piano LTI 2021-2023 è stato deliberato anche ai sensi dell'art. 2389 c.c., su proposta del Comitato per la Remunerazione e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, in relazione ai soggetti per i quali tale parere è richiesto. Il Piano LTI 2021-2023 è sottoposto

all'approvazione dell'Assemblea ai sensi dell'art. 114-bis del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 ("**TUF**") in quanto prevede, tra l'altro, che parte dell'incentivo sia determinato sulla base di un obiettivo di *Total Shareholder Return* relativo, calcolato rispetto a un indice composto da selezionati "*peers*" "*Tier 1*" del settore *Tyre*.

Ai sensi dell'art. 123-ter TUF il Piano LTI 2021-2023 è, inoltre, incluso nella Politica in materia di remunerazione 2021 adottata da Pirelli ("**Politica 2021**"), sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti.

Di seguito, sono illustrate le principali informazioni concernenti il Piano LTI 2021-2023, mentre per una sua più analitica descrizione, Vi invitiamo a prendere visione del Documento Informativo redatto ai sensi dell'art. 84-bis, comma primo, della delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 ("**Regolamento Emittenti**"), messo a disposizione del pubblico anche presso la sede sociale di Pirelli & C. S.p.A. (in Milano, viale Piero e Alberto Pirelli 25) e sul sito internet www.pirelli.com nonché presso Borsa Italiana S.p.A. contestualmente alla presente relazione.

RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO⁹⁷

In linea con le *best practices* nazionali ed internazionali, la *Politica 2021* è calibrata sull'obiettivo di Pirelli di attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per il perseguimento degli obiettivi aziendali. Inoltre, attraverso le componenti variabili pluriennali assegnate, in particolare, al Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato, al *Deputy-CEO*, ai Direttori Generali, ai DRS, ai *Senior Manager* e agli *Executive*, mira al conseguimento degli interessi di lungo termine, contribuendo al raggiungimento degli obiettivi strategici e al successo sostenibile dell'impresa nonché allineando gli interessi del *Management* con quelli degli azionisti.

A partire dal Piano LTI 2020-2022, incluso nella *Politica* in materia di remunerazione 2020 approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 18 giugno 2020 ("**Politica 2020**"), la Società ha introdotto un meccanismo di tipo "*rolling*" dei piani di incentivazione di medio-lungo termine, in applicazione del quale, il Consiglio di Amministrazione di Pirelli & C. ha definito gli obiettivi del Piano LTI 2021-2023, legato al raggiungimento degli obiettivi del Piano Strategico per il periodo 2021-2022/2025 ("**Piano Strategico**"), immutata la struttura del piano di incentivazione.

SOGGETTI DESTINATARI DEL PIANO⁹⁸

Il Piano LTI 2021-2023 è esteso a tutto il *Top Management* - ad eccezione del Presidente - e, salvi casi specifici, alla generalità degli *Executives* il cui *grade*, determinato con la metodologia Korn Ferry, sia uguale o superiore a 20. È altresì assegnato a coloro che nel corso del triennio entrino a far parte 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

97 Informazioni richieste dall'art. 114-bis, comma 1, lettera a) del TUF.
98 Informazioni richieste dall'art. 114-bis, comma 1, lettere b) e b-bis) del TUF.

LTI almeno per un esercizio completo e le percentuali di incentivazione sono riparametrate sul numero di mesi di effettiva partecipazione al Piano LTI.

In particolare, alla data della presente relazione, sono partecipanti al Piano LTI, tra gli altri, il Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato Marco Tronchetti Provera, il Consigliere Giovanni Tronchetti Provera (in qualità di Senior Manager), il Direttore Generale Operations Andrea Casaluci e i Dirigenti con Responsabilità Strategica (“DRS”)⁹⁹.

OBIETTIVI DI PERFORMANCE E CALCOLO DEL PREMIO¹⁰⁰

La struttura della remunerazione del *Management*, come meglio descritta nella Politica 2021 a cui si rinvia per maggiori dettagli, si compone di vari elementi:

