

The image shows a music stand holding a sheet of orange paper with handwritten musical notation. The notation is arranged in five systems, each labeled "Cello" on the left. Each system consists of a grand staff with a treble clef and a bass clef. The music is written in a key signature of one flat (B-flat). The notation includes various rhythmic values, including eighth and sixteenth notes, and rests. The paper is placed on a dark music stand, and the background is dark and out of focus.

# Deliberazioni

## PROPOSTA DI APPROVAZIONE DEL BILANCIO E DI DESTINAZIONE DEL RISULTATO D'ESERCIZIO

Signori Azionisti,

L'esercizio al 31 dicembre 2021 chiude con un utile di Euro 216.618.625,00.

Il Consiglio di Amministrazione Vi propone, 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 distribuzione di un dividendo, al lordo delle ritenute di legge, di Euro 0,161 per ciascuna delle n. 1.000.000.000 azioni ordinarie in circolazione e di riportare a nuovo il restante utile, pari a Euro 55.618.625,00.

La suddetta proposta è in linea con la politica dei dividendi approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 31 marzo 2021 che prevede una distribuzione pari a ~50% del risultato netto consolidato nel periodo 2021-2022.

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 2021;
- preso atto della relazione del Collegio Sindacale;
- preso atto della relazione della Società di Revisione;

### DELIBERA

- a) di approvare il bilancio della Società per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2021, così come presentato dal Consiglio di Amministrazione nel suo complesso, nelle singole appostazioni e con gli stanziamenti proposti, che evidenzia un utile di Euro 216.618.625,00;
- b) di distribuire agli azionisti un dividendo, al lordo delle ritenute di legge, di Euro 0,161 per ciascuna delle n. 1.000.000.000 azioni ordinarie in circolazione, per complessivi Euro 161.000.000,00;
- c) di riportare a nuovo il restante utile, pari a Euro 55.618.625,00;
- d) 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;
- e) 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 dell'esercizio 2021 sarà posto in pagamento a partire dal 25 maggio 2022, con "stacco" cedola in data 23 maggio ("record date" in data 24 maggio).

### POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI:

APPROVAZIONE DELLA POLITICA IN MATERIA DI  
REMUNERAZIONE RELATIVA ALL'ESERCIZIO 2022  
AI SENSI DELL'ARTICOLO 123-TER, COMMI 3-BIS  
E 3-TER DEL D. LGS. 24 FEBBRAIO 1998 N. 58;

CONSULTAZIONE SULLA RELAZIONE SUI COMPENSI  
CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2021, AI SENSI DELL'ARTICOLO  
123-TER, COMMA 6 DEL D. LGS. 24 FEBBRAIO 1998 N. 58;

### DELIBERAZIONI INERENTI E CONSEGUENTI.

(punto 2 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 17 marzo 2022.

### A. Approvazione della politica di remunerazione 2022

Signori Azionisti,

ai sensi dell'art.123-ter del Testo Unico della Finanza ("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**") dei componenti degli organi di amministrazione, dei Direttori Generali, dei Dirigenti con responsabilità strategica, e alla quale Pirelli fa riferimento per la definizione della remunerazione dei *Senior Manager* e degli *Executive* di Pirelli.

La Politica sottoposta al Vostro voto è stata redatta 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 del 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 2021, la Politica include alcuni elementi di novità, tra i quali Vi segnaliamo principalmente:

