

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

PREMESSA

La presente relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti ("**Relazione**" o "**Relazione sulla Remunerazione**"), approvata dal Consiglio di Amministrazione del 16 aprile 2026, su proposta del Comitato per la Remunerazione, previo parere del Collegio Sindacale, si articola in due sezioni:

- Sezione I: "Politica in materia di remunerazione" per l'esercizio 2026 ("**Politica 2026**" o "**Politica**"); e
- Sezione II: "Relazione sui compensi corrisposti" per l'esercizio 2025 ("**Relazione sui Compensi 2025**" o "**Relazione sui Compensi**").

La Relazione è redatta ai sensi dell'art.123-ter del Testo Unico della Finanza ("**TUF**"), nonché dell'art. 84-*quater* e dello Schema 7-*bis* dell'Allegato 3A del regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 in materia di emittenti, come successivamente modificati e integrati (il "**Regolamento Emittenti**").

Ai fini della Relazione si è tenuto conto delle raccomandazioni della Commissione Europea in materia di remunerazione degli amministratori delle società quotate, nonché delle raccomandazioni in materia di remunerazione adottate dal Codice di *Corporate Governance*, cui Pirelli aderisce, oltre che delle più recenti raccomandazioni del Comitato per la *Corporate Governance* in tema di remunerazione.

La Politica è redatta, altresì, come previsto dal Regolamento Consob n. 17221/2010 in materia di operazioni con parti correlate ("**Regolamento OPC**"), ai sensi e per gli effetti dell'art. 5, comma 5 lett. (b) della Procedura per le Operazioni con Parti Correlate di Pirelli (la "**Procedura OPC**").

La Politica tiene altresì conto che l'Assemblea degli Azionisti che sarà convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025 sarà chiamata anche a deliberare in merito alla nomina dell'intero Consiglio di Amministrazione, in ragione della scadenza dell'attuale organo di amministrazione.

La Politica 2026 sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti che sarà convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2025 ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-*bis* e 3-*ter*, TUF stabilisce i principi e le linee guida per l'esercizio 2026:

- per la definizione della remunerazione degli Amministratori di Pirelli & C., in particolare degli Amministratori investiti di particolari cariche, dei Direttori Generali e dei DRS, nonché, fermo quanto disposto dall'art. 2402 c.c., per la determinazione dei compensi dei componenti dell'organo di controllo;
- a cui Pirelli fa riferimento per la definizione della remunerazione degli *Executive* del Gruppo.

La Politica 2026: (i) contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e al successo sostenibile di Pirelli & C., inteso come creazione di valore nel lungo termine a beneficio degli azionisti, tenendo anche conto degli interessi degli altri *stakeholder* rilevanti per la Società; (ii) tiene anche conto della necessità di attrarre, disporre, trattenere e motivare persone dotate delle competenze e

professionalità richieste dal ruolo che esse sono chiamate a ricoprire nella Società; e (iii) indica le finalità, le modalità di funzionamento e i beneficiari della remunerazione, nonché gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per la sua adozione e attuazione.

La Relazione sui Compensi 2025, sottoposta al voto consultivo e non vincolante dell'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, TUF, fornisce nominativamente per gli Amministratori, i Sindaci e i Direttori Generali e in forma aggregata per i DRS:

- un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la conformità con la politica adottata dalla Società in materia di remunerazione in relazione all'esercizio 2025;
- un'analitica indicazione dei compensi corrisposti in riferimento all'esercizio 2025 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e dalle società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti al 2025 (ed evidenziando altresì i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio 2025, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio 2025);
- un'illustrazione di come la Società abbia tenuto conto del voto espresso dall'Assemblea degli Azionisti nel 2025.

La presente Relazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale (Viale Piero e Alberto Pirelli, 25, Milano), presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato (www.emarketstorage.com) e sul sito *internet* di Pirelli & C. all'indirizzo www.pirelli.com.

GLOSSARIO

Amministratore/i o Consigliere/i: indica i componenti del Consiglio di Amministrazione di Pirelli & C..

Amministratori investiti di particolari cariche: indicano gli Amministratori di Pirelli & C. che ricoprono la carica di Presidente, di Vice Presidente Esecutivo e di Amministratore Delegato. Gli Amministratori investiti di particolari cariche in altre società del Gruppo, che siano anche dirigenti, sono, ai fini della Politica, *Executive*, salvo diversa deliberazione del Consiglio di Amministrazione di Pirelli & C. che li qualifichi DRS.

Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano altresì delegate specifiche attribuzioni: indicano gli Amministratori di Pirelli & C. qualificati come tali dal Consiglio di Amministrazione. Alla data della presente Relazione sono il Vice Presidente Esecutivo e l'Amministratore Delegato; tale definizione non si riferisce all'Amministratore Delegato allorquando è espressamente indicato il trattamento economico allo stesso attribuito.

Amministratori non investiti di particolari cariche: indicano tutti gli Amministratori di Pirelli & C. diversi dagli Amministratori investiti di particolari cariche.

Annual Total Direct Compensation a Target: indica la sommatoria delle seguenti componenti, indipendentemente dal fatto che siano corrisposte da Pirelli & C. o da altra società del Gruppo:

- componente fissa annua lorda della remunerazione;
- componente variabile annuale STI in caso di raggiungimento degli obiettivi a *target*;
- componente variabile di medio-lungo termine in caso di raggiungimento degli obiettivi a *target*.

Annual Total Direct Compensation: indica la sommatoria delle seguenti componenti, indipendentemente dal fatto che siano corrisposte da Pirelli & C. o da altra società del Gruppo:

- componente fissa annua lorda della remunerazione;
- componente variabile annuale STI *actual*;
- componente variabile di medio-lungo termine *actual*.

Assemblea degli Azionisti: indica l'Assemblea degli Azionisti di Pirelli & C..

Bad Leaver: indica la fattispecie in cui il rapporto con la Società cessa per una casistica diversa da quelle elencate nella definizione di *Good Leaver*.

Codice di Corporate Governance: indica il Codice di *Corporate Governance* delle società quotate, approvato dal Comitato per la *Corporate Governance* di Borsa Italiana S.p.A. nel gennaio 2020, a cui la Società aderisce.

Comitato per la Remunerazione o Comitato: indica il Comitato per la Remunerazione di Pirelli & C..

Consiglio di Amministrazione: indica il Consiglio di Amministrazione di Pirelli & C..

Direttore/i Generale/i: indica i soggetti indicati come tali dal Consiglio di Amministrazione di Pirelli & C. investiti di ampi poteri nella gestione di settori della Società.

DRS: indica i soggetti individuati ai sensi dello Statuto sociale di Pirelli & C., ovvero i dirigenti di Pirelli che, in ragione dei compiti e dei poteri loro attribuiti, hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società e di adottare decisioni che possano incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future della stessa (*key manager*).

Executive: dirigenti delle società italiane ovvero dipendenti di società estere del Gruppo con posizione o ruolo equiparabile a quello di un dirigente italiano.

Good Leaver: indica la fattispecie in cui il rapporto con la Società cessa per risoluzione consensuale, pensionamento, decesso o dimissioni per giusta causa.

Grade: indica il peso attribuito a ciascuna posizione organizzativa sulla base di diversi fattori quali livello di conoscenze e competenze, complessità dei problemi che il ruolo deve affrontare, grado di responsabilità e impatto delle decisioni prese. Il sistema di *grade* è utilizzato per stabilire le fasce retributive adeguate a ogni livello garantendo equità interna nell'organizzazione ed anche per confrontare con oggettività diversi ruoli all'interno di un'azienda o tra aziende diverse.

Gruppo Pirelli o Pirelli o Gruppo: indica l'insieme delle società incluse nel perimetro di consolidamento di Pirelli & C..

LTI: indica la componente variabile di medio-lungo termine della remunerazione conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali come descritta nei paragrafi 2, 3, 4 e 5.

Management: indica l'insieme degli Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano altresì delegate specifiche attribuzioni, del Direttore Generale e dei DRS.

Piano LTI 2023-2025: indica il piano LTI relativo al ciclo triennale 2023-2025, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 5 aprile 2023 e, successivamente, dall'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 31 luglio 2023.

Piano LTI 2024-2026: indica il piano LTI relativo al ciclo triennale 2024-2026, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 6 marzo 2024 e, successivamente, dall'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 28 maggio 2024.

Piano LTI 2025-2027: indica il piano LTI relativo al ciclo triennale 2025-2027, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 28 aprile 2025 e, successivamente, dall'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 12 giugno 2025.

Piano LTI 2026-2028: indica il piano LTI relativo al ciclo triennale 2026-2028, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 16 aprile 2026.

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

Politica 2022: indica la Politica in materia di remunerazione per l'esercizio 2022 approvata dal Consiglio di Amministrazione del 17 marzo 2022 e, successivamente, dall'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 18 maggio 2022.

Politica 2023: indica la Politica in materia di remunerazione per l'esercizio 2023 approvata dal Consiglio di Amministrazione del 5 aprile 2023 e, successivamente, dall'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 31 luglio 2023.

Politica 2024: indica la Politica in materia di remunerazione per l'esercizio 2024 approvata dal Consiglio di Amministrazione del 6 marzo 2024 e, successivamente, dall'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 28 maggio 2024.

Politica 2025: indica la Politica in materia di remunerazione per l'esercizio 2025 approvata dal Consiglio di Amministrazione del 28 aprile 2025 e, successivamente, dall'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 12 giugno 2025.

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

Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità: indica la rendicontazione di informazioni relative a questioni di sostenibilità come disciplinata dal Decreto Legislativo 6

settembre 2024, n. 125 riportata nella relazione degli amministratori sulla gestione, inclusa nella relazione finanziaria annuale 2025 pubblicata sul sito *internet* della Società.

Sindaco/i: indica i componenti del Collegio Sindacale di Pirelli & C..

STI: indica la componente variabile annuale della remunerazione conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali come descritta nei paragrafi 2, 3, 4 e 5.

Total Shareholder Return o TSR: è una misura della *performance* del titolo Pirelli nel tempo. Combina l'apprezzamento del prezzo dell'azione e i dividendi pagati per mostrare il rendimento totale per l'azionista espresso come percentuale annualizzata.

EXECUTIVE SUMMARY

Finalità e principi della Politica	La Politica è diretta a conseguire gli interessi di lungo termine di Pirelli & C., contribuendo in tal modo al raggiungimento degli obiettivi strategici e al successo sostenibile della Società e del Gruppo al fine di creare valore nel lungo termine a beneficio degli azionisti, tenendo conto degli interessi degli altri <i>stakeholder</i> rilevanti.		
	FINALITÀ	MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO	BENEFICIARI
Remunerazione fissa	Valorizza le competenze manageriali e professionali, le esperienze ed il contributo richiesto in relazione al ruolo ricoperto.	È definita in relazione alle caratteristiche, responsabilità, eventuali deleghe assegnate e al ruolo ricoperto, nonché tenendo conto dei riferimenti di mercato (determinati in base a periodici <i>benchmark</i>) al fine di assicurarne la competitività.	Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano altresì delegate specifiche attribuzioni: fino a un massimo di €1.900.000 per ciascun beneficiario Amministratore Delegato: fino a €1.400.000 Direttore Generale: €750.000 DRS: determinata in base alla responsabilità attribuita e alle competenze richieste dal ruolo ricoperto
Remunerazione variabile annuale (STI)	Motiva il <i>Management</i> al conseguimento degli obiettivi annuali della Società, mantenendo un forte allineamento alla strategia attraverso KPI legati al <i>budget</i> 2026, agli interessi e alla sostenibilità di medio-lungo termine dell'impresa, anche tramite obiettivi ESG e meccanismi di parziale differimento/ <i>matching</i> aziendale.	È direttamente collegata al raggiungimento di obiettivi di <i>performance</i> assegnati a ciascun beneficiario in coerenza con il ruolo ricoperto: <ul style="list-style-type: none"> • EBIT <i>Adjusted</i> di Gruppo • <i>Net Cash Flow</i> (ante dividendi) di Gruppo • Risultato Netto di Gruppo • tre obiettivi di sostenibilità. <p>È previsto un livello minimo per ciascun obiettivo, al di sotto del quale non si matura il relativo <i>pro-quota</i> di incentivo.</p> <p>È previsto inoltre un <i>cap</i> massimo all'incentivo conseguibile (in caso di raggiungimento di tutti gli obiettivi alla <i>performance</i> massima) pari a 2 volte l'incentivo conseguibile a <i>performance target</i>.</p> <p>Infine, per il Direttore Generale e i DRS, in ottica di <i>retention</i>, una quota dell'incentivo maturato pari da un minimo del 25% ad un massimo del 50% è oggetto di differimento triennale. Il relativo pagamento, unitamente ad una componente di <i>matching</i> aziendale, è subordinato alla permanenza in azienda al termine di tale periodo.</p> <p>Per gli Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano altresì delegate specifiche attribuzioni, invece, una quota dell'incentivo maturato pari al 25% è oggetto di differimento e il suo pagamento, unitamente ad un eventuale <i>matching</i> aziendale, è subordinato al raggiungimento degli obiettivi del piano STI dell'anno successivo.</p>	Amministratori investiti di particolari cariche a cui siano delegate specifiche attribuzioni: <ul style="list-style-type: none"> • minimo: 80% • <i>target</i>: 125% • <i>cap</i>: 250% Amministratore Delegato: fino a <ul style="list-style-type: none"> • minimo: 80% • <i>target</i>: 125% • <i>cap</i>: 250% Direttore Generale: <ul style="list-style-type: none"> • minimo: 50% • <i>target</i>: 75% • <i>cap</i>: 150% DRS: <ul style="list-style-type: none"> • minimo: 40% • <i>target</i>: 60% • <i>cap</i>: 120%

	FINALITÀ	MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO	BENEFICIARI
Remunerazione variabile di medio-lungo termine (LTI)	Promuove la creazione di successo sostenibile nel lungo termine e il conseguimento degli obiettivi dei piani strategici della Società, tramite KPI di <i>business</i> , di mercato e ESG, favorendo allo stesso tempo la <i>retention</i> e l' <i>engagement</i> dei beneficiari.	<p>Piano LTI 2026-2028: incentivo subordinato al conseguimento dei seguenti obiettivi pluriennali, indipendenti tra loro:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Cash Conversion</i> relativa verso <i>peer tier 1</i> (Continental, Nokian, Michelin, Goodyear e Bridgestone) • TSR relativo verso <i>peer tier 1</i> (Continental, Nokian, Michelin, Goodyear e Bridgestone) • due obiettivi di sostenibilità: <i>Dow Jones Sustainability World Index (ATX Auto Component Sector)</i> e <i>CO₂ Emissions Reduction</i>. <p>È previsto un livello minimo per ciascun obiettivo, al di sotto del quale non si matura il relativo <i>pro-quota</i> di incentivo.</p> <p>È previsto inoltre un <i>cap</i> massimo all'incentivo conseguibile, in caso di raggiungimento di tutti gli obiettivi alla <i>performance</i> massima.</p> <p>Il piano è di tipo <i>rolling</i> e prevede un <i>vesting period</i> di 3 anni.</p>	<p>Amministratori investiti di particolari cariche a cui siano delegate specifiche attribuzioni: non sono titolari del piano LTI</p> <p>Amministratore Delegato:</p> <ul style="list-style-type: none"> • minimo: 49% • target: 65% • cap: 180% <p>Direttore Generale:</p> <ul style="list-style-type: none"> • minimo: 45% • target: 60% • cap: 160% <p>DRS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • minimo: 41% • target: 55% • cap: 145%
Altri istituti	Assicurano la stabilità organizzativa e il contributo nell'implementazione dei piani strategici della Società, anche al fine di promuovere il successo sostenibile nel lungo termine. Tutelano il <i>know-how</i> aziendale e proteggono dalla concorrenza. Promuovono l' <i>attraction</i> e la fidelizzazione delle risorse manageriali.	<ul style="list-style-type: none"> • Patti di non concorrenza: vincolo riferito al settore merceologico e all'estensione territoriale in cui opera il Gruppo. • Benefit: benefici non monetari correntemente attribuiti sulla base delle prassi di mercato. • Indennità in caso di uscita: prevista in specifici casi di cessazione dalla carica o in caso di risoluzione del rapporto di lavoro. • Claw-back: intese contrattuali che consentono alla Società di richiedere la restituzione in tutto o in parte degli incentivi maturati e versati sulla base di comportamenti fraudolenti, o comprovati e significativi errori. 	<p>Patti di non concorrenza: Corrispettivo per i due anni di durata del vincolo, in base al ruolo ricoperto, alle competenze tecniche, al <i>know-how</i> specialistico posseduto e alla causale di uscita.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Amministratore Delegato: 170% se <i>Good Leaver</i>, 70% se <i>Bad Leaver</i>. • Direttore Generale: 170% se <i>Good Leaver</i>, 70% se <i>Bad Leaver</i>. • DRS: range da 130% a 170% se <i>Good Leaver</i>, da 50% a 70% se <i>Bad Leaver</i>. <p>Indennità in caso di uscita:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Amministratori investiti di particolari cariche a cui siano delegate specifiche attribuzioni: 24 mensilità del compenso lordo. • Direttore Generale, DRS: valore massimo attribuibile: 24 mensilità della retribuzione.

POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE PER L'ESERCIZIO 2026

1. SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI PREDISPOSIZIONE, ADOZIONE E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO

La definizione della politica in materia di remunerazione e le eventuali modifiche alla stessa sono il risultato di un processo chiaro e trasparente nel quale rivestono un ruolo centrale il Comitato per la Remunerazione e il Consiglio di Amministrazione. Essa è adottata e approvata annualmente - su proposta del Comitato per la Remunerazione - dal Consiglio di Amministrazione che la sottopone, poi, al voto dell'Assemblea degli Azionisti.