- componente fissa annua lorda (RAL);
- componente variabile annuale STI: diretta a premiare la *performance* del beneficiario nel breve periodo, motivando il *Management* al conseguimento degli obiettivi annuali della Società, è stabilita in una percentuale della componente fissa, crescente in relazione al ruolo ricoperto dal beneficiario e tenuto conto dei *benchmark* di riferimento di ciascun ruolo. Tale percentuale può andare, in caso di raggiungimento degli obiettivi a livello *target*, da un minimo del 15% per gli *Executive* (dirigenti delle società italiane Pirelli ovvero dipendenti di società estere del Gruppo con posizione o ruolo equiparabile a quello di un dirigente italiano) fino a un massimo del 125% per gli Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano altresì delegate specifiche attribuzioni;
- componente variabile di medio-lungo termine (LTI): composta dai piani di incentivazione LTI, finalizzati a collegare la remunerazione del *Management* con le *performance* di medio-lungo termine del Gruppo, e dalla componente di differimento e maggiorazione dell’STI. Come per l’incentivo STI, anche l’incentivo LTI è stabilito in una percentuale della componente fissa con percentuali crescenti in relazione al ruolo ricoperto e tenuto conto dei *benchmark* di riferimento di ciascuna figura. In applicazione del meccanismo *rolling*, il Piano LTI 2021-2023 conferma le percentuali di incentivazione triennali previste per il Piano LTI 2020-2022 che, a partire dal 2021, sono riproporzionate su base annuale, e possono andare, in caso di raggiungimento degli obiettivi *target*, da un minimo del 15% per gli *Executive* fino a un massimo del 70% per gli Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano altresì delegate specifiche attribuzioni. È previsto inoltre un limite all’incentivo LTI massimo conseguibile. Anche il Piano LTI 2021-2023, che è di tipo monetario e non prevede l’assegnazione di azioni o opzioni su azioni, è subordinato al raggiungimento degli obiettivi triennali 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.

La struttura “*rolling*” dei piani di incentivazione di medio-lungo termine introdotta con la Politica 2020, permette di definire ogni anno il valore degli obiettivi del triennio successivo garantendo, al tempo stesso, la fidelizzazione del *management* e il corretto *focus* sugli obiettivi di *performance*. La data di eventuale erogazione del primo ciclo di piano di incentivazione di medio-lungo termine lanciato in applicazione del meccanismo *rolling* è ad aprile 2023 (ove raggiunti i risultati 2020-2022) e, da quel momento in poi, ad aprile di ogni anno successivo ove raggiunti i risultati del triennio precedente.

In continuità con il Piano LTI 2020-2022, il Piano LTI 2021-2023 prevede tre tipologie di obiettivi, tutti indipendenti tra loro, e dotati ciascuno di un proprio specifico peso:

- obiettivo rappresentato dal *Net Cash Flow* di Gruppo cumulato (ante dividendi), con peso a *target* pari al 40% del premio LTI complessivo;
- obiettivo di *Total Shareholder Return* (“TSR”) relativo, con peso a *target* 40%, verso un *panel* di selezionati *peers Tier 1*. Nel Documento Informativo sono disponibili informazioni di maggior dettaglio sull’applicazione dell’obiettivo di *Total Shareholder Return*; a tale proposito, si segnala che è prevista la possibilità di normalizzare i potenziali effetti sul risultato finale dell’acquisizione di Cooper da parte di Goodyear (società inclusa nel *panel* di riferimento per l’obiettivo di TSR) avvenuta ad inizio 2021, ai fini della valorizzazione del suo impatto sul TSR;
- il rimanente 20% è calcolato sulla base di indicatori di Sostenibilità in relazione al posizionamento di Pirelli in due indici con uguale peso: (i) *Dow Jones Sustainability World Index ATX Auto Component sector* e (ii) *CDP Ranking*.

Per tutti e tre gli obiettivi (*Net Cash Flow* di Gruppo cumulato (ante dividendi), TSR relativo e Sostenibilità) è previsto un valore minimo a cui è associato il riconoscimento di un *payout* pari al 75% del premio conseguibile a *performance target*.

In riferimento a ciascun obiettivo, in caso di mancato raggiungimento del valore minimo previsto, il beneficiario non matura alcun diritto all’erogazione della relativa quota di incentivo.

Per i risultati intermedi tra “soglia di accesso” e *target* o tra *target* e massimo si procederà alla consuntivazione della *performance* per interpolazione lineare, a differenza degli obiettivi di Sostenibilità, la cui consuntivazione prevedrà unicamente tre *step*: “soglia di accesso”, *target* e massimo, senza valorizzare le *performance* intermedie.

PERIODO DI EROGAZIONE DEL PREMIO

In caso di raggiungimento degli obiettivi, l’erogazione dell’incentivo (c.d. Premio LTI) del Piano LTI 2021-2023 avverrà nel primo semestre 2024, subordinatamente alla presenza dei partecipanti alla data del 31 dicembre 2023.