- l'estensione del peso degli obiettivi di sostenibilità nel piano STI dal 10% al 15% con l'introduzione dell'obiettivo "Diversity and Inclusion (D&I): Women Hiring";
- la sostituzione, a partire dal ciclo LTI 2022-2024, dell'obiettivo CDP Ranking con l'obiettivo CO<sub>2</sub> Emissions Reduction;
- la composizione del *panel* di riferimento ai fini della comparazione dell'Annual Total Direct Compensation a Target del Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato, che è stato ridefinito escludendo Cooper Tyre (in considerazione del suo *delisting* a seguito dell'acquisizione da parte di Goodyear) e di FCA (a seguito della fusione con Stellantis) e includendo Brembo mantenendo così una focalizzazione sulle società del settore in cui Pirelli opera;
- la possibilità di revisione dei *target* o chiusura anticipata dei piani STI ed LTI che viene limitata al caso di operazioni straordinarie che interessino il perimetro di Gruppo e/o di profondi mutamenti dello scenario macroeconomico e geopolitico;
- la quantificazione degli obiettivi dei piani STI ed LTI (a livello minimo/soglia di accesso, *target* e massimo) è stata effettuata avendo quale assunzione il permanere fino a fine 2022 del costo dell'energia e del petrolio ai livelli già osservati nel mese di febbraio 2022; tale quantificazione non considera potenziali impatti sulle *operations* locali correlati all'*import* ed *export* da e verso la Russia di materie prime e prodotti finiti né tantomeno l'ipotesi di un'interruzione totale di flussi *import* ed *export* dalla Russia e di una fase recessiva in Europa per l'acuirsi delle tensioni geopolitiche. Con riferimento ai piani STI ed LTI in essere in attuazione per quest'ultimi della possibilità da essi prevista di modificare gli obiettivi in caso di profondi mutamenti dello scenario macroeconomico al fine di garantire l'allineamento tra gli obiettivi aziendali e gli obiettivi alla base dei sistemi di incentivazione del Management, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione, previo parere favorevole del Collegio Sindacale, ha definito criteri di aggiustamento della sola quantificazione degli obiettivi previsti dai relativi piani (che restano per il resto invariati) al fine di tenere conto degli eventuali impatti negativi determinati dal peggioramento dello scenario geopolitico e macroeconomico di riferimento;
- l'aumento del valore del corrispettivo del patto di non concorrenza sino a un massimo dell'80% della RAL (rispetto al precedente 60%) per ricomprendere ruoli ad alto contenuto tecnico e *know-how* specialistico, di conseguenza aumento delle percentuali di pagamento in costanza sino a un massimo del 15% della RAL (rispetto al precedente 10%).

La Politica tiene conto della definizione degli obiettivi del nuovo Piano LTI per il triennio 2022-2024, in applicazione del meccanismo *rolling*, a supporto degli obiettivi del Piano Strategico 2021-2022/2025.

La Politica non include più il Piano di *Retention* di medio-lungo periodo per il Direttore Generale *Operations*, i DRS e selezionati *Senior Manager/Executive*, approvato in data 26 febbraio 2018 e terminato nel 2021.

Inoltre, la Politica prevede l'avvio di un processo di analisi per addivenire all'adozione di piani di lungo termine (LTI) *equity based*.

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, e 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 Testo Unico della Finanza, Vi chiediamo di esprimere il Vostro voto sulla parte della Relazione sulla Remunerazione di cui alla prima sezione.

#### B. Voto consultivo sui compensi corrisposti nell'esercizio 2021

Signori Azionisti,

ai sensi dell'art.123-ter del Testo Unico della Finanza ("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 2021, 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* del c.d. Regolamento Emittenti, nonché sulla base dello Schema 7-*bis* dell'Allegato 3 A del 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 del 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 2021 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 Testo Unico della Finanza, Vi chiediamo di esprimere 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 2022-2024 PER IL MANAGEMENT DEL GRUPPO PIRELLI;

### APPROVAZIONE DEI MECCANISMI DI AGGIUSTAMENTO DELLA QUANTIFICAZIONE DEGLI OBIETTIVI INCLUSI NEI PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI PER I TRIENNI 2020-2022 E 2021-2023 PER IL MANAGEMENT DEL GRUPPO PIRELLI;

### DELIBERAZIONI INERENTI E CONSEGUENTI E CONFERIMENTO DI POTERI.

(punto 3 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 17 marzo 2022.

#### 3.1. Approvazione del piano di incentivazione monetario per il triennio 2022-2024 per il Management del Gruppo Pirelli.