Sulla politica, inclusa la parte riguardante la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, esprime il proprio parere il Collegio Sindacale.

Il Comitato per la Remunerazione, il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione sovrintendono all'applicazione e alla corretta attuazione della politica. A tal fine, almeno una volta all'anno, in occasione della presentazione della seconda sezione della relazione relativa ai compensi corrisposti per l'anno di riferimento,

il responsabile della funzione *Human Resources & Organization* riferisce sull'applicazione della politica in materia di remunerazione al Collegio Sindacale e al Comitato per la Remunerazione, il cui presidente riferisce, a sua volta, al Consiglio di Amministrazione.

Per completezza si rammenta che, ai sensi di legge, è competenza del Consiglio di Amministrazione proporre all'Assemblea degli Azionisti l'adozione di meccanismi di incentivazione a favore di componenti del Consiglio di Amministrazione, dipendenti o collaboratori basati su strumenti finanziari che, se approvati, sono resi pubblici nei termini di legge (fermi restando gli ulteriori eventuali obblighi di trasparenza previsti dalla normativa applicabile)¹⁸⁵.

Alla data della presente Relazione, la Società non ha in essere piani di incentivazione che prevedono l'attribuzione di strumenti finanziari o di opzioni su strumenti finanziari.

Nella predisposizione della Politica 2026 la Società si è avvalsa dell'ausilio delle società indipendenti di consulenza Willis Towers Watson e Korn Ferry per la predisposizione dei *benchmark* nazionali ed internazionali utilizzati per la definizione della struttura della remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, del Direttore Generale e dei DRS.

Fra le misure volte a evitare o gestire i conflitti di interesse, in conformità alle raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance*, nessun componente del Consiglio di Amministrazione prende parte alle riunioni del Comitato per la Remunerazione in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

185. Si segnala che il Consiglio di Amministrazione del 16 aprile 2026 ha stabilito gli obiettivi del Piano LTI 2026-2028. Tale piano LTI sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti nella parte in cui prevede che l'incentivo sia determinato sulla base di un obiettivo di *Total Shareholder Return* relativo, calcolato come *performance* del titolo Pirelli & C. rispetto ai *peer tier 1*. Per una più ampia descrizione, si rinvia ai successivi paragrafi 2, 3, 4 e 5.

Di seguito il riepilogo delle attività svolte dai soggetti coinvolti nel processo di predisposizione, adozione e attuazione della politica:

ORGANO	RUOLO E ATTIVITÀ DI COMPETENZA
Assemblea degli Azionisti	<ul style="list-style-type: none"> - determina, all'atto della nomina, il compenso annuo lordo spettante ai componenti del Consiglio di Amministrazione, esclusa la remunerazione da attribuire, da parte del Consiglio, agli Amministratori investiti di particolari cariche; - determina, all'atto della nomina, il compenso annuo lordo spettante ai componenti del Collegio Sindacale; - approva la prima sezione della relazione sulla remunerazione; - si esprime con voto consultivo in merito alla seconda sezione della relazione sulla remunerazione; - approva l'adozione del piano di incentivazione monetario triennale (piano LTI); - delibera, su proposta del Consiglio di Amministrazione, in merito a eventuali meccanismi di incentivazione basati sull'attribuzione di strumenti finanziari;
Consiglio di Amministrazione	<p>definisce:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la ripartizione del compenso complessivo definito per gli Amministratori dall'Assemblea degli Azionisti; - la politica sulla remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale, dei DRS e, fermo restando quanto previsto dall'art. 2402 c.c., dei componenti del Collegio Sindacale; - i compensi degli Amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c., nonché quelli del Direttore Generale; - gli obiettivi di <i>performance</i> correlati alla componente variabile della remunerazione degli amministratori esecutivi, del Direttore Generale e dei DRS.

COMITATO PER LA REMUNERAZIONE





Il Comitato per la Remunerazione è nominato dal Consiglio di Amministrazione (che ne indica altresì il presidente) e resta in carica per l'intero mandato del Consiglio di Amministrazione.

Alla data della presente Relazione, il Comitato è composto da cinque componenti i quali, in linea con le raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance*, sono tutti non esecutivi e in maggioranza indipendenti. Il presidente del Comitato è un amministratore indipendente.

Alla data della presente Relazione, il Comitato risulta così composto:

COMITATO REMUNERAZIONE

Presidente del Comitato: Grace Tang

	NOME E COGNOME	CARICA
	Grace Tang	Amministratore Indipendente
	Chen Aihua	Amministratore
	Paola Boromei	Amministratore Indipendente
	Alberto Bradanini	Amministratore Indipendente
	Michele Carpinelli	Amministratore Indipendente

Il presidente Grace Tang e il Consigliere Paola Boromei sono state valutate dal Consiglio di Amministrazione in data 3 agosto 2023 in possesso di adeguata conoscenza ed esperienza finanziaria e in materia di politiche di remunerazione.

Ha facoltà di partecipare alle attività del Comitato per la Remunerazione l'intero Collegio Sindacale.

Funge da Segretario del Comitato per la Remunerazione il Segretario del Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato ha funzioni di supporto per garantire la definizione e applicazione all'interno del Gruppo delle politiche di remunerazione volte, da un lato, al perseguimento del successo sostenibile della Società e del Gruppo e ad allineare gli interessi del *Management* con quelli degli azionisti (tenuto conto degli interessi degli altri *stakeholder* rilevanti) e, dall'altro lato, di attrarre, disporre, trattenerne e motivare le risorse in possesso delle competenze e qualità professionali richieste dal ruolo ricoperto nella Società.

In particolare, alla data della presente Relazione, il Comitato per la Remunerazione:

- assiste il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della politica in materia di remunerazione di Gruppo valutandone la coerenza complessiva;
- con riferimento agli amministratori esecutivi e agli altri Amministratori investiti di particolari cariche e ai Direttori Generali, esprime pareri al Consiglio di Amministrazione:
 - per la loro remunerazione, in conformità con la politica di remunerazione;
 - per la fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tali remunerazioni;
 - per la definizione di eventuali accordi di non concorrenza;
 - per la definizione di eventuali accordi per la cessazione del rapporto anche sulla base dei principi stabiliti nella politica in materia di remunerazione;
- monitora la concreta applicazione della politica in materia di remunerazione e verifica l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- verifica la conformità della remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli altri Amministratori investiti di particolari cariche, dei Direttori Generali e dei DRS con la politica in materia di remunerazione ed esprime parere sulla stessa, ove previsto dalla relativa procedura adottata in ambito aziendale, anche ai sensi della Procedura OPC;
- assiste il Consiglio di Amministrazione nell'esame delle proposte all'Assemblea degli Azionisti sull'adozione di piani di compensi basati su strumenti finanziari;
- monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione verificando in particolare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* stabiliti;
- esamina e sottopone al Consiglio di Amministrazione la relazione sulla remunerazione;
- esprime, in ogni caso, pareri in relazione alle operazioni con parti correlate sulle questioni concernenti la remunerazione degli Amministratori esecutivi, ivi inclusi gli Amministratori investiti di particolari cariche, dei Direttori Generali e dei DRS, nei limiti e secondo i criteri consentiti dalla Procedura OPC;
- valuta la sussistenza delle circostanze eccezionali che consentono deroghe alla politica in materia di remunerazione.

Viene riportato di seguito il ciclo delle principali attività del Comitato per la Remunerazione per l'anno 2026 nonché gli eventi rilevanti nell'ambito della Politica.

2026	OGGETTO	ATTIVITÀ
1Q	Politica 2026 e piani di incentivazione variabile	<ul style="list-style-type: none"> - Presentazione del calendario. - Bozza della Politica 2026. - Approvazione dei piani di incentivazione: <ul style="list-style-type: none"> • Consuntivazione STI 2025 e definizione obiettivi del piano STI 2026; • Consuntivazione LTI 2023-2025 e definizione obiettivi del Piano LTI 2026-2028. - Analisi dei benchmark retributivi di mercato.
2Q	Assemblea degli Azionisti e pubblicazione della Politica 2026	<ul style="list-style-type: none"> - Votazione con voto vincolante sulla Politica 2026 e con voto consultivo sulla Relazione sui Compensi 2025. - Voto dell'Assemblea degli Azionisti sul piano di incentivazione LTI 2026-2028.
3Q	Analisi dei voti raccolti dagli Azionisti e revisione della <i>Governance</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Analisi dei voti raccolti dagli Azionisti. - Analisi della Politica 2026 e benchmark qualitativo. - Analisi della Politica 2026 e valutazione di possibili modifiche.

In relazione alle modalità di funzionamento del Comitato per la Remunerazione si rinvia alla Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025.

2. FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2026

FINALITÀ DELLA POLITICA 2026 E CONTRIBUTO ALLE STRATEGIE AZIENDALI

La Politica, definita in conformità con il sistema di governo societario adottato dalla Società e nel rispetto dei principi e delle raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance*, ha la finalità di attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per il perseguimento degli obiettivi aziendali. Inoltre, attraverso le componenti variabili di medio-lungo periodo assegnate, in particolare, agli Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano altresì delegate specifiche attribuzioni, al Direttore Generale e ai DRS, è funzionale al conseguimento degli interessi di lungo termine e del successo sostenibile della Società.

Come meglio illustrato nel seguito, la Politica mira al rafforzamento del legame “*pay for performance*” attraverso l'individuazione di obiettivi di *performance* – predeterminati, misurabili e legati in parte significativa a un orizzonte di lungo periodo – cui è connessa l'erogazione delle componenti variabili. Essa supporta il raggiungimento degli obiettivi aziendali attraverso piani di incentivazione basati su obiettivi finanziari e di sostenibilità coerenti con gli obiettivi strategici della Società e finalizzati a promuoverne il successo sostenibile.

La Politica ha durata annuale e comunque fino all'approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti di una nuova politica di remunerazione.

La Politica è definita tenendo conto di diversi fattori quali la retribuzione - a sua volta definita sulla base di *benchmark* di mercato, traguardando un livello di attrattività differenziato a seconda del ruolo aziendale e delle competenze - il *compensation mix* e le condizioni di lavoro dei dipendenti della Società. Inoltre, Pirelli:

- applica e rispetta, laddove esistenti, i Contratti Collettivi di categoria *pro-tempore* applicabili a cui aderisce;
- adotta, anche per l'intera popolazione manageriale e per la rimanente parte della popolazione dei dipendenti del Gruppo, politiche meritocratiche, sistemi di incentivazione variabile, iniziative di *welfare* e di servizi a beneficio della persona e della famiglia del dipendente, nonché, al fine di tutelare il patrimonio aziendale, patti di non concorrenza per specifiche figure;
- si impegna a garantire il rispetto delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro, in conformità con la *Diversity, Equity & Inclusion Policy* di Gruppo e si adopera per gestire e ridurre i potenziali rischi di violazione dei diritti umani, al fine di evitare di produrre – o di contribuire a produrre

– effetti negativi su tali diritti nel contesto internazionale, multietnico, socialmente ed economicamente diversificato in cui essa opera, in conformità con la *Human Rights Policy* di Gruppo. Per maggiori informazioni si rinvia alla Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità;

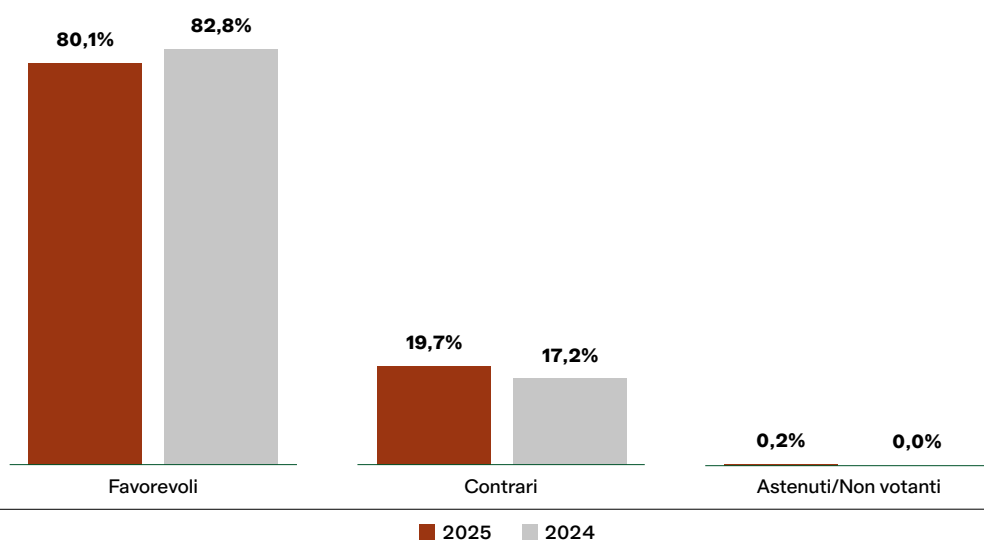
- è attenta all'equità retributiva, nel contesto della diversità di genere e dell'evoluzione normativa in materia (ad esempio nell'ambito dell'Unione Europea la recente direttiva sulla trasparenza retributiva), monitorandola costantemente e pubblicandone le misurazioni da più di 10 anni e come più nel dettaglio evidenziato nella Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità. In particolare, i differenziali retributivi tra uomini e donne sono calcolati per singolo paese tenendo in considerazione il peso attribuito a ogni posizione organizzativa sulla base di diversi fattori, consentendo così un'analisi che vada a evidenziare scostamenti di *pay gap* per ruoli e lavori equiparabili. Tale metodologia di rilevazione del dato consente obiettività di indagine e valutazione tenendo inoltre in considerazione le differenze strutturali dei vari mercati locali e le loro peculiari logiche retributive. In particolare, per il 2025, si evidenzia un *pay gap* calcolato sulla retribuzione base per la popolazione *white collar* del Gruppo pari a 0,2% a favore delle donne. Prendendo in considerazione la *Annual Total Direct Compensation* tale valore si attesta a 2,8% a favore degli uomini. Considerando l'intera popolazione del Gruppo, il valore si attesta a 2,0% a favore degli uomini calcolato sulla retribuzione base e 4,5% a favore degli uomini se calcolato sulla *Annual Total Direct Compensation*. Per maggiori informazioni si rinvia alla Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità 2025.

ENGAGEMENT DEGLI AZIONISTI, ESITI DELLE VOTAZIONI E FEEDBACK DEGLI INVESTITORI

Pirelli & C. crede che il dialogo costante con gli Azionisti e, più in generale, con i principali *stakeholder* del mercato finanziario contribuisca alla creazione di valore sostenibile per la Società. Al fine di incoraggiare ulteriormente il dialogo con gli *stakeholder*, la Società ha adottato un'apposita Politica di *Engagement*, ispirata alle *best practice* internazionali, che conferma l'impegno di Pirelli & C. ad assicurare una comunicazione paritaria, trasparente, tempestiva e accurata. In particolare, il confronto con i propri Azionisti sui temi di remunerazione permette il coinvolgimento degli Azionisti nella definizione della politica per la remunerazione, allineando gli interessi del *Management* con quelli degli Azionisti e contribuendo al raggiungimento degli obiettivi strategici e al successo sostenibile della Società.

In tale ottica, Pirelli & C. mette a disposizione dei propri *stakeholder*, Azionisti e investitori in apposita sezione del proprio sito *internet* un'informativa completa e precisa in materia di remunerazione ed esamina altresì gli esiti del voto assembleare quali spunti per il continuo miglioramento e adeguamento alle *best practice* di mercato della propria politica per la remunerazione.

La Politica 2026 è quindi definita tenendo in considerazione le analisi e gli approfondimenti effettuati sui risultati del voto assembleare e i *feedback* ricevuti dagli Azionisti e dai principali *proxy advisor* sulla Politica 2025 e sulla Relazione sui Compensi corrisposti per l'esercizio 2024. Il grafico sottostante illustra l'esito del voto vincolante espresso dall'Assemblea degli Azionisti del 12 giugno 2025 confrontato con l'esito della votazione nel 2024.



Pirelli & C. attribuisce grande importanza all'analisi di tale esito di voto e dei *feedback* ricevuti e, a seguito dell'analisi dei risultati delle votazioni espresse dall'Assemblea degli Azionisti del 12 giugno 2025 e dei principali razionali dei voti contrari, ha messo in atto le attività necessarie ad assicurare la coerenza della Politica 2026 con le attese degli Azionisti per il futuro.

DESCRIZIONE DEI CAMBIAMENTI RISPETTO ALLA RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE 2025

Rispetto alla Politica 2025, sono state apportate significative modifiche al fine di tenere conto degli esiti di voto e dei *feedback* ricevuti nonché delle analisi dei principali razionali dei voti contrari e degli interessi di lungo termine di Pirelli & C..