In caso di cessazione del mandato e/o del rapporto di lavoro dipendente, intervenuta per qualsiasi ipotesi (fatto salvo quanto di seguito indicato) prima del termine del triennio, il beneficiario cessa la sua partecipazione al Piano LTI 2021-2023 e, di conseguenza, il Premio LTI non verrà erogato, neppure pro-quota. Per gli Amministratori investiti di particolari cariche ai

⁹⁹ In caso di nomina, parteciperà al Piano LTI 2021-2023 anche il *Deputy-CEO*.
¹⁰⁰ Informazioni richieste dall’art. 114-bis, comma 1, lettera c) del TUF.

quali siano delegate specifiche attribuzioni che cessino dalla carica per compiuto mandato o per cessazione dell'intero Consiglio di Amministrazione, e non vengano successivamente nominati neppure come amministratori è previsto il pagamento pro-quota del Premio LTI.

DURATA DEL PIANO E MODIFICHE

Il Piano LTI 2021-2023 dà attuazione al secondo ciclo del Piano LTI secondo il meccanismo di tipo "rolling" già previsto nella Politica 2020, strutturato su periodi di *performance* di durata triennale (cicli) che prendono avvio ogni anno, con la definizione degli indicatori di *performance* e dei relativi obiettivi.

Il meccanismo "rolling" permette di allineare, per ciascun nuovo ciclo, gli indicatori di *performance* ai cambiamenti del mercato e agli obiettivi strategici dell'azienda che, di anno in anno, potrebbero essere rivisti.

FONDO SPECIALE PER L'INCENTIVAZIONE DELLA PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI NELLE IMPRESE¹⁰¹

Il Piano LTI 2021-2023 non riceve alcun sostegno da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'articolo 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

Il Piano LTI 2021-2023 è da considerarsi "di particolare rilevanza" in quanto rivolto, alla data della presente relazione, tra gli altri, al Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato, al Direttore Generale *Operations* e ai DRS in quanto hanno regolare accesso a informazioni privilegiate e detengono il potere di adottare decisioni che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future del Gruppo¹⁰².

Tenuto conto che il Piano LTI è di tipo monetario, non prevedendo l'assegnazione di azioni o di opzioni su azioni su titoli, ma esclusivamente un incentivo in denaro in parte collegato all'andamento dell'azione ordinaria di Pirelli & C., il Documento Informativo redatto ai sensi della normativa vigente non contiene le informazioni richieste per meccanismi che considerano l'attribuzione di azioni o opzioni su azioni.

B. Adeguamento dell'obiettivo di Net Cash Flow di Gruppo cumulato (ante dividendi) e normalizzazione di potenziali effetti sull'obiettivo di Total Shareholder Return relativo, inclusi nel Piano di incentivazione monetario per il triennio 2020-2022 per il management del Gruppo Pirelli

Signori Azionisti,

nella riunione del 5 agosto 2020, il Consiglio di Amministrazione, in conseguenza dell'emergenza sanitaria legata alla diffusione del Covid-19, della conseguente

revisione del Piano Strategico 2020-2022 e dell'annunciato lancio per il primo trimestre 2021 del Piano Strategico 2021-2022/2025, ha dato mandato al Comitato per la Remunerazione di procedere ad un adeguamento dell'obiettivo di *Net Cash Flow* di Gruppo cumulato (ante dividendi) del Piano di incentivazione triennale monetario per il ciclo 2020-2022 per il *Management* del Gruppo Pirelli ("**Piano LTI 2020-2022**") - già sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti del 18 giugno 2020 ai sensi dell'art. 114-*bis* del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 ("**TUF**") - al fine di allineare lo stesso alla *guidance* comunicata al mercato in data 5 agosto 2020 e ai *target* del Piano Strategico 2021-2022/2025 ("**Piano Strategico**") per gli anni 2021 e 2022.