Signori Azionisti,

in vista dell'Assemblea degli Azionisti di Pirelli & C. S.p.A. ("Pirelli") convocata per il 18 maggio 2022 (in unica convocazione) (l'"Assemblea"), Vi informiamo che, nella riunione del 17 marzo 2022, il Consiglio di Amministrazione ha approvato gli obiettivi del Piano di incentivazione triennale monetario relativo al ciclo triennale 2022-2024 per il Management del Gruppo Pirelli ("Piano LTI 2022-2024" o "Piano LTI") correlato agli obiettivi del Piano Strategico 2021-2022/2025 ("Piano Strategico"). Il Piano LTI 2022-2024 è stato deliberato anche ai sensi dell'art. 2389 del codice civile, 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 2022-2024 è sottoposto all'approvazione dell'Assemblea ai sensi dell'art. 114-bis del Testo Unico della Finanza ("TUF")

in quanto prevede, tra l'altro, che parte dell'incentivo sia determinato sulla base di un obiettivo di *Total Shareholder Return* relativo, in quanto collegato all'andamento del prezzo di borsa delle azioni Pirelli rispetto a un indice composto da selezionati "peers" "Tier 1" del settore *Tyre*.

Inoltre, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, il Piano LTI 2022-2024 è previsto dalla Politica in materia di remunerazione 2022 adottata da Pirelli e sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea ("Politica 2022"), le cui definizioni - salvo ove diversamente specificato - si intendono qui integralmente richiamate.

Di seguito, è riportata una sintesi delle principali caratteristiche e condizioni del Piano LTI 2022-2024. Per una più analitica descrizione del Piano LTI 2022-2024, Vi invitiamo a esaminare il Documento Informativo redatto ai sensi dell'art. 84-bis, comma primo, della delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 ("Regolamento Emittenti") che viene messo a disposizione del pubblico presso la sede sociale di Pirelli (in Milano, viale Piero e Alberto Pirelli 25), sul sito internet [www.pirelli.com](http://www.pirelli.com), nonché presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato emarket Storage ([emarketstorage.com](http://emarketstorage.com)) secondo quanto previsto dalla vigente normativa regolamentare.

\*\*\*\*

### RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO<sup>102</sup>

In linea con le *best practices* nazionali ed internazionali, la Politica 2022 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 la conferma delle componenti variabili pluriennali assegnate, in particolare, al Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato, al Deputy-CEO, ai Direttori Generali, ai i Dirigenti con responsabilità strategica ("DRS"), ai *Senior Manager* e agli *Executive*, anche la Politica 2022 è volta 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 relativo al ciclo triennale 2020-2022, incluso nella Politica in materia di remunerazione 2020 approvata dall'Assemblea degli Azionisti di Pirelli del 18 giugno 2020 ("Politica 2020"), la Società ha introdotto un meccanismo "rolling" dei piani di incentivazione di medio-lungo termine, in applicazione del quale, il Consiglio di Amministrazione di Pirelli ha di volta in volta definito gli obiettivi dei Piani LTI per i cicli 2020-2022, 2021-2023 e da ultimo anche per il ciclo 2022-2024 che risultano tutti collegati al raggiungimento degli obiettivi del Piano Strategico.

### SOGGETTI DESTINATARI DEL PIANO<sup>103</sup>

Il Piano LTI 2022-2024 è esteso agli Amministratori investiti di particolari cariche (ad eccezione del Presidente), ai Direttori Generali, ai DRS (il "Top Management"), nonché

<sup>102</sup> Informazioni richieste dall'art. 114-bis, comma 1, lettera a) del TUF.

<sup>103</sup> Informazioni richieste dall'art. 114-bis, comma 1, lettere b) e b-bis) del TUF.

alla generalità dei dirigenti di società italiane e dei dipendenti di società estere incluse nel perimetro di consolidamento di Pirelli a cui sia stata riconosciuta la qualifica di *Executive* (gli **“Executive”**) il cui *grade*, determinato con la metodologia Korn Ferry, sia uguale o superiore a 20 (il Top Management e gli *Executive*, complessivamente il **“Management”**). 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 ultimo caso, l'inclusione è subordinata alla condizione di partecipare al Piano LTI per almeno un esercizio completo e l'incentivo è calcolato in relazione al periodo 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 Deputy-CEO Giorgio Luca Bruno, il Consigliere Giovanni Tronchetti Provera (in qualità di *Senior Manager*), il Direttore Generale *Operations* Andrea Casaluci e gli altri DRS.