In particolare, anche in vista della nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione:

- è stata rivista la struttura e l'ammontare della remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano altresì delegate specifiche attribuzioni;
- è stato eliminato l'istituto del Trattamento di fine mandato ("**TFM**");
- sono state uniformate le *severance*, in particolare introducendo un limite massimo di 24 mensilità della remunerazione;
- è stata limitata la discrezionalità del Consiglio di Amministrazione;
- è stata introdotta una *disclosure ex ante* con riferimento ai KPI ESG presenti nei piani di incentivazione di breve termine e di lungo termine in aggiunta alla *disclosure ex post* su tutti i KPI, presente nella Relazione sui Compensi 2025;
- relativamente al Piano STI 2026, è stato rivisto il peso di alcuni KPI ed eliminata la condizione *on/off*;
- relativamente al Piano LTI 2026-2028, è stato sostituito il KPI "*Net Cash Flow*" con il KPI "*Relative Cash Conversion*" anche al fine di non prevedere il medesimo KPI nel Piano STI 2026 e nel Piano LTI 2026-2028;
- è stata rivista la composizione del *panel* ai fini della comparazione dell'*Annual Total Direct Compensation a Target* degli Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano altresì delegate specifiche attribuzioni.

RIFERIMENTI DI MERCATO E PEER GROUP

Pirelli definisce e applica relativamente all'*Annual Total Direct Compensation a Target* una politica che riguarda, relativamente al mercato di riferimento, un *range* che va dalla mediana al terzo quartile per quanto riguarda gli Amministratori investiti di particolari cariche, il Direttore Generale e i DRS.

L'analisi del posizionamento, della composizione e, più in generale, della competitività della remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche è condotta dal Comitato per la Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione con l'ausilio di società specializzate nell'*executive compensation* sulla base di approcci metodologici che consentono di valutare compiutamente, seppure nei limiti propri tipici delle analisi di *benchmark*, la complessità dei ruoli dal punto di vista organizzativo, delle eventuali specifiche attribuzioni delegate nonché dell'impatto del singolo sui risultati finali di *business*. In particolare, con l'ausilio di Willis Towers Watson, Pirelli & C. ha definito:

- un campione di 12 aziende dell'Euronext Milan¹⁸⁶ utilizzato per l'analisi della competitività e per l'eventuale revisione della remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche di Pirelli & C. ai quali non sono delegate specifiche attribuzioni (alla data della presente Relazione, il Presidente del Consiglio di Amministrazione), così composto:

Amplifon; Diasorin; Enel; Eni; Leonardo; Nexi; Poste Italiane; Recordati; Saipem; Snam; Telecom Italia; Terna

- un campione di aziende di riferimento individuato tenendo anche conto delle principali raccomandazioni in materia di *pay for performance* e utilizzato per l'analisi della competitività e per l'eventuale revisione della remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano altresì delegate specifiche attribuzioni (alla data della presente Relazione, il Vice Presidente Esecutivo e l'Amministratore Delegato) di Pirelli & C..

In relazione al mercato di confronto, nella definizione del *panel* di aziende di riferimento analizzato annualmente dal Comitato per la Remunerazione, si tiene conto di diverse componenti e si applicano criteri prestabiliti coerenti con quelli considerati dagli investitori e dai *proxy advisor*.

Nella tabella sottostante sono riportati i criteri utilizzati per la definizione del *panel*:

SETTORE	GEOGRAFIA	DIMENSIONI
Il <i>panel</i> comprende concorrenti diretti, produttori automobilistici, nonché aziende del settore <i>Auto Components</i> .	Il <i>panel</i> è composto da aziende multinazionali, con sede in Italia, nei principali paesi europei e in Nord America.	Le dimensioni sono valutate in relazione ai seguenti criteri: - capitalizzazione di mercato; - ricavi; - numero di dipendenti.

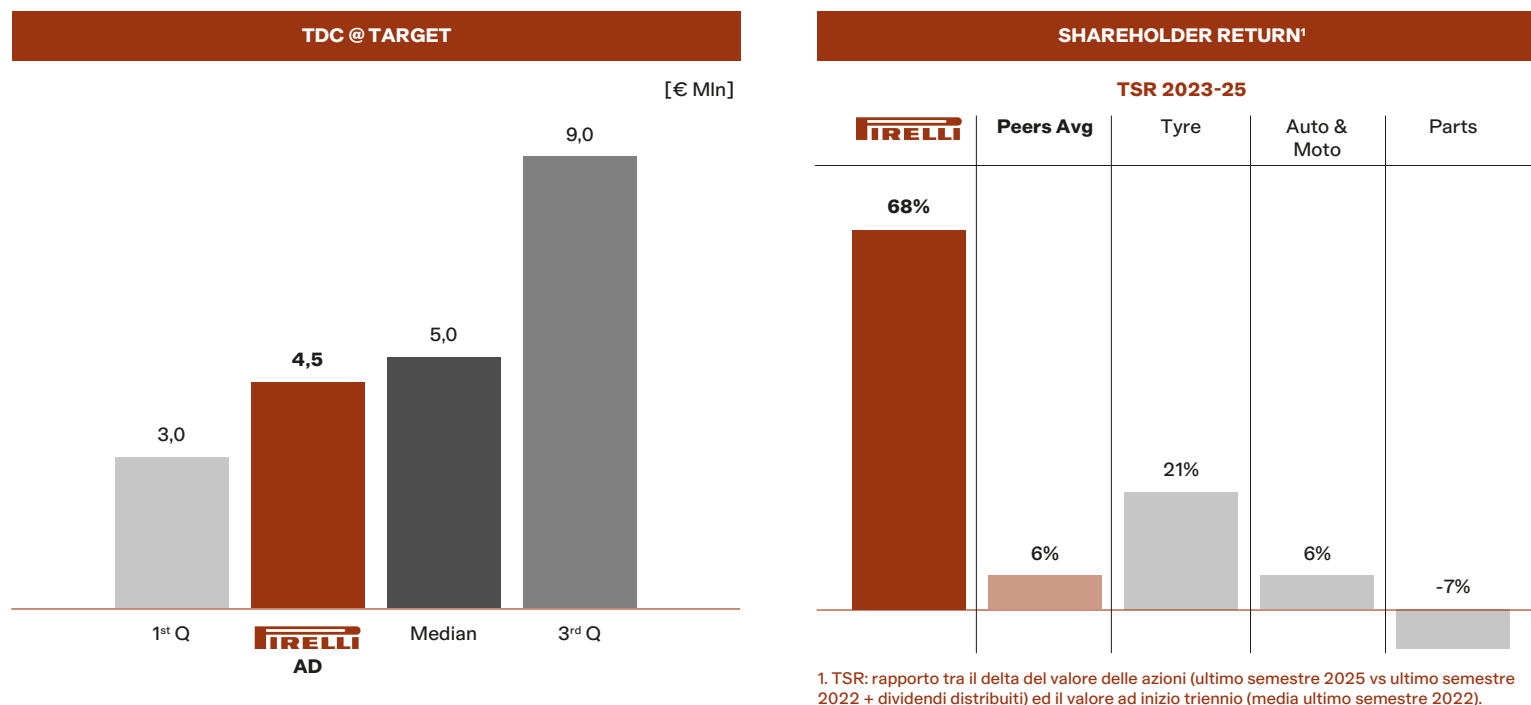
Mediante l'attività di revisione svolta negli ultimi anni, il *panel* ha progressivamente incluso aziende del settore *Auto Components* ed escluso aziende che non rispettavano i criteri sopra elencati. Le aziende selezionate, di seguito rappresentate, condividono caratteristiche simili in termini di produzione, tecnologia e orientamento al mercato. In termini dimensionali, Pirelli si posiziona in mediana rispetto al *peer group*:

	EUROPEAN MARKET	NORD AMERICA MARKET
Vehicles	Aston Martin; Ferrari; Trigano	Harley-Davidson
Auto Component	Brembo; CIE Automotive; Hella; OPMobility	Advance Auto Parts; Magna Int.
Tyre	Michelin; Nokian; Continental	Goodyear

Rispetto al 2025, la società TI Fluid Systems è stata rimossa dal *panel* in quanto non più quotata, mentre sono state aggiunte Trigano e Continental A.G.; quest'ultima nel corso del 2025 ha realizzato lo *spin-off* della divisione *automotive*. Di conseguenza, il *panel* include ora quattro concorrenti diretti di Pirelli e, grazie alla presenza di aziende attive sia nel mercato europeo sia in quello nordamericano, assicura una copertura completa di due dei principali mercati di riferimento per il Gruppo.

186. Dal campione sono escluse le società finanziarie.

In particolare, per quanto riguarda l'Amministratore Delegato, con riferimento al *panel* di confronto si rappresenta di seguito il posizionamento dell'*Annual Total Direct Compensation a Target* nonché l'andamento della *performance* aziendale calcolata con il *Total Shareholder Return* maturato negli ultimi tre anni da Pirelli rispetto alle aziende che compongono il medesimo *panel*.



La struttura della remunerazione e la relativa analisi, infine, del Direttore Generale e dei DRS condivise con il Comitato per la Remunerazione e annualmente riviste e rese note in occasione della relazione sui compensi corrisposti sono definite sulla base di *benchmark* nazionali ed europei predisposti annualmente da Korn Ferry attraverso una *survey* che coinvolge oltre 452 aziende. La metodologia utilizzata è quella di "Job Grading" che confronta i ruoli in base a tre diverse componenti (*know-how*, *problem solving* e *accountability*) con cui viene determinato il peso di ciascun ruolo all'interno della società.

ELEMENTI DELLA POLITICA

La Politica 2026, in continuità con le politiche di remunerazione precedenti, prevede che la remunerazione del *Management* si articoli in vari elementi:

- componente fissa annua lorda;
- componente variabile annuale (STI);
- componente variabile di medio-lungo termine (LTI);
- benefici non monetari.

COMPONENTE FISSA

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

COMPONENTI VARIABILI

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

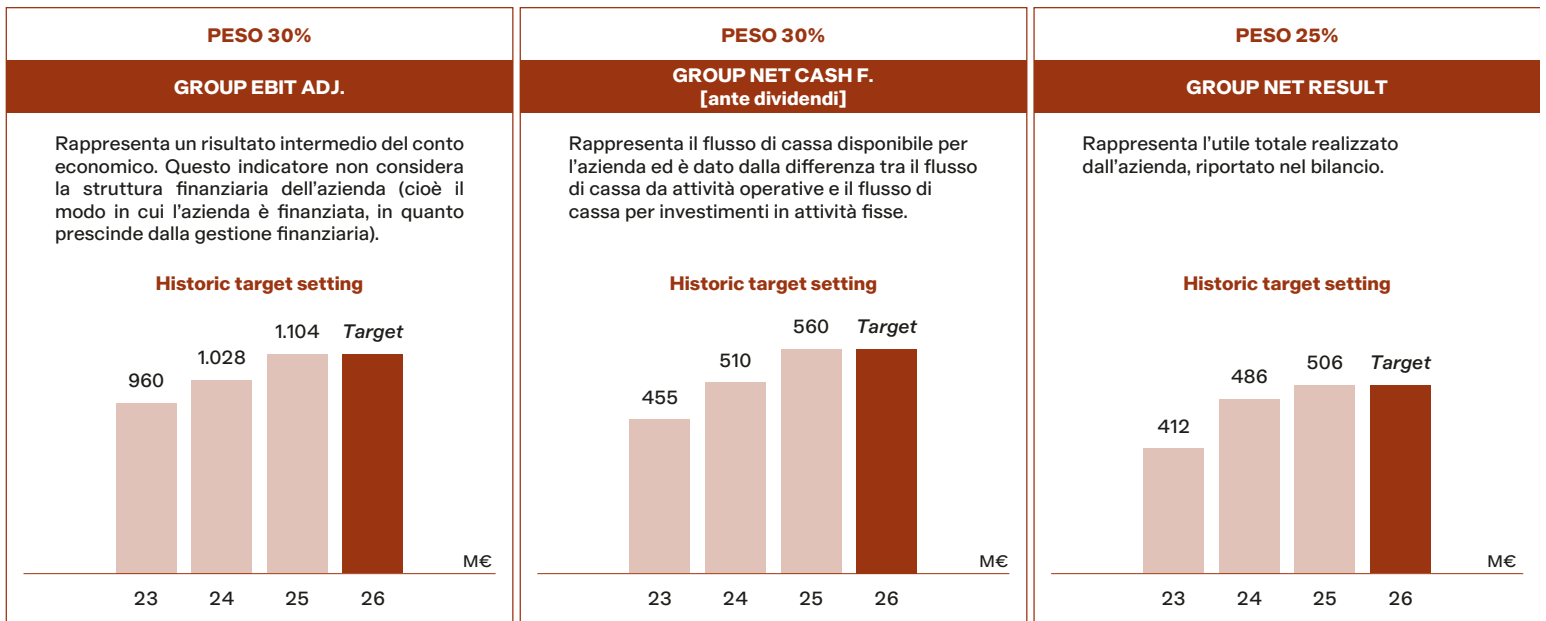
L'intero costo dei piani di incentivazione variabile, sia di breve che di medio-lungo termine, è incluso negli *economics* dei piani strategici, di modo che l'impatto degli stessi sia "autofinanziato" dal raggiungimento dei risultati attesi.

Il processo di governo dei rischi è pienamente integrato in quello di pianificazione strategica al fine di garantire che gli obiettivi previsti per il conseguimento dell'incentivazione variabile non esponano Pirelli a comportamenti manageriali non coerenti con il livello di rischio accettabile (c.d. *risk appetite*) definito dal Consiglio di Amministrazione in sede di approvazione dei piani.

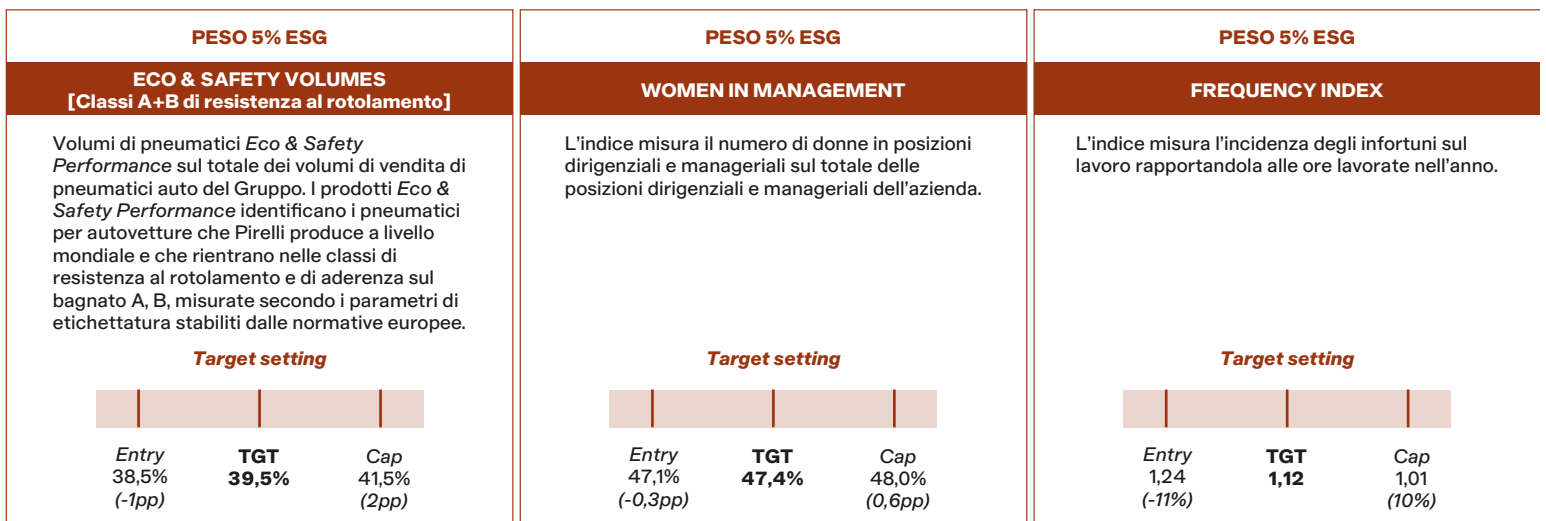
COMPONENTE VARIABILE ANNUALE (STI)

La componente STI è estesa a tutto il *Management* ed è diretta a premiare la *performance* del beneficiario nel breve periodo; inoltre, può essere estesa a coloro che entrano a far parte del *Management* del Gruppo durante l'anno. Gli obiettivi del piano STI 2026 per gli Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano altresì delegate specifiche attribuzioni, per il Direttore Generale e per i DRS, sono stabiliti dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione (cfr. paragrafi 3 e 4).

Gli obiettivi assegnati al *Management* nell'ambito del piano STI 2026 sono i seguenti:



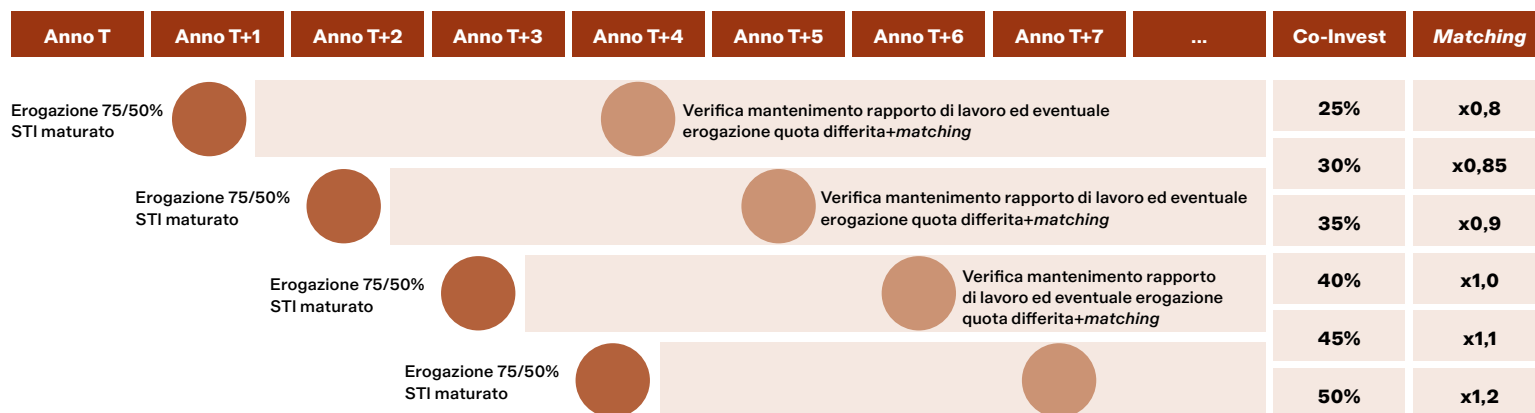
Gli obiettivi economico-finanziari sottostanti al piano STI rappresentano una *performance* coerente con i corrispondenti obiettivi resi noti al mercato, in particolare gli obiettivi per il conseguimento dell'incentivo a livello "target" sono fissati in misura pari al valore reso noto al mercato.



