

Il Consiglio di Amministrazione di Pirelli ha deliberato di chiudere con effetto 31 dicembre 2013 il piano di incentivazione cash del management di medio lungo periodo - Long Term Incentive (LTI) - adottato nel 2012 a sostegno degli obiettivi del triennio 2012-2014 senza alcuna erogazione, neppure pro-quota, dell'incentivo triennale. Il Cda ha contestualmente approvato l'adozione di un nuovo piano - sempre destinato a tutto il management (circa 330 partecipanti) - correlato agli obiettivi del periodo 2014/2016 contenuti nel piano industriale 2013/2017 presentato il 6 novembre 2013 e le cui linee guida erano state già anticipate in tale occasione.

Il "nuovo" piano LTI è stato deliberato anche ai sensi dell'articolo 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. Nella parte legata al Total Shareholder Return, il piano LTI 2014/2016 sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea chiamata ad approvare la Relazione Finanziaria annuale al 31 dicembre 2013.

Il piano triennale LTI, in linea con i meccanismi di retribuzione variabile adottati a livello internazionale, è basato anche sull'andamento del titolo Pirelli (cosiddetto TSR) e permette di allineare gli interessi del management stesso con quelli degli azionisti. Anche il piano 2014/2016, come in passato, è totalmente autofinanziato, in quanto i relativi oneri sono inclusi nei dati economici di piano industriale.

Il "nuovo" Piano LTI prevede una condizione on/off, rappresentata dalla creazione di valore nel triennio, e i seguenti tre obiettivi:

- Total Shareholder Return (TSR) di Gruppo, con un peso complessivo a target del 60% del premio LTI;
- Return on Sales (ROS) di Gruppo, con peso a target del 30% del premio LTI;
- Posizionamento di Pirelli in selezionati indicatori di sostenibilità a livello globale, con peso a target del 10% del premio LTI.

Il funzionamento dell'obiettivo TSR è a sua volta articolato in due "sotto-obiettivi" indipendenti tra loro:

- TSR assoluto (con peso a "target" pari al 40% del premio LTI totale);
- TSR relativo verso un panel di selezionati "peers" (peso a "target" pari al 20% del premio LTI).

Il Piano LTI termina il 31 dicembre 2016 e fissa ad aprile 2017 la data di eventuale erogazione ai partecipanti dell'incentivo di medio/lungo periodo maturato, a condizione che gli stessi, al 31 dicembre 2016, non siano cessati (per qualsiasi ipotesi) dal mandato e/o dal rapporto di lavoro dipendente.

Partecipano al Piano LTI 2014/2016, tra gli altri, il Presidente e Amministratore Delegato di Pirelli & C. Marco Tronchetti Provera, il Vice Presidente Alberto Pirelli (in qualità di senior manager), il Direttore Generale Operations Gregorio Borgo, i dirigenti con responsabilità strategica Maurizio Boiocchi (Chief Technical Officer), Maurizio Sala (Chief Planning and Controlling Officer), Francesco Tanzi (Chief Financial Officer e Dirigente Preposto alla Redazione dei documenti contabili societari) e Christian Vasino (Chief Human Resources Officer).

Il Piano LTI è anche rivolto agli Executive del Gruppo (ovverosia dirigenti delle società italiane o dipendenti di società estere del Gruppo con posizione o ruolo equivalente a un dirigente italiano) e potrà essere esteso anche a coloro che, nel corso del triennio di riferimento, assumano, per crescita interna di carriera o in ragione di una nuova assunzione, una posizione di Executive.

Il Piano LTI ha anche finalità di retention. In caso di cessazione del mandato e/o del rapporto di lavoro dipendente intervenuta per qualsiasi ipotesi prima del termine del triennio, il destinatario – compresi gli Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano delegate specifiche attribuzioni (è il caso del Presidente e Amministratore Delegato dott. Tronchetti Provera) – cessa la sua partecipazione al Piano LTI e di conseguenza il Premio LTI non verrà erogato, neppure pro-quota.

Per maggiori informazioni sul funzionamento del Piano LTI 2014/2016, si rinvia alla Relazione sulla Remunerazione che verrà sottoposta (per la parte relativa alla Politica in materia di remunerazione di Pirelli per l'esercizio 2014) al voto consultivo dell'Assemblea chiamata ad approvare la Relazione Finanziaria annuale al 31 dicembre 2013 e che verrà resa disponibile al pubblico almeno 21 giorni prima della predetta Assemblea, nonché alla relazione illustrativa e al documento informativo relativi al Piano LTI 2014/2016 che verranno messi a disposizione del pubblico, nei termini e secondo le modalità previste dalla normativa anche regolamentare vigente, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 114 bis del Testo Unico della Finanza e dell'art. 84 bis del Regolamento Emittenti della Consob.