#### OBIETTIVI DI PERFORMANCE E CALCOLO DEL PREMIO<sup>104</sup>

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 2022-2024 conferma le percentuali di incentivazione triennali previste per il Piano LTI 2021-2023 che 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.

Il Piano LTI 2022-2024, che è di tipo monetario e non prevede l'assegnazione di azioni o opzioni su azioni, è subordinato al raggiungimento degli obiettivi triennali ed è determinato in percentuale della componente fissa annua lorda/RAL.

La struttura *“rolling”* dei piani LTI già introdotta con la Politica 2020 consente 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 avviato in applicazione del meccanismo *“rolling”* è ad aprile 2023 (ove vengano raggiunti i risultati 2020-2022) e, da quel momento in poi, ad aprile di ogni anno successivo ove siano raggiunti i risultati del triennio precedente.

In continuità con il Piano LTI 2021-2023, il Piano 2022-2024 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 pari al 40% del premio LTI complessivo;

→ obiettivo di *Total Shareholder Return* relativo (**“TSR”**), con peso 40%, verso un *panel* di selezionati *“peers”* *“Tier 1”*. Nel documento reso disponibile in occasione dell'Assemblea sono contenute informazioni di maggior dettaglio sull'applicazione dell'obiettivo di TSR;

→ il rimanente 20% è legato ad obiettivi di sostenibilità e, in particolare: (i) per il 10% è calcolato in relazione al posizionamento di Pirelli nell'indice *Dow Jones Sustainability World Index ATX Auto Component sector*; e (ii) per il 10% è collegato alla *CO2 Emissions Reduction* (obiettivo che sostituisce l'indice CDP Ranking applicabile al Piano LTI 2020-2022 e al Piano LTI 2021-2023).

Per tutti e tre gli obiettivi (*Net Cash Flow* di Gruppo cumulato, TSR 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* ovvero tra *target* e valore massimo si procederà ad una consuntivazione della *performance* per interpolazione lineare, ad eccezione dell'obiettivo di Sostenibilità rappresentato dal posizionamento nell'indice *Dow Jones Sustainability World Index ATX Auto Component sector*, la cui consuntivazione prevedrà unicamente tre *step*: soglia di accesso, *target* e valore massimo, senza valorizzazione delle *performance* intermedie.

In considerazione delle recenti evoluzioni macroeconomiche e geopolitiche, il Piano LTI 2022-2024 prevede meccanismi di aggiustamento da parte del Consiglio di Amministrazione (su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale) della sola quantificazione degli obiettivi al fine esclusivo di tenere conto degli eventuali impatti negativi determinati dal peggioramento dello scenario geopolitico e macroeconomico di riferimento rispetto al momento in cui sono state elaborate le assunzioni alla base della quantificazione degli obiettivi del Piano LTI. In particolare, i criteri approvati consentono di ridurre la quantificazione degli obiettivi in misura meno che proporzionale (inducendo così il Management verso azioni di compensazione) rispetto agli effetti negativi generati da fattori derivanti dall'acuirsi della crisi e che impattino, ad esempio, l'andamento delle vendite di prodotti fabbricati nei *plant* russi, l'aumento dei *landed cost* in Europa dovuto a produzioni in *plant* alternativi e la sostituzione di fornitori di materie prime o l'utilizzo di materie prime alternative.

#### PERIODO DI EROGAZIONE DEL PREMIO

In caso di raggiungimento degli obiettivi, l'erogazione dell'incentivo previsto dal Piano LTI 2022-2024 (c.d. Premio LTI) avverrà nel primo semestre 2025, subordinatamente al mantenimento al 31 dicembre 2024 dell'incarico di lavoro dipendente in ragione del quale è assegnato il Piano LTI 2022-2024.

<sup>104</sup> Informazioni richieste dall'art. 114-bis, comma 1, lettera c) del TUF.