La funzione *Human Resources & Organization*, con l'ausilio della funzione *Administration, Planning & Controlling*, procede, a conclusione dell'esercizio e sulla base delle *performance* consuntivate (incluse nel progetto di bilancio approvato dal Consiglio di Amministrazione), a verificare il livello di raggiungimento degli obiettivi sulla base del quale il Consiglio di Amministrazione delibera, previo esame del Comitato per la Remunerazione, acquisito il parere del Collegio Sindacale, l'entità dei compensi variabili da erogare.

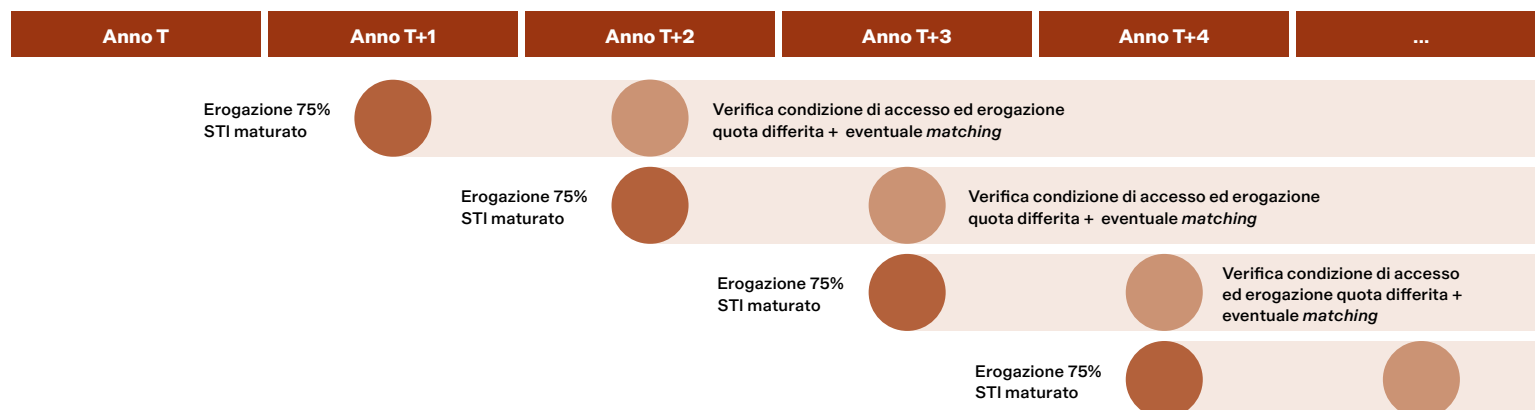
La valutazione del raggiungimento dei singoli obiettivi viene effettuata dal Comitato per la Remunerazione neutralizzando gli effetti di eventuali decisioni di carattere straordinario assunte che possano aver influenzato i risultati (sia in negativo sia in positivo). Il Consiglio di Amministrazione delibera sulla proposta di revisione eventualmente sottoposta al suo esame dal Comitato per la Remunerazione.

Il piano STI 2026 prevede che per il Direttore Generale e i DRS, una quota della remunerazione maturata come STI, da un minimo del 25% ad un massimo del 50%, sia differita, in ottica di *retention*, in modo tale che essa sia corrisposta, unitamente a una componente di *matching* aziendale che può variare da un minimo di 0,8 volte ad un massimo di 1,2 volte la quota di STI differita, al termine di un periodo triennale subordinatamente alla permanenza del rapporto di lavoro (si veda grafico sottostante).



Per gli Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano altresì delegate specifiche attribuzioni, invece, parte della remunerazione variabile maturata come STI è differita a sostegno della continuità dei risultati nel tempo e, pertanto, della creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo per gli Azionisti. In questo caso, infatti, l'STI eventualmente maturato è corrisposto nella misura del 75%, venendo il restante 25% differito di 12 mesi e subordinato al raggiungimento degli obiettivi STI dell'anno successivo. In particolare (si vedano i grafici sottostanti):

STI ANNO T+1	
Non maturato	la quota di STI differita dell'anno T viene definitivamente persa
Maturato con percentuale di <i>payout</i> inferiore al <i>target</i>	la quota di STI differita dell'anno T viene erogata
Maturato con percentuale di <i>payout</i> uguale o superiore al <i>target</i>	la quota di STI differita dell'anno T viene erogata unitamente ad un ulteriore importo pari alla quota differita stessa (<i>matching</i>)



COMPONENTE VARIABILE DI MEDIO-LUNGO TERMINE (LTI)

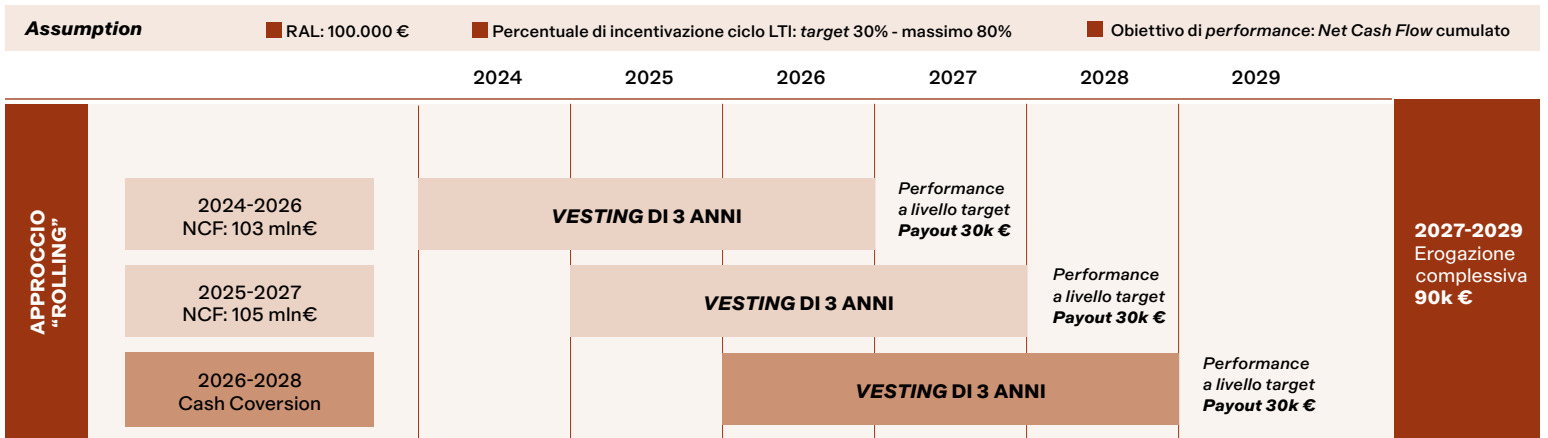
La remunerazione variabile di medio-lungo termine (LTI) è assegnata all'Amministratore Delegato, ai Direttori Generali e ai DRS.

I piani di incentivazione di medio-lungo termine (LTI) sono finalizzati a:

- collegare la remunerazione con le *performance* di medio-lungo termine del Gruppo;
- promuovere la creazione di valore per gli azionisti e il successo sostenibile per la Società;
- allineare gli interessi degli azionisti con quelli dei beneficiari dei piani;
- promuovere la *retention* dei beneficiari dei piani.

I piani LTI sono strutturati con un meccanismo di tipo "rolling" che permette di garantire flessibilità consentendo, per ciascun nuovo ciclo triennale, di allineare gli indicatori di *performance* all'evoluzione del mercato e dell'azienda e, pertanto, ai piani strategici della Società.

Di seguito uno schema esemplificativo di funzionamento:



I piani LTI assegnano a ciascun beneficiario un'opportunità di incentivo ("Premio LTI") pari ad una percentuale della componente fissa annua lorda in essere il primo anno del piano. Tale percentuale di incentivazione è crescente in relazione al ruolo ricoperto e tiene conto dei *benchmark* di riferimento di ciascun ruolo.

Gli obiettivi del Piano LTI 2026-2028 sono i seguenti:

PESO 40%	PESO 35%	PESO 10% ESG	PESO 15% ESG
RELATIVE TSR* [Vs Tier 1 Panel]	RELATIVE CASH CONVERSION* [Vs Tier 1 Panel]	DOW JONES INDEX	CO₂ EMISSION [Tons vs 2025]
È una misura della <i>performance</i> del titolo Pirelli nel tempo. Combina l'apprezzamento del prezzo dell'azione e i dividendi pagati per mostrare il rendimento totale per l'azionista espresso come percentuale annualizzata. Questo indicatore viene poi confrontato con la media dei <i>peer tier 1</i> (Continental, Michelin, Nokian, Goodyear e Bridgestone).	È una misura della capacità di generazione di cassa, riflessa nella conversione in <i>cash flow</i> (prima dei dividendi) dell'attività operativa dell'azienda. Questo indicatore viene poi confrontato con la media dei <i>peer tier 1</i> (Continental, Michelin, Nokian, Goodyear e Bridgestone).	Rappresenta il posizionamento di Pirelli nell'indice <i>Dow Jones Sustainability World (ATX Auto Components)</i> , che include i <i>leader</i> globali della sostenibilità identificati da S&P Global attraverso il <i>Corporate Sustainability Assessment</i> .	Rappresenta la riduzione delle emissioni dirette (Scopi 1+2) di gas serra da impianti, veicoli e altre attività gestite direttamente da Pirelli.
Target setting	Target setting	Target setting	Target setting
Min -5pp TGT allineato Max +10pp	Min -2pp TGT allineato Max +2pp	Min 5-10% TGT 1-5% Max Top Cluster	Min -23k (-27%) TGT -32k Max -49k (54%)

* in sede di consuntivazione, il calcolo del *Total Shareholder Return* relativo e della *Cash Conversion* relativa potrà essere oggetto di rettifica/modifica a seguito di operazioni straordinarie che avessero interessato le società incluse nel *panel*.

Il grafico sottostante rappresenta il collegamento tra la strategia aziendale e i KPI dei sistemi di incentivazione.

PILASTRI STRATEGICI	STI	LTI
Focalizzazione su alto di gamma, <i>specialties</i> e EV	Risultato netto	TSR Relativo
Innovazione e connettività	EBIT Adj. di Gruppo	
Cost Transformation & Digitalization	Net Cash Flow di Gruppo (ante dividendi)	Cash Conversion Relativo
Sostenibilità	Eco & Safety Volumes DE&I: Women in Management positions HSE: Frequency Index	CO ₂ Emissions Reduction DJS Index

Ogni *pillar* verrà affrontato con un approccio fondato su:

- centralità della sostenibilità ambientale; e
- una sempre maggiore spinta verso l'innovazione e la digitalizzazione.

Più in particolare grazie all'innovazione e alla connettività e ai principi dell'economia circolare si introdurranno nuove tecnologie nei prodotti ispirate dall'*eco-safety design* e continueranno gli sforzi su pneumatici connessi in grado di migliorare le *performance* percepite dal consumatore e generare dati utilizzabili per rafforzare lo sviluppo dei prodotti *data-driven* e per l'ottimizzazione dei processi. Digitalizzazione e sostenibilità saranno gli assi portanti per incrementare i livelli di efficienza e qualità, grazie a programmi quali l'elettrificazione e l'*Industrial IoT*. L'elettrificazione delle presse legata alla transizione energetica vedrà il progressivo spegnimento delle caldaie per la generazione del vapore con la conseguente riduzione delle emissioni carboniche; consentirà inoltre, assieme a programmi specifici di ricircolo, di raggiungere i *target* di riduzione del consumo di acqua (-60% al 2030 rispetto ai consumi del 2015).

Il programma di *cost transformation*, grazie ad automazione, manutenzione predittiva abilitata dall'*Industrial IoT*, l'ottimizzazione del *network* logistico e la progettazione modulare dei prodotti per citare alcuni esempi, costituiranno invece un rinnovato piano di competitività trasversale a tutte le funzioni aziendali.

Approfondimenti su strategia, *governance*, *target* e modello di gestione sostenibile della Società, materialità degli impatti, rischi e opportunità, progettualità e *performance* registrate in materia di sostenibilità sono disponibili nella Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità.

BENEFICI NON MONETARI

Costituiscono elementi non monetari della retribuzione i *benefit* messi a disposizione dei beneficiari, in funzione del ruolo ricoperto, per effetto di previsioni contrattuali/*policy* aziendali.

3. REMUNERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, DEL COLLEGIO SINDACALE E DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

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

- i. Amministratori non investiti di particolari cariche;
- ii. Amministratori investiti di particolari cariche ai quali possano essere altresì delegate specifiche attribuzioni.

L'attribuzione ad Amministratori di poteri per specifici affari, che non costituiscono attribuzioni delegate ai sensi dell'art. 2381 c.c., non vale, di per sé, a configurarli come Amministratori ai quali siano altresì delegate specifiche attribuzioni.

La Politica prevede che, sino alla cessazione della carica dell'attuale organo amministrativo, il compenso complessivo annuo lordo del Consiglio di Amministrazione è quello stabilito dall'Assemblea degli Azionisti¹⁸⁷ e successivamente ripartito dal Consiglio di Amministrazione del 3 agosto 2023 come segue:

COMPENSI AMMINISTRATORI		
ORGANO	CARICA	COMPENSO
Consiglio di Amministrazione	Consigliere	75.000 Euro
Comitato Controllo, Rischi e <i>Corporate Governance</i>	Presidente	40.000 Euro
	Componente	35.000 Euro
Comitato per la Remunerazione	Presidente	40.000 Euro
	Componente	35.000 Euro
Comitato Strategie	Presidente	50.000 Euro
	Componente	35.000 Euro
Comitato Nomine e Successioni	Presidente	35.000 Euro
	Componente	25.000 Euro
Comitato per le Operazioni con Parti Correlate	Presidente	65.000 Euro
	Componente	45.000 Euro
Comitato Sostenibilità	Presidente	50.000 Euro
	Componente	35.000 Euro

In linea con le *best practice* e in conformità alle raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance*, per gli Amministratori non investiti di particolari cariche non è prevista una componente variabile del compenso e, in ogni caso, i compensi ad essi riconosciuti sono determinati in misura tale da garantire l'adeguatezza alle competenze, alla professionalità e all'impegno richiesti dal loro incarico. Inoltre, si tiene conto dell'impegno richiesto per la partecipazione dei Consiglieri ai singoli Comitati endoconsiliari, sulla base del precedente mandato.

Agli Amministratori inoltre spetta il rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio.

Si precisa, per completezza, che non è prevista una distinzione in termini di remunerazione per gli Amministratori indipendenti.

187. L'Assemblea degli Azionisti di Pirelli & C. del 31 luglio 2023 ha deliberato di stabilire, per gli anni 2023, 2024, 2025, in massimo euro 2.500.000 il compenso complessivo annuo del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389, comma 1, c.c., escluso il compenso da attribuire, da parte del Consiglio di Amministrazione, agli Amministratori investiti di particolari cariche come previsto dall'art. 2389, comma 3 c.c..

L'Assemblea degli Azionisti che sarà convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025 sarà chiamata a deliberare, *inter alia*, in merito alla nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione per scadenza dell'attuale organo amministrativo. L'Assemblea degli Azionisti sarà pertanto chiamata a deliberare in merito al compenso annuo del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389, comma 1, c.c., escluso il compenso che sarà attribuito, da parte del Consiglio di Amministrazione, agli Amministratori investiti di particolari cariche come previsto dall'art. 2389, comma 3, c.c., su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale.

Sempre in linea con le *best practice*, è prevista una polizza assicurativa *Directors & Officers Liability* ("D&O") per la responsabilità civile verso terzi dei componenti dell'organo amministrativo. Tale polizza è finalizzata a tenere indenne gli Amministratori di Pirelli & C. dagli oneri derivanti dal connesso risarcimento, esclusi i casi di dolo, secondo i termini e le condizioni *standard* della prassi del mercato assicurativo.

Infine, per gli Amministratori diversi dagli Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano altresì delegate specifiche attribuzioni non sono previste ulteriori coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.

AMMINISTRATORI INVESTITI DI PARTICOLARI CARICHE

La remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche viene proposta dal Comitato per la Remunerazione al Consiglio di Amministrazione, all'atto della nomina o alla prima riunione utile successiva, sentito il parere del Collegio Sindacale.