Tale adeguamento è stato esaminato e approvato dal Consiglio di Amministrazione, nella riunione tenutasi in data 31 marzo 2021 (che ha approvato anche il Piano Strategico), in attuazione di quanto previsto in relazione alla revisione del piano e all'adeguamento degli obiettivi dal Documento Informativo sul Piano LTI 2020-2022 messo a disposizione del pubblico in data 28 aprile 2020 ai sensi dell'art.84-*bis*, comma primo, della delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 ("**Regolamento Emittenti**"). L'adeguamento è inoltre incluso nella Politica in materia di remunerazione 2021 (la "**Politica 2021**") ed è pertanto stato approvato dal Consiglio di Amministrazione subordinatamente all'approvazione assembleare dello stesso adeguamento e della Politica 2021. L'adeguamento prevede l'allineamento dell'obiettivo di *Net Cash Flow* di Gruppo cumulato (ante dividendi) del Piano LTI 2020-2022 alla *guidance* comunicata al mercato in data 5 agosto 2020 e ai *target* del nuovo Piano Strategico. Per una più analitica descrizione dell'adeguamento dell'obiettivo di *Net Cash Flow* di Gruppo cumulato (ante dividendi) del Piano LTI 2020-2022, Vi invitiamo a prendere visione del Documento Informativo redatto ai sensi dell'art. 84-*bis*, comma primo del Regolamento Emittenti, come modificato per effetto del descritto adeguamento che viene messo a disposizione del pubblico anche presso la sede sociale di Pirelli & C. S.p.A. (in Milano, viale Piero e Alberto Pirelli 25) e sul sito internet www.pirelli.com nonché presso Borsa Italiana S.p.A. contestualmente alla presente relazione.

Anche per il Piano LTI 2020-2022 è prevista la possibilità di normalizzare i potenziali effetti sul risultato finale dell'acquisizione di Cooper da parte di Goodyear (società inclusa nel *panel* di riferimento per l'obiettivo di TSR) avvenuta ad inizio 2021, ai fini della valorizzazione del suo impatto sul TSR.

Signori Azionisti,

sulla base di quanto illustrato Vi chiediamo di assumere le seguenti deliberazioni:

In relazione al punto 5.1 dell'ordine del giorno:

1. approvare, ai sensi dell'art. 114-*bis* del D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58, come successivamente modificato e integrato,

¹⁰¹ Informazioni richieste dall'art. 114-*bis*, comma 1, lettera d) del TUF.
¹⁰² In caso di nomina, parteciperà al Piano LTI 2021-2023 anche il *Deputy-CEO*.

l'adozione del Piano di incentivazione monetario triennale per il ciclo 2021-2023 ("**Piano LTI 2021-2023**") per il *Management* del Gruppo Pirelli nella parte in cui è basato anche sull'andamento del titolo Pirelli, nei termini illustrati nella presente relazione e secondo quanto meglio declinato nel Documento Informativo (redatto ai sensi dell'art. 84-*bis*, comma primo, del Regolamento Emittenti). Il Piano LTI 2021-2023 sia determinato sulla base di un obiettivo di *Total Shareholder Return* di Gruppo relativo, calcolato rispetto a un indice composto da selezionati "*peers*" *Tier 1* del settore *Tyre*;

2. conferire al Consiglio di Amministrazione ogni più ampio potere occorrente od opportuno per dare attuazione al Piano LTI 2021-2023 e per adeguare o modificare gli indicatori di *performance* e i relativi obiettivi, sottoponendo all'Assemblea i nuovi indicatori di *performance* e obiettivi qualora il piano abbia le caratteristiche di cui all'art. 114-*bis* TUF (piani di compensi basati su strumenti finanziari);

in relazione al punto 5.2 dell'ordine del giorno:

3. con riferimento al Piano di incentivazione monetario triennale per il ciclo 2020-2022 per il *Management* del Gruppo Pirelli già approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 18 giugno 2020

(**Piano LTI 2020-2022**), approvare l'adeguamento dell'obiettivo di *Net Cash Flow* di Gruppo cumulato (ante dividendi), nei termini illustrati nella presente relazione e secondo quanto meglio declinato nel Documento Informativo (redatto ai sensi dell'art. 84-*bis*, comma primo, del Regolamento Emittenti, come modificato per effetto dell'adeguamento intervenuto al fine di allineare lo stesso alla *guidance* comunicata al mercato in data 5 agosto 2020 e ai *target* del Piano Strategico 2021-2022/2025 per gli anni 2021 e 2022);

4. con riferimento al Piano LTI 2020-2022 già approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 18 giugno 2020, approvare la possibilità di normalizzare i potenziali effetti sul risultato finale dell'acquisizione di Cooper da parte di Goodyear (società inclusa nel *panel* di riferimento per l'obiettivo di TSR) avvenuta ad inizio 2021, ai fini della valorizzazione del suo impatto sul TSR;

5. conferire al Consiglio di Amministrazione ogni più ampio potere occorrente od opportuno per dare attuazione al Piano LTI 2020-2022 (come adeguato) e procedere a ogni ulteriore adeguamento o modificazione degli indicatori di *performance* e dei relativi obiettivi, sottoponendo all'Assemblea i nuovi indicatori di *performance* e obiettivi qualora il piano abbia le caratteristiche di cui all'art. 114-*bis* TUF (piani di compensi basati su strumenti finanziari).