In caso di cessazione e/o del rapporto di lavoro dipendente per qualsiasi ragione prima del termine del triennio (fatto salvo quanto di seguito indicato), il beneficiario cessa la sua partecipazione al Piano LTI 2022-2024 e, di conseguenza, il Premio LTI non verrà erogato, neppure in parte. Per gli Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano delegate specifiche attribuzioni che (i) cessino dalla carica prima della fine del triennio per termine dell'incarico o per cessazione dell'intero Consiglio di Amministrazione e (ii) non vengano successivamente rinominati neppure come amministratori è previsto il pagamento *pro rata temporis* del Premio LTI.

#### DURATA DEL PIANO E MODIFICHE

Il Piano LTI 2022-2024 dà attuazione al terzo ciclo del Piano LTI secondo il meccanismo "rolling" già contemplato dalla Politica 2020 che è strutturato in base a 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" consente 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 IMPRESE<sup>105</sup>

Il Piano LTI 2022-2024 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 2022-2024 è da considerarsi "di particolare rilevanza" in quanto rivolto, alla data della presente relazione, tra gli altri, anche al Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato, al Deputy-CEO, al Direttore Generale *Operations* e ai DRS. Essi infatti detengono il potere di adottare decisioni che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future del Gruppo.

Tenuto conto che il Piano LTI è di tipo monetario, non prevedendo l'assegnazione di azioni Pirelli né di altri strumenti finanziari, ma esclusivamente un incentivo in denaro in parte collegato all'andamento del prezzo di borsa dell'azione ordinaria Pirelli rispetto a un indice composto da selezionati "peers" "Tier 1" del settore *Tyre*, il Documento Informativo redatto ai sensi della normativa vigente non contiene le informazioni richieste per piani che considerano l'attribuzione di azioni o altri strumenti finanziari.

#### 3.2. Approvazione dei meccanismi di aggiustamento della quantificazione degli obiettivi inclusi nei piani di incentivazione monetari per i trienni 2020-2022 e 2021-2023 per il Management del Gruppo Pirelli.

Signori Azionisti,

nella riunione del 17 marzo 2022, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, previo parere favorevole del Collegio Sindacale, ha definito i meccanismi di aggiustamento della sola quantificazione degli obiettivi previsti dai Piani di incentivazione di breve termine (STI) e di medio-lungo termine (LTI) attualmente in vigore<sup>106</sup> al fine esclusivo di tener conto degli eventuali impatti negativi determinati dal peggioramento dello scenario macroeconomico e geopolitico rispetto al momento in cui sono state elaborate le assunzioni alla base della quantificazione degli obiettivi dei Piani stessi. In particolare, tali criteri approvati consentono di ridurre la quantificazione degli obiettivi in misura meno che proporzionale (inducendo così il Management verso azioni di compensazione) rispetto agli effetti negativi generati da fattori derivanti dall'acuirsi della crisi e che impattino, ad esempio, l'andamento delle vendite di prodotti fabbricati nei *plant* russi, l'aumento dei *landed cost* in Europa dovuto a produzioni in *plant* alternativi e la sostituzione di fornitori di materie prime o l'utilizzo di materie prime alternative.

Tali criteri sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione, in attuazione di quanto previsto in relazione alla revisione dei piani e all'adeguamento degli obiettivi dai Documenti Informativi sul Piano LTI 2020-2022 e sul Piano LTI 2021-2023 messi a disposizione del pubblico in data 20 aprile 2021<sup>107</sup> ai sensi dell'art. 84-bis, comma primo, del Regolamento Emittenti. I suddetti criteri - inclusi nella Politica 2022, approvata dal Consiglio di Amministrazione e sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea - sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione, subordinatamente all'approvazione assembleare degli stessi criteri e della Politica 2022.