AMMINISTRATORI INVESTITI DI PARTICOLARI CARICHE AI QUALI NON SIANO DELEGATE SPECIFICHE ATTRIBUZIONI

Nel caso in cui l'Amministratore sia investito di particolari cariche, ma non siano allo stesso delegate specifiche attribuzioni (come nel caso, alla data della presente Relazione, del Presidente del Consiglio di Amministrazione Jiao Jian), la remunerazione è composta unicamente da una componente fissa annua lorda in ragione della carica ricoperta, oltre ai compensi per la carica di Consigliere e per l'eventuale partecipazione a Comitati endoconsiliari. Inoltre, non è prevista l'erogazione di *bonus* discrezionali e l'assegnazione di benefici non monetari.

Il Consiglio di Amministrazione, all'atto della nomina, determina come sopra indicato il compenso per gli Amministratori investiti di particolari cariche ai quali non siano delegate specifiche attribuzioni tenendo conto del compenso attribuito nel precedente mandato (in caso di medesimo titolare) o del *benchmark* di mercato (in caso di soggetto diverso).

Alla data della presente Relazione, il Presidente del Consiglio di Amministrazione in carica, al quale spetta il compenso di euro 400.000 annui lordi per la carica, ha espresso la volontà di non percepire dalla Società alcun compenso per le cariche ricoperte. Pertanto, il Consiglio di Amministrazione del 13 settembre 2023 ha deliberato di non procedere all'attribuzione di alcun compenso previsto dalla Politica 2023 per le cariche ricoperte dallo stesso¹⁸⁸.

Nel caso in cui il Consiglio di Amministrazione sia chiamato a deliberare nuovamente in merito al compenso degli Amministratori investiti di particolari cariche ai quali non siano delegate specifiche attribuzioni, è conforme alla Politica un compenso che sia pari al massimo ad un +10% rispettivamente: (i) del valore attribuito nel precedente incarico (nel caso di medesimo soggetto cessato per compiuto mandato e riconfermato) o (ii) del valore attribuito nell'incarico in corso (nel caso di medesimo soggetto) o (iii) del *benchmark* di mercato (mediana).

188. In particolare, in data 13 settembre 2023, il Consiglio di Amministrazione, su richiesta del Presidente Jiao Jian, ha deliberato di non procedere all'attribuzione di alcun compenso per le cariche dallo stesso ricoperte nel corso del mandato in Pirelli & C. e, segnatamente Presidente del Consiglio di Amministrazione, Consigliere (euro 75.000 annui lordi), componente del Comitato Strategie (euro 35.000 annui lordi) e componente del Comitato Sostenibilità (euro 35.000 annui lordi).

AMMINISTRATORI INVESTITI DI PARTICOLARI CARICHE AI QUALI SIANO ALTRESÌ DELEGATE SPECIFICHE ATTRIBUZIONI

La remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano altresì delegate specifiche attribuzioni (alla data della presente Relazione è il caso del Vice Presidente Esecutivo Marco Tronchetti Provera e dell'Amministratore Delegato Andrea Casaluci) è composta dai seguenti elementi:

		AD	ALTRI ¹
REMUNERAZIONE FISSA	Per la carica principale	30%	37%
REMUNERAZIONE VARIABILE A BREVE TERMINE	Piano di incentivazione annuale (STI)	29%	59%
REMUNERAZIONE VARIABILE A LUNGO TERMINE	Quota di incentivazione annuale differita/matching STI Piano di incentivazione di medio-lungo termine (LTI) - (solo AD)	38%	-
ALTRE COMPONENTI	Compensi fissi per altre cariche diverse dalla principale Benefit tipici della carica e riconosciuti secondo prassi aziendale Coperture assicurative Patto di non concorrenza - (solo AD)	3%	4%

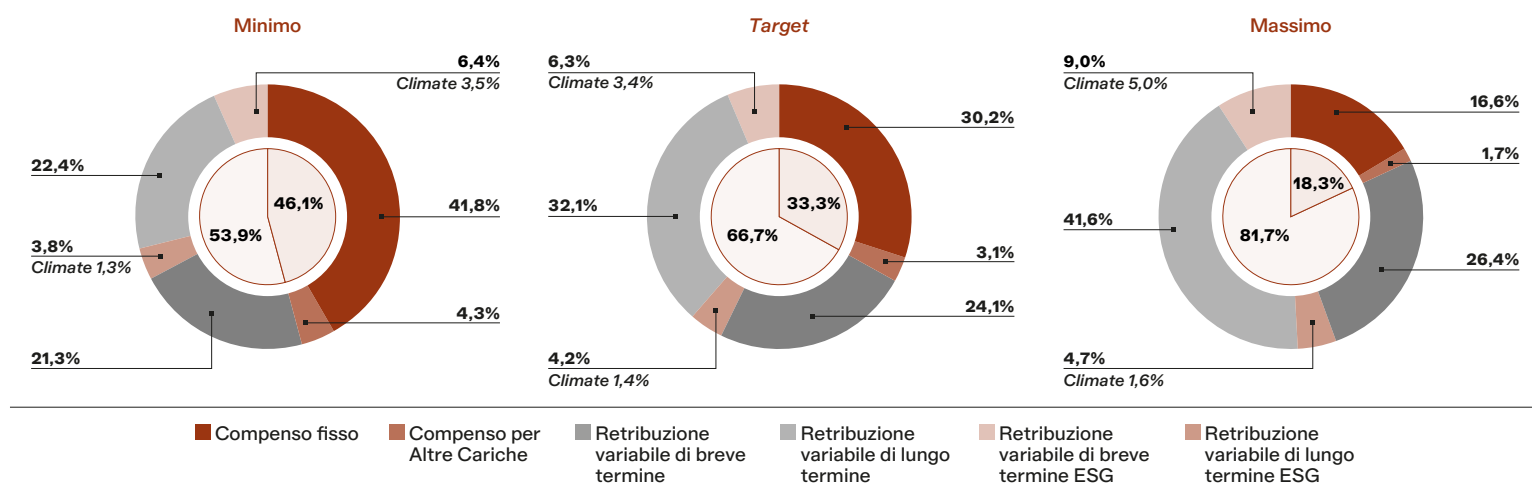
1. Altri amministratori investiti di particolari cariche a cui sono delegate specifiche attribuzioni diversi dall'AD.

Agli Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano altresì delegate specifiche attribuzioni, spettano inoltre i compensi per la carica di Consigliere e per l'eventuale partecipazione a Comitati¹⁸⁹.

Come indicato dal grafico sopra riportato il *pay mix* degli Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano altresì delegate specifiche attribuzioni vede gli elementi variabili preponderanti rispetto alla componente fissa, in conformità a quanto previsto dal Codice di *Corporate Governance* e coerentemente al principio di *pay for performance*, contribuendo in tal modo al raggiungimento degli obiettivi strategici e al successo sostenibile dell'impresa allineando i loro interessi con quelli degli *stakeholder*.

In particolare, relativamente all'Amministratore Delegato, quanto all'incidenza delle varie componenti, di seguito si riporta in dettaglio la struttura del *compensation package* in caso di raggiungimento a livello minimo, *target* e massimo degli obiettivi del piano STI 2026 e di quelli del Piano LTI 2026-2028, con anche evidenza dell'incidenza degli obiettivi ESG sul *pay mix*.

PAY MIX - AMMINISTRATORE DELEGATO



Come si evince dai grafici sopra rappresentati, relativamente agli obiettivi ESG inclusi nei sistemi di incentivazione si precisa che, in caso di raggiungimento della *performance* a *target*, l'incidenza del relativo *pay out* sul *compensation package* sia del 10,5% per l'Amministratore Delegato (di cui 4,8% relativamente a KPI *climate change*).

189. Alla data della presente relazione, al Vice Presidente Esecutivo spetta il compenso per la carica di Consigliere (euro 75.000 annui lordi) e per la carica di Presidente del Comitato Strategie (euro 50.000 annui lordi), del Comitato Nomine e Successioni (euro 35.000 annui lordi) e del Comitato Sostenibilità (euro 50.000 annui lordi). All'Amministratore Delegato spetta il compenso per la carica di Consigliere (euro 75.000 annui lordi) e per il ruolo di componente del Comitato Strategie (euro 35.000 annui lordi) e del Comitato Sostenibilità (euro 35.000 annui lordi).

REMUNERAZIONE FISSA

La remunerazione fissa per gli Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano altresì delegate specifiche attribuzioni (alla data della presente relazione il Vice Presidente Esecutivo e l'Amministratore Delegato) è determinata all'atto della nomina tenendo conto del *benchmark* di mercato in misura tale da assicurare un bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile adeguato e coerente con gli obiettivi strategici e la politica di gestione dei rischi della Società, tenuto conto delle caratteristiche dell'attività d'impresa e del settore in cui la Società opera, prevedendo comunque che la parte variabile rappresenti una parte significativa della remunerazione complessiva.

La remunerazione fissa annua lorda per gli esercizi 2023, 2024 e 2025 e sino alla cessazione della carica dell'attuale organo amministrativo attribuita (i) al Vice Presidente Esecutivo è pari a euro 2.400.000 annui lordi e (ii) all'Amministratore Delegato è pari a euro 1.100.000 annui lordi.

Con riferimento al mandato per gli esercizi 2026, 2027 e 2028 e sino alla cessazione della carica, la Politica prevede per ciascuno degli Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano altresì delegate specifiche attribuzioni una remunerazione fissa pari a un massimo di euro 1.900.000 annui lordi; per l'Amministratore Delegato fino a un massimo di euro 1.400.000 annui lordi.

COMPONENTE VARIABILE ANNUALE (STI)

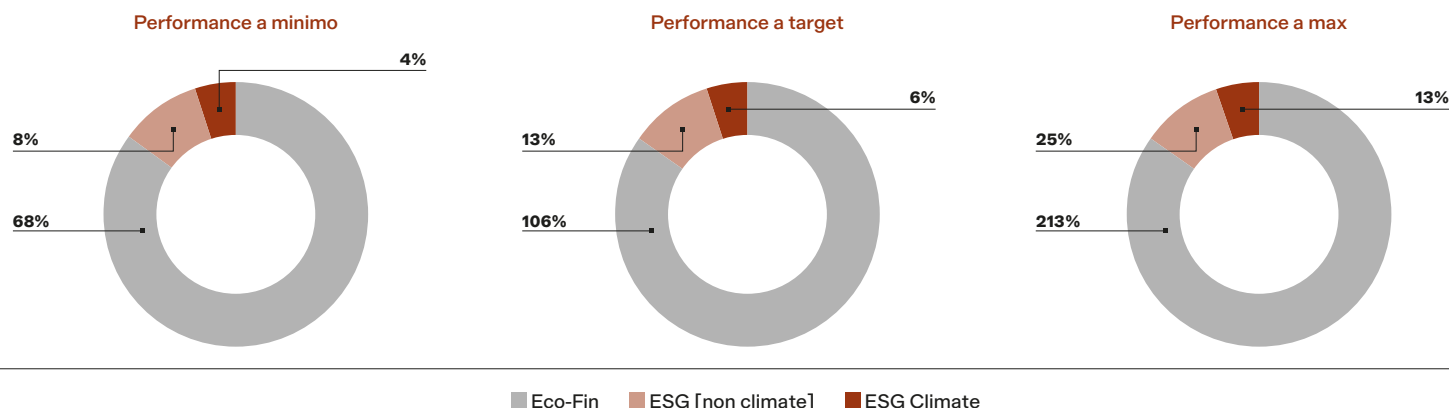
Gli Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano altresì delegate specifiche attribuzioni sono titolari di una componente variabile annuale (STI) pari ad una percentuale della remunerazione fissa annua lorda determinata all'atto della nomina e successivamente in occasione del lancio dei singoli piani annuali.

Fermo quanto previsto a favore dei relativi beneficiari dai piani STI contemplati dalle politiche sulla remunerazione approvate dall'Assemblea negli esercizi precedenti (sino a esaurimento delle relative parti differite), per il 2026 gli Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano altresì delegate specifiche attribuzioni saranno beneficiari del piano STI 2026.

Per ogni obiettivo è previsto un livello minimo e uno massimo (*cap*) all'importo dell'incentivo conseguibile; per *performance* inferiori al livello minimo non è prevista alcuna erogazione.

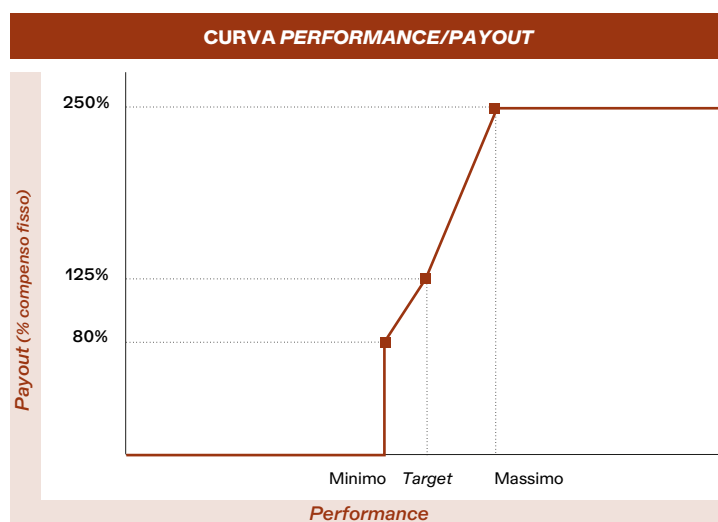
La consuntivazione dell'incentivo tra valore minimo e *target* e tra *target* e massimo è effettuata per interpolazione lineare.

In funzione del livello di *performance* conseguito, agli Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano altresì delegate specifiche attribuzioni può essere riconosciuto un incentivo fino all'80% della remunerazione fissa in caso di *performance* a livello minimo, fino al 125% in caso di *performance* a *target* e fino al 250% in caso di *performance* massima.

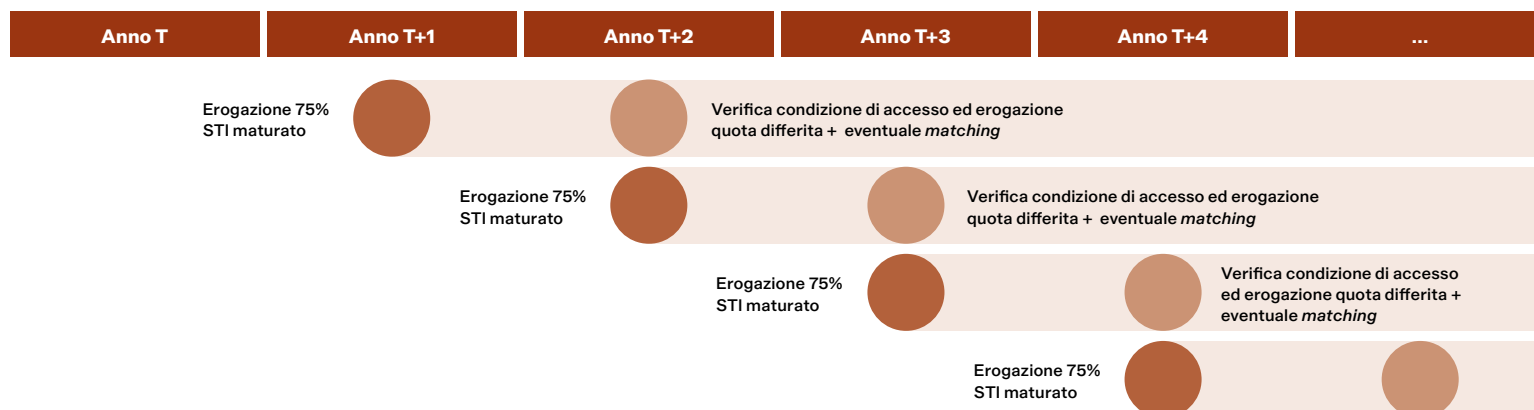


Tutti gli obiettivi previsti nella scheda STI operano in modo indipendente secondo la curva di incentivazione di seguito rappresentata. Pertanto, in funzione del livello di *performance* conseguito, ciascun obiettivo concorrerà al *payout* complessivo sulla base del peso indicato nella scheda stessa.

Esempio di curva in caso di raggiungimento di tutti gli obiettivi a livello minimo, *target* e massimo per gli Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano altresì delegate specifiche attribuzioni.



Parte della componente variabile maturata come STI è differita a sostegno della continuità dei risultati nel tempo e, pertanto, della creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo per gli Azionisti come indicato nel paragrafo 2 della Politica. Nel caso in cui l'anno successivo sia maturato l'STI con una percentuale di *payout* uguale o superiore al valore *target*, la quota STI differita dell'anno precedente viene corrisposta unitamente ad un ulteriore importo pari alla quota differita stessa (*matching*).



In caso di cessazione dalla carica è previsto il pagamento *pro-quota* del premio STI per gli effettivi mesi di permanenza nella stessa.

COMPONENTE VARIABILE DI MEDIO-LUNGO TERMINE (LTI)

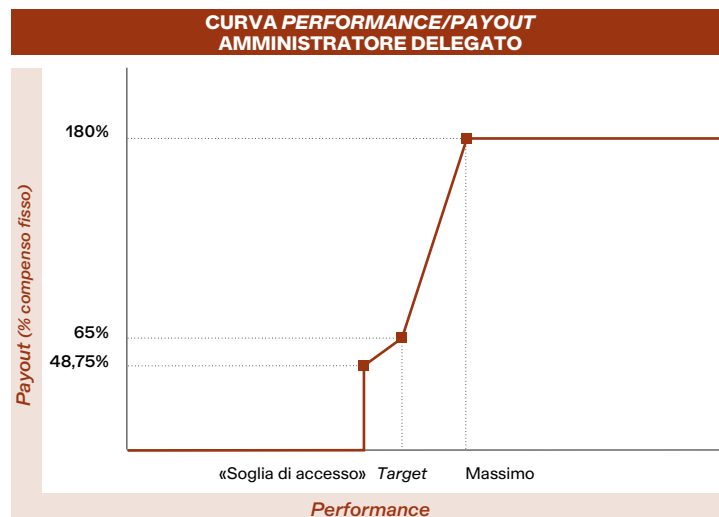
Al fine di contribuire alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società, l'Amministratore Delegato è titolare di una componente variabile di medio-lungo termine (LTI) pari ad una percentuale della remunerazione fissa determinata all'atto della nomina e successivamente in occasione del lancio dei singoli piani su base annuale.

Fermo quanto previsto a favore dei relativi beneficiari dai piani LTI contemplati dalle politiche sulla remunerazione approvate dall'Assemblea negli esercizi precedenti, per il triennio 2026-2028 l'Amministratore Delegato sarà beneficiario del relativo Piano LTI.

Per ciascun obiettivo sottostante ai piani LTI, è previsto un livello minimo - a cui è associato il riconoscimento di un incentivo pari al 75% del valore conseguibile a *target* - e un livello massimo (*cap*).

Il range di performance per gli obiettivi economico-finanziari è definito più sfidante tra livello *target* e massimo rispetto a quanto previsto tra livello minimo e *target*. Per incentivare il raggiungimento di risultati oltre il *target*, la curva di incentivazione è fissata in modo tale che l'opportunità di incentivo cresca in misura più accelerata tra *target* e massimo rispetto al range tra minimo e *target* (si veda il grafico sottostante). Tutti gli obiettivi previsti nella scheda LTI operano in modo indipendente secondo la curva di incentivazione di seguito rappresentata. Pertanto, in funzione del livello di performance conseguito, ciascun obiettivo concorrerà al *payout* complessivo sulla base del peso indicato nella scheda stessa.

Esempio di curva in caso di raggiungimento di tutti gli obiettivi a livello minimo, *target* e massimo.



Per gli obiettivi di TSR, *Cash Conversion* relativa e *CO₂ Emission*, per risultati intermedi tra minimo e *target* o tra *target* e massimo, si procederà ad una consuntivazione della performance per interpolazione lineare.

Per l'obiettivo di sostenibilità *Dow Jones Sustainability Index*, sarà prevista una consuntivazione in tre step: minimo, *target* e massimo, senza valorizzare le performance intermedie.

Nell'ambito del Piano LTI 2026-2028, all'Amministratore Delegato, in funzione del livello di performance conseguito, è riconosciuta un'opportunità di incentivo su base annuale pari al 65% della remunerazione fissa in caso di performance a *target*, al 48,75% in caso di performance a livello minimo (75% dell'incentivo a *target*) e al 180% (*cap*) in caso di performance massima.

In caso di cessazione dalla carica è previsto il pagamento *pro-quota* del Premio LTI per gli effettivi mesi di permanenza nella stessa.

ALTRE COMPONENTI

Fermo quanto previsto in relazione al Trattamento di Fine Mandato dalle politiche sulla remunerazione approvate dall'Assemblea negli esercizi precedenti, per il mandato 2026-2028 non è più prevista l'attribuzione di tale istituto agli Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano altresì delegate specifiche attribuzioni e che non siano legati da rapporti di lavoro dirigenziale.

Inoltre, agli Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano altresì delegate specifiche attribuzioni possono essere attribuite:

- un'indennità risarcitoria dipendente da morte per qualsiasi causa e da invalidità permanente a seguito di malattia nonché un'indennità risarcitoria dipendente da morte e invalidità permanente a seguito di infortuni che prevedano termini, limiti e condizioni al massimo pari a quelli previsti nel precedente mandato. Per quanto riguarda l'Amministratore Delegato, è conforme alla Politica la definizione da parte del Consiglio di Amministrazione di un nuovo schema di indennità risarcitorie coerente nella struttura ma comunque non superiore al trattamento più favorevole tra quelli riconosciuti agli altri Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano altresì delegate specifiche attribuzioni;
- ulteriori *benefit* tipici della carica e correntemente riconosciuti nell'ambito del Gruppo al Direttore Generale e ai DRS.

COLLEGIO SINDACALE

La remunerazione dei componenti dell'organo di controllo è determinata dall'Assemblea degli Azionisti in misura annua fissa, adeguata alle competenze, alla professionalità, all'impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo ricoperto e alle caratteristiche dimensionali e settoriali dell'impresa e alla sua situazione.

L'Assemblea degli Azionisti del 28 maggio 2024 ha deliberato in merito al rinnovo del Collegio Sindacale (cessato per scadenza della carica con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023) per il triennio 2024-2026, sino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2026. L'Assemblea degli Azionisti ha altresì determinato – ai sensi dell'art. 2402 c.c. – un compenso fisso annuo lordo nella misura di euro 135.000 per il Presidente del Collegio Sindacale e di euro 95.000 per gli altri componenti effettivi, come meglio descritto nella tabella che segue.

Collegio Sindacale	Presidente	135.000 Euro
	Componente	95.000 Euro

Ai Sindaci, inoltre, spetta il rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio.

Si segnala che l'Assemblea degli Azionisti del 28 maggio 2024 ha altresì deliberato di attribuire ai componenti del Collegio Sindacale eventualmente chiamati a far parte dell'Organismo di Vigilanza il compenso spettante ai componenti di quest'ultimo, stabilito dal Consiglio di Amministrazione. In linea con le *best practice*, è prevista una polizza assicurativa D&O per la responsabilità civile verso terzi degli organi sociali ivi inclusi i componenti del Collegio Sindacale. Tale polizza, conseguente alle norme in materia di mandato, è finalizzata a tenere indenne i Sindaci di Pirelli & C. dagli oneri derivanti dal connesso risarcimento, esclusi i casi di dolo, secondo i termini e le condizioni *standard* della prassi del mercato assicurativo.

ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Consiglio di Amministrazione in data 3 agosto 2023 ha confermato, in continuità con il precedente mandato, i componenti dell'Organismo di Vigilanza¹⁹⁰ e ha deliberato di riconoscere al Presidente e agli altri componenti dell'Organismo di Vigilanza i seguenti compensi per gli esercizi 2023, 2024, 2025 e sino alla cessazione dalla carica:

Organismo di Vigilanza	Presidente	70.000 Euro
	Membro	50.000 Euro

Il Consiglio di Amministrazione che sarà nominato dall'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025 sarà chiamato a nominare un nuovo Organismo di Vigilanza per scadenza della carica e a deliberare in merito all'attribuzione dei compensi ai componenti del neominato Organismo di Vigilanza.

È conforme alla Politica l'attribuzione di un compenso pari al massimo a un +10% rispetto al compenso attribuito nel mandato in corso (o nel precedente mandato).

Per completezza, si segnala che il compenso attribuito ai componenti dell'Organismo di Vigilanza non è compreso nel compenso annuo lordo stabilito dall'Assemblea degli Azionisti.

190. Si segnala che il Consiglio di Amministrazione, in data 1° agosto 2024, ha deliberato di nominare la Prof.ssa Maura Campra, nella sua veste di componente del Collegio Sindacale (nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 28 maggio 2024), quale componente dell'Organismo di Vigilanza in sostituzione della Prof.ssa Antonella Carù, cessata dalla carica di componente del Collegio Sindacale per compiuto mandato.

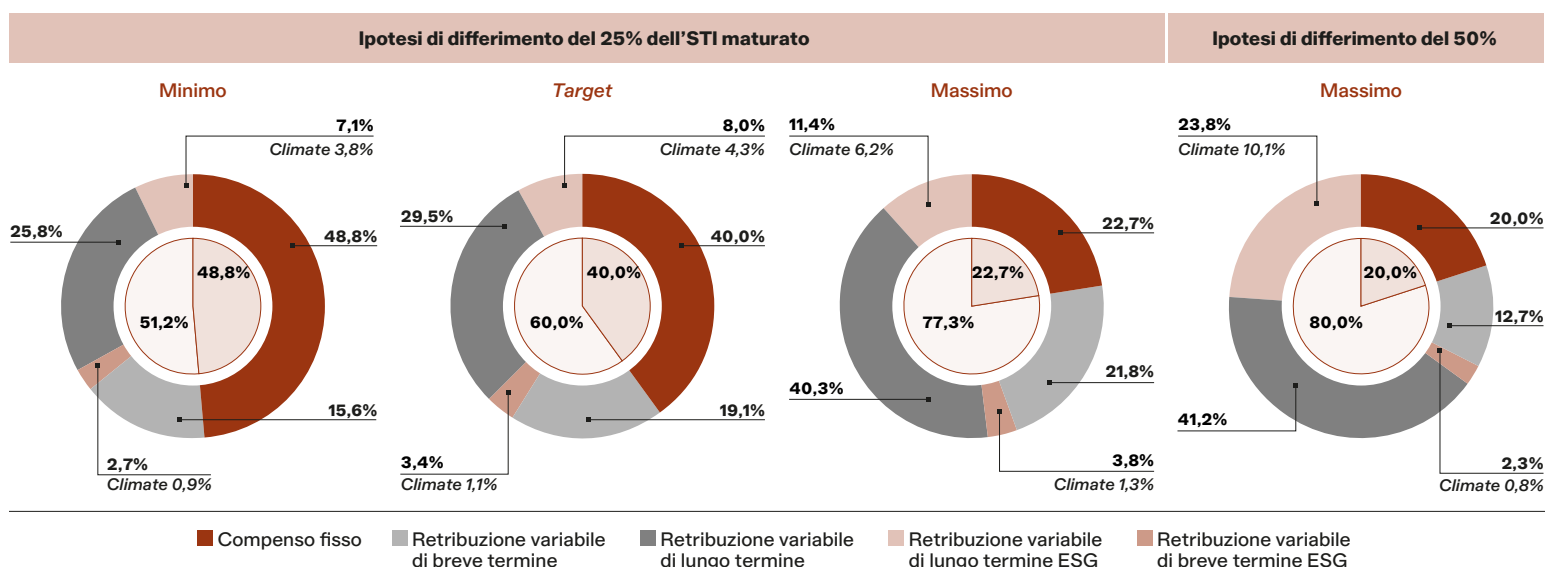
4. REMUNERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE E DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA

La remunerazione dei Direttori Generali (alla data della presente Relazione è Direttore Generale Corporate Francesco Tanzi) e degli altri DRS si compone dei seguenti elementi:

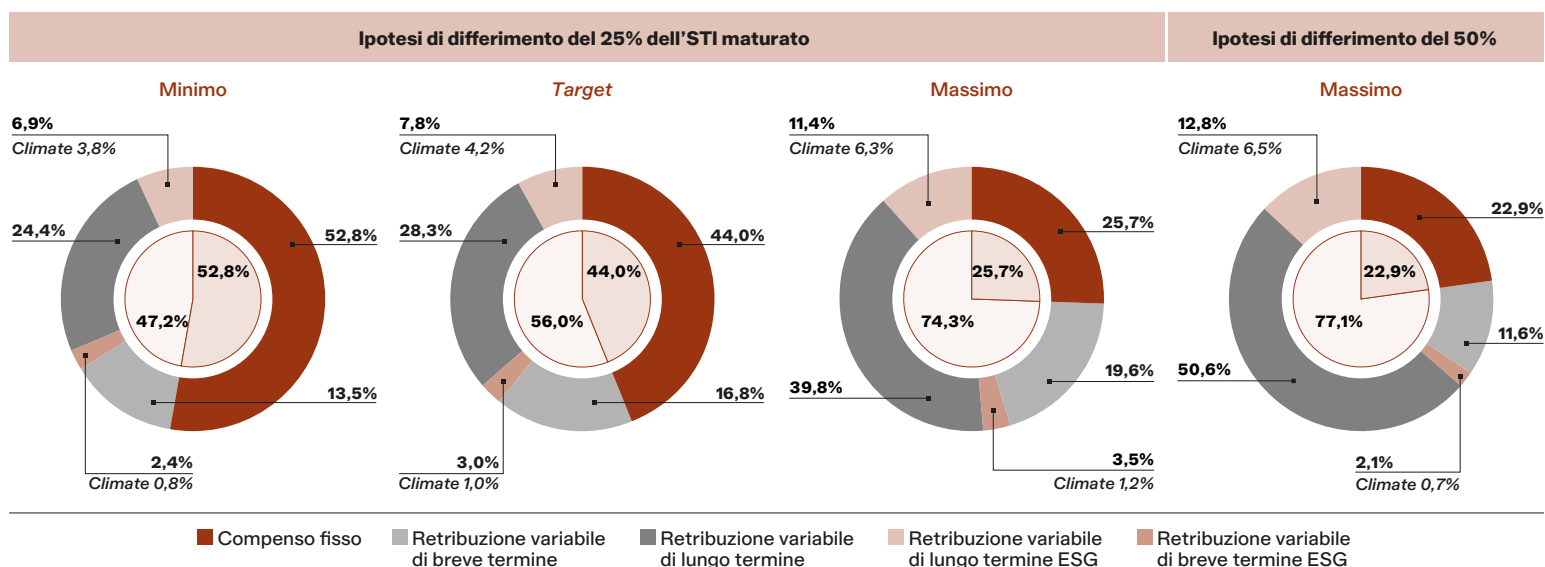
REMUNERAZIONE FISSA	Retribuzione Annua Lorda (RAL) determinata in base alla responsabilità attribuita e alle competenze richieste dal ruolo ricoperto
REMUNERAZIONE VARIABILE A BREVE TERMINE	Piano di incentivazione annuale (STI)
REMUNERAZIONE VARIABILE A LUNGO TERMINE	Differimento/ <i>matching</i> STI Piano di incentivazione di medio/lungo termine (LTI)
ALTRE COMPONENTI	Patto di non concorrenza <i>Benefit</i> tipici riconosciuti per contratto/prassi aziendale

Quanto all'incidenza delle varie componenti, di seguito si riporta la struttura del pacchetto retributivo del Direttore Generale Corporate e dei DRS in caso di raggiungimento a livello minimo, *target* e massimo degli obiettivi del piano STI 2026 e di quelli del Piano LTI 2026-2028, con anche evidenza dell'incidenza degli obiettivi ESG sul *pay mix*.

PAY MIX - DIRETTORE GENERALE CORPORATE



PAY MIX - DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA



In linea con le *best practice*, è prevista una polizza assicurativa D&O a fronte della responsabilità civile verso terzi anche del Direttore Generale e dei DRS nell'esercizio delle loro funzioni. Tale polizza, conseguente alle previsioni stabilite in materia dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicabile, è finalizzata a tenere indenne il Direttore Generale e i DRS dagli oneri derivanti dal connesso risarcimento, esclusi i casi di dolo, secondo i termini e le condizioni *standard* della prassi del mercato assicurativo.

REMUNERAZIONE FISSA

La remunerazione fissa dei Direttori Generali è determinata, all'atto della nomina, dal Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, in conformità con la Politica.

La remunerazione fissa dei DRS è determinata dal vertice aziendale, in conformità anch'essa con la Politica, valutata dal Comitato per la Remunerazione.

In caso di nomina di un nuovo Direttore Generale o di un nuovo DRS, il Comitato per la Remunerazione definisce il *Grade* e il *benchmark* di riferimento sulla base del ruolo e delle responsabilità del titolare, avvalendosi del supporto di selezionati *advisor* esterni.

Per un nuovo Direttore Generale, sono conformi alla Politica una remunerazione fissa annua lorda che non sia superiore all'85% di quella dell'Amministratore Delegato e una *Annual Total Direct Compensation a Target* che, tenuto conto delle percentuali di incentivazione annuale e di medio-lungo termine, non sia superiore all'80% dell'*Annual Total Direct Compensation a Target* dell'Amministratore Delegato.

Nel caso di assunzione dei DRS, sono conformi alla Politica una remunerazione fissa annua lorda non superiore a quella del Direttore Generale *Corporate* e una *Annual Total Direct Compensation a Target* che non sia superiore a un + 20% rispetto al *benchmark* di mercato (terzo quartile).

Le proposte di revisione della remunerazione fissa sono effettuate avendo quale riferimento la finalità della Politica di attrarre, trattenere e motivare risorse chiave per il raggiungimento degli obiettivi aziendali. È conforme alla Politica una revisione che, tenuto conto delle percentuali di incentivazione annuale e di medio-lungo termine, determini una *Annual Total Direct Compensation a Target* pari al massimo a un + 10% rispetto al *benchmark* di mercato (terzo quartile) fermo restando quanto sopra disposto.

COMPONENTE VARIABILE ANNUALE (STI)

Fermo quanto previsto dai piani STI contemplati dalle politiche sulla remunerazione approvate dall'Assemblea negli esercizi precedenti (sino a esaurimento delle relative parti differite), per il 2026 i Direttori Generali e i DRS sono beneficiari del piano STI 2026, definito secondo i medesimi obiettivi previsti per gli Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano altresì delegate specifiche attribuzioni.

In funzione del livello di *performance* conseguito, nella tabella sottostante sono riportate le percentuali dell'incentivo sulla retribuzione annua lorda:

	PERFORMANCE	PAYOUT	COMPONENTE ESG
Direttore Generale Corporate	Minimo	50% della RAL	8% del payout (climate 3%)
	Target	75% della RAL	11% del payout (climate 4%)
	Massimo	150% della RAL	23% del payout (climate 8%)
DRS	Minimo	40% della RAL	6% del payout (climate 2%)
	Target	60% della RAL	9% del payout (climate 3%)
	Massimo	120% della RAL	18% del payout (climate 6%)

In caso di assunzione di un nuovo Direttore Generale, il Comitato per la Remunerazione, avendo quale riferimento la finalità della Politica di attrarre risorse chiave per il raggiungimento degli obiettivi aziendali, può fissare percentuali di incentivazione superiori a quelle indicate sopra, a condizione che non siano superiori a quelle previste per l'Amministratore Delegato.