Per una più analitica descrizione degli effetti di tale aggiustamento sulla quantificazione degli obiettivi dei Piani LTI per i cicli 2020-2022 e 2021-2023, nonché per le ulteriori modifiche di aggiornamento e coordinamento, Vi invitiamo a prendere visione dei Documenti Informativi redatti ai sensi dell'art. 84-bis, comma primo, del Regolamento Emittenti, come modificati, che, contestualmente alla presente relazione, vengono messi a disposizione del pubblico (con evidenza delle relative modificazioni) anche presso la sede sociale di Pirelli & C. S.p.A. (in Milano, viale Piero e Alberto Pirelli 25), sul sito internet [www.pirelli.com](http://www.pirelli.com) e presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato [emarket Storage \(emarketstorage.com\)](http://emarketstorage.com) secondo quanto previsto dalla vigente normativa regolamentare.

\*\*\*\*

<sup>105</sup> Informazioni richieste dall'art. 114-bis, comma 1, lettera d) del TUF.

<sup>106</sup> Si intendono il Piano STI 2022 e il Piani LTI per i cicli triennali 2020-2022, 2021-2023 e per il nuovo ciclo 2022-2024.

<sup>107</sup> Per il Documento Informativo relativo al Piano LTI 2020-2022 tale data è riferita alla messa a disposizione dell'aggiornamento; il Documento Informativo del Piano LTI 2020-2022 è stato messo a disposizione in data 28 aprile 2020.

Signori Azionisti,

sulla base di quanto illustrato Vi chiediamo di:

in relazione al punto 3.1 dell'ordine del giorno, tenuto conto che il Piano LTI 2022-2024 prevede, tra l'altro, che una quota del relativo premio sia determinato sulla base di un obiettivo di *Total Shareholder Return* calcolato in base all'andamento del prezzo di borsa delle azioni ordinarie Pirelli rispetto a un indice composto da selezionati "peers" "Tier 1" del settore Tyre:

1. approvare - ai sensi dell'art. 114-bis del d.lgs. 24 febbraio 1998 n. 58, come successivamente modificato e integrato - l'adozione del Piano LTI 2022-2024 destinato al Management del Gruppo Pirelli nella parte in cui è basato anche sull'andamento delle azioni Pirelli, nei termini illustrati nella presente relazione e secondo quanto meglio descritto nel Documento Informativo (redatto ai sensi dell'art. 84-bis, comma primo, del Regolamento Emittenti);
2. conferire al Consiglio di Amministrazione ogni più ampio potere occorrente od opportuno per dare attuazione al Piano LTI 2022-2024 e per adeguare o modificare gli indicatori di *performance* e i relativi obiettivi del Piano LTI 2022-2024, sottoponendo all'Assemblea degli Azionisti nuovi indicatori di *performance* e i relativi obiettivi nella misura in cui essi abbiano ad oggetto o siano relativi alle caratteristiche rilevanti ai sensi dell'art. 114-bis TUF (piano di compensi basati su strumenti finanziari);

in relazione al punto 3.2 dell'ordine del giorno:

3. approvare i meccanismi di aggiustamento della quantificazione degli obiettivi previsti dai Piani LTI per i cicli 2020-2022 e 2021-2023 destinati al Management del Gruppo Pirelli e le modifiche di aggiornamento e coordinamento ai suddetti Piani LTI nei termini illustrati nella presente relazione e secondo quanto meglio descritto nei Documenti Informativi (redatti ai sensi dell'art. 84-bis, comma primo, del Regolamento Emittenti), come modificati per effetto dell'adeguamento intervenuto al fine di mitigare eventuali effetti negativi determinati dal peggioramento dello scenario macroeconomico e geopolitico relativi all'acuirsi della crisi;
4. conferire al Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale, ogni più ampio potere occorrente od opportuno per dare attuazione ai Piani LTI 2020-2022 e 2021-2023 (come da ultimo modificati ai sensi di quanto deliberato *sub 3*) e procedere a ogni ulteriore adeguamento o modificazione degli indicatori di *performance* e dei relativi obiettivi, sottoponendo all'Assemblea degli Azionisti nuovi indicatori di *performance* e i relativi obiettivi nella misura in cui essi abbiano ad oggetto o siano relativi alle caratteristiche di cui all'art. 114-bis TUF (piano di compensi basati su strumenti finanziari).