Per il Direttore Generale e i DRS una quota dell'STI maturato, da un minimo del 25% ad un massimo del 50%, è differita al termine di un periodo triennale, come indicato al paragrafo 2 della presente Politica 2026.

COMPONENTE VARIABILE DI MEDIO-LUNGO TERMINE (LTI)

Fermo quanto previsto dai piani LTI contemplati dalle politiche sulla remunerazione approvate dall'Assemblea negli esercizi precedenti (sino a esaurimento dei relativi cicli triennali), per il ciclo 2026-2028 il Direttore Generale e i DRS saranno beneficiari del Piano LTI 2026-2028. I piani LTI hanno la medesima struttura, meccanismi e obiettivi previsti per gli Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano altresì delegate specifiche attribuzioni.

Nell'ambito del Piano LTI per il periodo 2026-2028, in funzione del livello di *performance* conseguito, nella tabella sottostante sono riportate le percentuali dell'incentivo sulla retribuzione annua lorda.

	PERFORMANCE	PAYOUT	COMPONENTE ESG
Direttore Generale Corporate	Minimo	45% della RAL	11% del payout (climate 7%)
	Target	60% della RAL	15% del payout (climate 9%)
	Massimo	160% della RAL	40% del payout (climate 24%)
DRS	Minimo	41% della RAL	10% del payout (climate 6%)
	Target	55% della RAL	14% del payout (climate 8%)
	Massimo	145% della RAL	36% del payout (climate 22%)

In caso di nomina di un nuovo Direttore Generale, il Comitato per la Remunerazione può fissare percentuali di incentivazione superiori a quelle indicate sopra, a condizione che non siano superiori a quelle previste per l'Amministratore Delegato.

Il Direttore Generale e i DRS cessano la loro partecipazione ai piani LTI e di conseguenza non matureranno il diritto a ricevere il pagamento del premio, neppure *pro-quota*, in caso di (i) cessazione del rapporto di lavoro dipendente intervenuta per qualsiasi ipotesi prima del termine del triennio e (ii) dimissioni volontarie o licenziamento per giusta causa/giustificato motivo soggettivo avvenuti prima della data di pagamento.

ALTRE COMPONENTI

Costituiscono elementi non monetari della retribuzione i *benefit* messi a disposizione del Direttore Generale e dei DRS per effetto di previsioni contrattuali/*policy* aziendali.

5. REMUNERAZIONE DEGLI EXECUTIVE

La remunerazione degli *Executive* è generalmente composta dai seguenti elementi:

REMUNERAZIONE FISSA	Retribuzione Annua Lorda (RAL) determinata in base alla responsabilità attribuita e alle competenze richieste dal ruolo ricoperto
REMUNERAZIONE VARIABILE A BREVE TERMINE	Piano di incentivazione annuale (STI)
REMUNERAZIONE VARIABILE A LUNGO TERMINE	Differimento/ <i>matching</i> STI Piano di incentivazione di medio/lungo termine (LTI) (per la generalità degli <i>Executive</i>)
ALTRE COMPONENTI	Patto di non concorrenza (per selezionati <i>Executive</i>) <i>Benefit</i> tipici riconosciuti per contratto/prassi aziendale

6. CLAUSOLE DI CLAW-BACK

In conformità a quanto raccomandato dal Codice di *Corporate Governance*, i piani di incentivazione annuale STI e di medio-lungo periodo LTI in favore di Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano altresì delegate specifiche attribuzioni, Direttore Generale e DRS prevedono, tra l'altro, meccanismi di c.d. *claw-back*.

In particolare, fatta salva l'esperibilità di ogni altra azione consentita dall'ordinamento a tutela degli interessi della Società, è prevista la stipulazione con i predetti soggetti di intese contrattuali che consentano a Pirelli di richiedere in restituzione (in tutto o in parte), entro tre anni dalla loro erogazione, incentivi corrisposti ai soggetti che, con dolo o colpa grave, si siano resi responsabili di (o abbiano concorso nei) fatti, come di seguito indicati, relativi a indicatori economico/finanziari inclusi nella

relazione finanziaria annuale che comportino un'informativa comparativa successiva e adottati come parametri per la determinazione dei premi variabili dei suddetti piani di incentivazione:

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

7. INDENNITÀ IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Con riferimento al mandato in scadenza con l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025, si rinvia alla Politica 2023, alla Politica 2024 e alla Politica 2025 per il dettaglio sulle *severance* attribuite agli Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano altresì delegate specifiche attribuzioni.

In merito al mandato consiliare 2026-2028, viene definito il seguente schema di *severance* per gli Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano altresì delegate specifiche attribuzioni e che non siano legati da rapporti di lavoro dirigenziale:

- revoca anticipata della carica ad iniziativa della Società non sorretta da giusta causa;
- risoluzione anticipata ad iniziativa dell'amministratore per giusta causa, intendendosi, in via esemplificativa, la sostanziale modifica del ruolo o delle deleghe attribuite e/o i casi di c.d. Opa "ostile";
- cessazione dalla carica per compiuto mandato e senza successiva proposta di rinomina.

In tali casi, l'indennità è pari a 24 mensilità del compenso lordo, intendendosi per tale la somma tra (i) il compenso fisso per la carica principale e (ii) la media dei compensi variabili STI percepiti nel triennio precedente.

Per quanto riguarda i Direttori Generali e i DRS, è politica del Gruppo Pirelli non stipulare accordi che regolino *ex ante* gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del singolo.

È orientamento di Pirelli quello di ricercare accordi per la cessazione del rapporto in modo consensuale. Fermi restando, in ogni caso, gli obblighi di legge e/o di contratto, gli accordi per la cessazione del rapporto con il Gruppo Pirelli si ispirano ai *benchmark* di riferimento in materia ed entro i limiti definiti dalla giurisprudenza e dalle prassi del Paese in cui l'accordo viene concluso.

Tali accordi di chiusura consensuale del rapporto di lavoro sono sottoposti al Comitato per la Remunerazione (anche in qualità di Comitato per le Operazioni con Parti Correlate in materia di remunerazione), che, valutata la conformità

con la Politica, autorizza la negoziazione mediante la determinazione dei limiti massimi di importo erogabile, incluso l'eventuale mantenimento dei benefici non monetari per un periodo predeterminato di tempo.

Gli importi sono determinati avendo a riferimento i contratti collettivi nazionali di categoria applicabili. In particolare, il riferimento in Italia è il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti di Aziende Produttrici di beni e servizi (CCNL Dirigenti Industria), il quale prevede, al netto degli istituti obbligatori di legge (ad esempio, TFR, ferie, preavviso ecc.), un'indennità stabilita in funzione dell'anzianità aziendale, fino ad un massimo di 24 mensilità di remunerazione, intendendosi per tale la somma tra (i) la retribuzione annua lorda e (ii) la media dei compensi variabili STI percepiti nel triennio precedente.

Gli Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano altresì delegate specifiche attribuzioni, il Direttore Generale e i DRS possono stipulare con una società del Gruppo, per un periodo predefinito, un contratto di consulenza (o collaborazione) successivamente alla cessazione della carica e/o del rapporto di lavoro e soggetto, anche in questo caso, a valutazione e approvazione da parte del Comitato per la Remunerazione (anche in qualità di Comitato per le Operazioni con Parti Correlate in materia di remunerazione).

I compensi spettanti al Direttore Generale e ai DRS in forza delle cariche eventualmente ricoperte nel Consiglio di Amministrazione non rientrano nella quantificazione dell'indennità di fine rapporto.

Per quanto concerne infine il sistema di incentivazione di breve termine (STI) e medio-lungo termine (LTI):

- per gli Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano altresì delegate specifiche attribuzioni, in caso di cessazione dalla carica è previsto il pagamento *pro-quota* sia del premio STI sia del Premio LTI per gli effettivi mesi di permanenza nella stessa;
- per il Direttore Generale e i DRS, in caso di cessazione del rapporto di lavoro dipendente è previsto il pagamento *pro-quota* del premio STI, per gli effettivi mesi di lavoro, a fronte di un periodo minimo di 9 mesi nell'anno, ad eccezione della casistica di licenziamento per giusta causa/giustificato motivo soggettivo, ove nessun importo verrà corrisposto. Non è previsto il pagamento del Premio LTI, nemmeno *pro-quota*, qualora la cessazione avvenga per qualsiasi causa prima della fine del triennio; non è, inoltre, prevista nessuna erogazione nel caso di dimissioni volontarie o licenziamento per giusta causa/giustificato motivo soggettivo prima della data di pagamento.

8. PATTI DI NON CONCORRENZA

Il Gruppo stipula con il Direttore Generale, i DRS e, per professionalità particolarmente critiche di *Executive*¹⁹¹, patti di non concorrenza che prevedono il riconoscimento di un corrispettivo rapportato alla RAL in relazione alla

191. i fa riferimento, in particolare, a *know-how* critici in termini di competenze tecniche in ambito ricerca e sviluppo e *manufacturing* nonché in ambito commerciale.

durata e all'ampiezza del vincolo derivante dal patto stesso. Il Gruppo si riserva altresì la facoltà, previa autorizzazione del Consiglio di Amministrazione, di stipulare patti di non concorrenza con Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano altresì delegate specifiche attribuzioni.

Il vincolo è riferito al settore merceologico in cui opera il Gruppo al momento della definizione dell'accordo e alla sua estensione territoriale. L'ampiezza varia in relazione al ruolo ricoperto al momento del perfezionamento dell'accordo e può giungere, in taluni casi ritenuti particolarmente critici, come nel caso degli Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano altresì delegate specifiche attribuzioni, del Direttore Generale e dei DRS, ad avere un'estensione geografica che copre tutti i principali paesi in cui opera il Gruppo.

Alla data della presente Relazione, il Vice Presidente Esecutivo non è titolare di un patto di non concorrenza.

Nel caso dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale e dei DRS, il patto di non concorrenza prevede le seguenti caratteristiche:

- il novero dei *competitor*: le società che operano nel settore dei pneumatici;
- la geografia: tutti i principali paesi in cui opera il Gruppo Pirelli;
- la durata del vincolo di non concorrenza: 24 mesi a partire dalla cessazione della carica/rapporto di lavoro;
- il corrispettivo: da un minimo del 50% ad un massimo del 170% della remunerazione fissa in base al ruolo ricoperto, alle competenze tecniche, al *know-how* specialistico posseduto, e alla causale di uscita per il periodo di durata del vincolo, a cui va sottratta l'eventuale quota corrisposta in costanza di rapporto che può variare da un minimo del 10% ad un massimo del 15% della remunerazione fissa per ciascun anno di validità del patto (solitamente 5 anni). In sede di assunzione di un nuovo Direttore Generale il corrispettivo per il patto di non concorrenza può essere determinato in una percentuale anche superiore al 170% della remunerazione fissa e comunque non superiore al 200% e, in tal caso, il pagamento annuo in costanza di rapporto di lavoro potrà essere al massimo pari al 20%.

	RANGE BAD LEAVER	RANGE GOOD LEAVER
Corrispettivo per il periodo di vincolo	50% - 70%	130% - 170%
Quota in costanza annuale	10% - 15%	

9. DEROGHE ALLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

In conformità all'art. 123-ter del TUF e all'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti, la Società potrà adottare eventuali decisioni che derogano temporaneamente alla Politica. Con riferimento ai soggetti per i quali il Consiglio di Amministrazione definisce la remunerazione attenendosi alla Politica, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare temporaneamente ai criteri per la remunerazione fissa o variabile indicati nella Politica nonché alla struttura dei patti di non concorrenza e all'attribuzione dei benefici non monetari.

Per circostanze eccezionali si intendono situazioni in cui la deroga alla Politica è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato, quali a titolo esemplificativo (i) la necessità di sostituire, a causa di eventi imprevisti, l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale o i DRS e di dover negoziare in tempi rapidi un pacchetto retributivo, senza limiti alla possibilità di attrarre *manager* con le professionalità più adeguate a gestire l'impresa e a garantire quanto meno la conservazione dei medesimi livelli di successo sostenibile e di posizionamento di mercato; (ii) variazioni sensibili del perimetro dell'attività dell'impresa nel corso di validità della politica, quali la cessione di un'impresa/ramo d'azienda ovvero l'acquisizione di un *business* significativo.

Il Comitato per la Remunerazione valuta la sussistenza delle circostanze eccezionali che consentono la deroga alla Politica. In caso di circostanze eccezionali, le deroghe alla Politica sono approvate nel rispetto delle procedure per operazioni con parti correlate adottate dalla Società in attuazione dell'applicabile regolamento Consob *pro-tempore* vigente.

La Società fornisce informazioni sulle eventuali deroghe alla Politica applicate in circostanze eccezionali nei modi e nei termini richiesti dalla disciplina normativa e regolamentare *pro-tempore* vigente.

10. ALTRE INFORMAZIONI

Ai sensi dello Schema 7-bis dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti, si rileva che:

- Pirelli non ha in essere piani di incentivazione azionaria;
- nella definizione della Politica 2026 Pirelli non ha utilizzato specifiche politiche retributive di altre società come riferimento. La Politica è stata redatta sulla base dello Schema 7-bis adottato dalla Consob e vigente alla data di approvazione della Politica. Tale schema prevede che la Relazione nella sezione prevista dall'art. 123-ter con riferimento ai componenti degli organi di amministrazione, al Direttore Generale e ai DRS, contenga almeno le informazioni previste nel diano citato schema.

RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI PER L'ESERCIZIO 2025

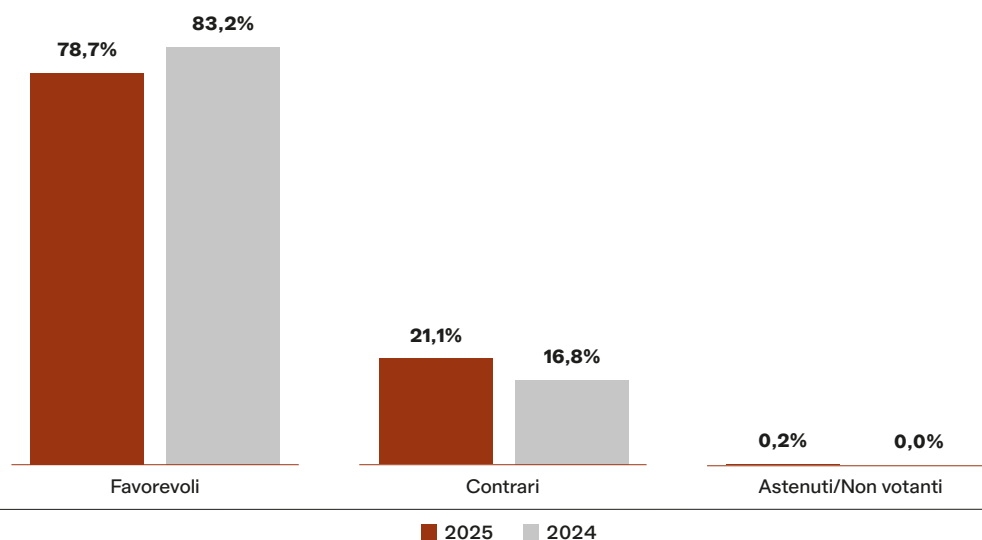
1. RAPPRESENTAZIONE DELLE VOCI DELLA REMUNERAZIONE

La Relazione sui Compensi 2025 – che, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 4 del TUF, rappresenta la seconda sezione della presente Relazione – illustra la Politica 2025, come attuata dal Gruppo Pirelli nel corso dell'esercizio 2025. In particolare, la Relazione sui Compensi fornisce un consuntivo delle remunerazioni riconosciute alle differenti tipologie dei soggetti interessati, in linea con gli obblighi di trasparenza previsti da disposizioni di legge o regolamentari applicabili.

In conformità all'art. 123-ter, comma 8-bis del TUF, il soggetto incaricato di effettuare la revisione legale del bilancio verifica l'avvenuta predisposizione da parte degli Amministratori della relazione sui compensi corrisposti. L'Assemblea degli Azionisti delibera sulla Relazione sui Compensi 2025 con voto consultivo.

Come verificato dal Comitato per la Remunerazione, i compensi corrisposti per l'esercizio 2025 – oggetto di illustrazione nella presente sezione – risultano conformi alla Politica 2025 e non si sono verificati scostamenti rispetto alle previsioni ivi contenute.

Nell'attuazione della Politica 2025 la Società ha tenuto conto del voto espresso dall'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 12 giugno 2025, la quale ha espresso il proprio voto favorevole alla relazione sui compensi corrisposti per l'esercizio 2024. Il grafico sottostante illustra l'esito di voto consultivo nel 2025 sui compensi corrisposti per il 2024 e nel 2024 sui compensi corrisposti per il 2023.



REMUNERAZIONE COMPLESSIVA

Nella presente Relazione sui Compensi sono rappresentati:

- i compensi corrisposti in riferimento all'esercizio 2025 ai componenti del Consiglio di Amministrazione;
- i compensi corrisposti in riferimento all'esercizio 2025 al Direttore Generale *Corporate* e – in forma aggregata – agli altri DRS¹⁹²;
- i compensi corrisposti in riferimento all'esercizio 2025 ai componenti del Collegio Sindacale.

REMUNERAZIONE FISSA

Gli importi relativi ai compensi fissi in seguito descritti sono riportati nelle rispettive colonne della Tabella 1. Per maggiori dettagli si rinvia alla Politica 2025 e alla Politica 2023.

AMMINISTRATORI

In conformità alla Politica 2023, l'Assemblea degli Azionisti del 31 luglio 2023 ha deliberato ai sensi dell'art. 2389, comma 1, c.c. di stabilire, per gli anni 2023, 2024, 2025 e sino alla cessazione della carica con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025, un compenso complessivo annuo lordo per gli Amministratori pari a massimo euro 2.500.000, escluso il compenso da attribuire, da parte del Consiglio di Amministrazione, agli Amministratori investiti di particolari cariche come previsto dall'art. 2389, comma 3, c.c.. Tale compenso complessivo include il compenso per la carica di Amministratore e i compensi spettanti in ragione della partecipazione ai Comitati endoconsiliari.

In data 3 agosto 2023, il Consiglio di Amministrazione della Società ha deliberato di attribuire a ciascun Consigliere un compenso fisso annuo lordo pari a euro 75.000 in ragione della carica, nonché il compenso per la partecipazione ai Comitati endoconsiliari, come riportati in dettaglio nella Tabella 1.

AMMINISTRATORI INVESTITI DI PARTICOLARI CARICHE

Il Presidente Jiao Jian, nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 31 luglio 2023, ha espresso la volontà di non percepire dalla Società alcun compenso per le cariche ricoperte. Pertanto, il Consiglio di Amministrazione del 13 settembre 2023 ha deliberato di non procedere all'attribuzione di alcun compenso previsto dalla Politica 2023 per le cariche ricoperte dallo stesso (Consigliere, Presidente del Consiglio di Amministrazione, componente del Comitato Strategie e componente del Comitato Sostenibilità) nel corso del mandato.

Al Vice Presidente Esecutivo Marco Tronchetti Provera, così come previsto dalla Politica 2025, sono stati corrisposti una remunerazione fissa annua lorda per la carica pari a euro 2.400.000, deliberata dal Consiglio di Amministrazione del 13 settembre 2023, nonché i compensi per le cariche di Consigliere, Presidente del Comitato Strategie, Presidente del Comitato Nomine e Successioni e Presidente del Comitato Sostenibilità, deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 3 agosto 2023¹⁹³.

All'Amministratore Delegato Andrea Casaluci, in conformità alla Politica 2025, sono stati corrisposti una remunerazione fissa annua lorda per la carica pari a euro 1.100.000, deliberata dal Consiglio di Amministrazione del 13 settembre 2023, nonché i compensi per le cariche di Consigliere, componente del Comitato Strategie e componente del Comitato

Sostenibilità, deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 3 agosto 2023.

DIRETTORE GENERALE CORPORATE E ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA

Al Direttore Generale *Corporate* Francesco Tanzi, in conformità alla Politica 2025, è stata corrisposta una retribuzione annua lorda per la carica pari a euro 750.000, deliberata dal Consiglio di Amministrazione del 3 agosto 2023, previo parere del Comitato per la Remunerazione.

Agli altri DRS, in conformità alla Politica 2025, è stata corrisposta una retribuzione annua lorda pari, a livello aggregato, ad euro 2.665.000¹⁹⁴.

SINDACI

Ai Sindaci, nominati dall'Assemblea degli Azionisti del 28 maggio 2024, sono stati corrisposti compensi pari a euro 135.000 annui lordi per il Presidente ed euro 95.000 annui lordi per i Sindaci effettivi in linea con quanto deliberato dalla suddetta Assemblea degli Azionisti e fermo restando quanto previsto dall'articolo 2402 c.c.. Al Sindaco chiamato a far parte dell'Organismo di Vigilanza – come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 1° agosto 2024 – è stato inoltre corrisposto un compenso annuo lordo di euro 50.000.

REMUNERAZIONE VARIABILE

La remunerazione del *Management* maturata in riferimento all'esercizio 2025 ha contribuito alla sostenibilità dei risultati a lungo termine della Società grazie alle sue componenti variabili (sia di breve che di medio-lungo termine) rappresentate sia dal piano STI 2025, comprensivo del meccanismo di differimento/*matching* aziendale del piano STI 2024, sia dal Piano LTI 2023-2025.

A tale proposito, con riferimento alla consuntivazione dell'STI 2025 e dell'LTI 2023-2025 si evidenziano risultati superiori alle attese nonostante un contesto macro-economico caratterizzato dal persistere di tensioni geopolitiche, con conseguente volatilità dello scenario esterno, come riportato all'interno della relazione degli amministratori sulla gestione.

Gli importi relativi ai Piani STI 2025 ed LTI 2023-2025 sono riportati nelle rispettive voci delle Tabelle 1 e 3B. Per maggiori dettagli si rinvia alla Politica 2025, alla Politica 2024, alla Politica 2023 e alla Politica 2022.

192. La Sezione II dello Schema 7-bis dell'Allegato 3 A del Regolamento Emittenti prevede che la Relazione sui Compensi sia articolata in due parti e illustri nominativamente:

"a) i compensi dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo nonché dei direttori generali;

b) i compensi degli eventuali altri dirigenti con responsabilità strategiche che abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato attribuito ai soggetti indicati nella lett. a).

Per i dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. b) le informazioni sono fornite a livello aggregato in apposite tabelle indicando al posto del nominativo il numero dei soggetti a cui si riferiscono."

193. Si segnala che tali compensi sono stati riversati alla società di appartenenza.

194. Al 31 dicembre 2025, oltre al Direttore Generale *Corporate* (Francesco Tanzi), sono stati individuati 6 DRS.

REMUNERAZIONE VARIABILE ANNUALE (STI)

In riferimento al piano STI 2025, si riporta di seguito la tabella riepilogativa della consuntivazione degli obiettivi di *performance* dell'esercizio in relazione a quelli previsti.

GROUP NET CASH FLOW (ANTE DIVIDENDI)					1.074 M€		Condizione ON/OFF	
					495		ON	
					Condizione di accesso			
GROUP EBIT ADJ.	GROUP NET CASH F. (ante dividendi)	GROUP NET RESULT	ECO & SAFETY VOL. (Classi A+B di resistenza al rotolamento)	DE&I: WOMEN IN MANAGEMENT	HSE: FREQUENCY INDEX			
PESO 35%	PESO 30%	PESO 20%	PESO 5%	PESO 5%	PESO 5%			
1.081	1.074	530,7	39,5%	47,1%	1,21			
Min 1.074 (-2,7%)	Min 550 (-1,8%)	Min 485 (-4,1%)	Min 34% (-1pp)	Min 44,7% (-0,5pp)	Min 1,35 (-8%)	TGT 1.104 M€ (2,7%)	TGT 560 M€ (5,4%)	TGT 506 M€ (8,2%)
Max 1.134 (2,7%)	Max 590 (5,4%)	Max 548 (8,2%)	Max 37% (2pp)	Max 46,2% (+1pp)	Max 1,05 (16%)			

Alla luce dei risultati conseguiti, la percentuale di *payout* maturata da ciascun beneficiario relativamente al piano STI 2025 si attesta sui valori illustrati nella tabella sotto.

	% RAGGIUNTA SU REMUNERAZIONE FISSA		
Vice Presidente Esecutivo	Minimo	80%	179,2%
	Target	125%	
	Massimo	250%	
Amministratore Delegato	Minimo	70%	157,6%
	Target	110%	
	Massimo	220%	
Direttore Generale Corporate	Minimo	50%	108,0%
	Target	75%	
	Massimo	150%	
DRS	Minimo	40%	86,4%
	Target	60%	
	Massimo	120%	

Gli importi maturati a titolo di STI 2025 sono corrisposti secondo le modalità e i meccanismi di seguito indicati, in conformità alla Politica 2025.

AMMINISTRATORI INVESTITI DI PARTICOLARI CARICHE AI QUALI SIANO ALTRESÌ DELEGATE SPECIFICHE ATTRIBUZIONI

In conformità alla Politica 2025, al Vice Presidente Esecutivo Marco Tronchetti Provera è corrisposto *upfront* il 75% dell'incentivo STI 2025 maturato, mentre il pagamento del restante 25% è differito di 12 mesi e messo a rischio/opportunità in quanto subordinato al raggiungimento degli obiettivi STI dell'anno 2026, così come definiti nell'ambito della Politica 2026. Per questo motivo, sia la quota di differimento sia l'eventuale componente di *matching* aziendale non sono rappresentati nella colonna "Bonus e altri incentivi" della Tabella 1. Si segnala, inoltre, che, in attuazione della Politica 2024 e in funzione del livello di raggiungimento dei risultati dell'STI 2025, è altresì corrisposta la quota di STI 2024 che era stata differita unitamente alla componente di *matching* aziendale (entrambe queste componenti sono rappresentate nella colonna "Bonus e altri incentivi" della Tabella 1).

In conformità alla Politica 2025, all'Amministratore Delegato Andrea Casaluci è corrisposto *upfront* il 75% dell'incentivo STI 2025 maturato, mentre il pagamento del restante 25% è differito di 12 mesi e messo a rischio/opportunità in quanto subordinato al raggiungimento degli obiettivi STI dell'anno 2026 così come definiti nell'ambito della Politica 2026. Per questo motivo, sia la quota di differimento sia l'eventuale componente di *matching* aziendale non sono rappresentati nella colonna "Bonus e altri incentivi" della Tabella 1. Si segnala, inoltre, che, in attuazione della Politica 2024 e in funzione del livello di raggiungimento dei risultati dell'STI 2025, è altresì corrisposta la quota di STI 2024 che era stata differita unitamente alla componente di *matching* aziendale (entrambe queste componenti sono rappresentate nella colonna "Bonus e altri incentivi" della Tabella 1). Si ricorda, infine, che, in attuazione della Politica 2022 e della delibera del Consiglio di Amministrazione del 13 settembre 2023 sarà altresì corrisposta all'Amministratore Delegato la quota di STI 2022, maturata in qualità di Direttore Generale *Operations*, che era stata differita unitamente alla componente di *matching*

aziendale (entrambe queste componenti non sono rappresentate nella colonna “Bonus e altri incentivi” della Tabella 1 in quanto già rappresentate nella medesima Tabella della Relazione sui compensi 2022).

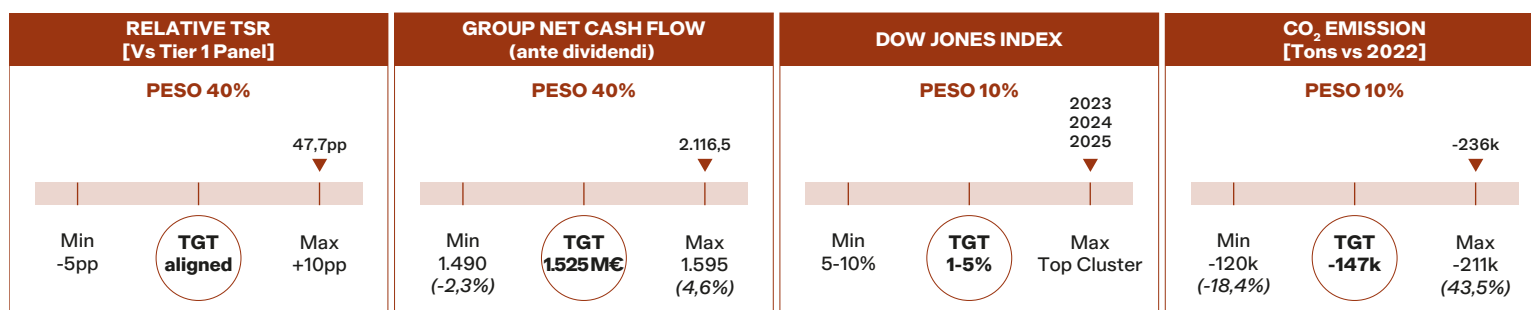
DIRETTORE GENERALE CORPORATE E ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA

All’STI 2025 del Direttore Generale Corporate Francesco Tanzi e degli altri DRS è applicato il meccanismo di co-investimento così come definito nella Politica 2025 che prevede il differimento di una quota dell’incentivo maturato ai sensi del piano STI 2025 che può variare da un minimo del 25% ad un massimo del 50%, a seconda della scelta individuale. Tale quota differita verrà corrisposta nel 2029 subordinatamente alla permanenza del rapporto di lavoro al 31 dicembre 2028, unitamente ad una componente di *matching* aziendale che potrà variare da un minimo di 0,8 volte ad un massimo di 1,2 volte la quota differita. Essendo la quota differita e la componente di *matching* aziendale già determinati nel loro ammontare in quanto non subordinati ad ulteriori condizioni di *performance*, entrambe queste componenti sono rappresentate nella colonna “Bonus e altri incentivi” della Tabella 1.

Si ricorda che, in attuazione della Politica 2022, ed essendosi verificata nel 2025 la condizione di permanenza del rapporto di lavoro, sarà altresì corrisposta ai DRS titolari la quota di STI 2022 che era stata differita, unitamente alla componente di *matching* aziendale (entrambe queste componenti non sono rappresentate nella colonna “Bonus e altri incentivi” della Tabella 1 in quanto già rappresentate nella medesima Tabella della Relazione sui compensi 2022).

REMUNERAZIONE VARIABILE DI MEDIO-LUNGO TERMINE (LTI)

In riferimento al Piano LTI 2023-2025, si riporta di seguito la tabella riepilogativa della consuntivazione degli obiettivi di *performance* del triennio in relazione a quelli previsti. Si ricorda che il Piano LTI 2023-2025 non prevedeva una condizione *on/off*.



Alla luce dei risultati conseguiti, la percentuale di *payout* maturata da ciascun beneficiario relativamente al Piano LTI 2023-2025 si attesta sui valori illustrati nella tabella sotto riportata.

% RAGGIUNTA SU REMUNERAZIONE FISSA			
Vice Presidente Esecutivo	Minimo	53%	200%
	Target	70%	
	Massimo	200%	
Amministratore Delegato	Minimo	49%	163^[**]%
	Target	65%	
	Massimo	180%	
Direttore Generale Corporate	Minimo	45%	129^[***]%
	Target	60%	
	Massimo	160%	
DRS	Minimo	41%	139^[***]%
	Target	55%	
	Massimo	145%	

[*] La percentuale, rapportata al compenso fisso per la carica di Amministratore Delegato, è calcolata *pro-rata temporis* per i rispettivi periodi di permanenza nelle cariche di Direttore Generale Operations e di Amministratore Delegato, sulle rispettive remunerazioni fisse e forchette di incentivazione.

[**] La percentuale tiene conto del riproporzionamento sui mesi di effettiva partecipazione al Piano 2023-2025 dalla data di assunzione.

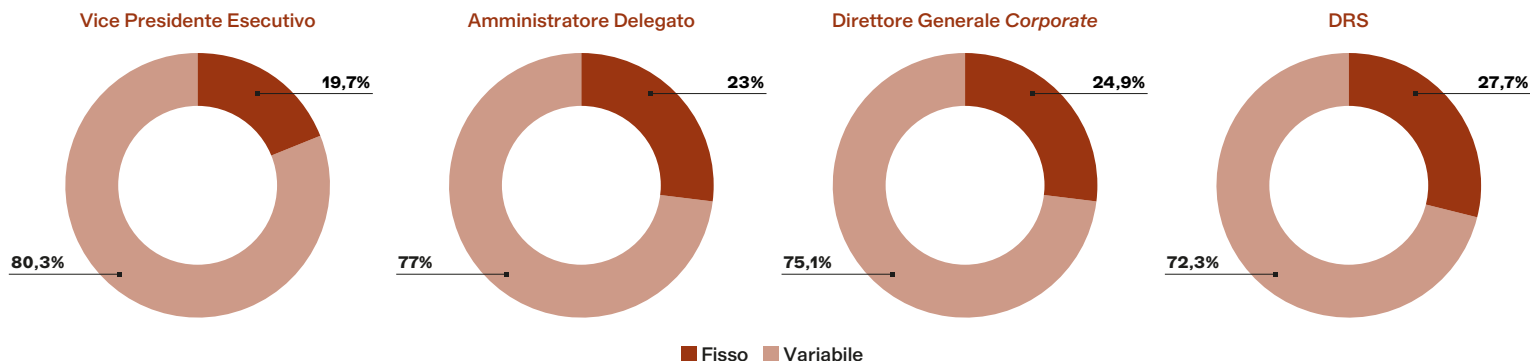
[***] La percentuale tiene conto dell’evoluzione delle forchette di incentivazione nel triennio applicate *pro-rata temporis*.

Gli importi maturati a titolo di LTI 2023-2025 sono corrisposti in un’unica soluzione nel corso dell’esercizio 2026, in conformità alla Politica 2023.

Si segnala che, per l'obiettivo di TSR, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e tenuto conto del parere favorevole del Collegio Sindacale, ha approvato la metodologia individuata dalla Società (la cui idoneità è stata verificata da un esperto indipendente) per normalizzare gli effetti della scissione della divisione *automotive* di Continental A.G. (società inclusa nel *panel* di riferimento per l'obiettivo di TSR) avvenuta il 18 settembre 2025.

PROPORZIONE TRA COMPENSI FISSI E VARIABILI CORRISPOSTI

Il grafico seguente illustra infine la proporzione tra remunerazione fissa e variabile¹⁹⁵ conseguite in relazione ai risultati dell'anno 2025, per quanto concerne l'STI, e del triennio 2023-2025, per quanto concerne l'LTI, per le figure di vertice aziendale.



ALTRI COMPENSI

Si segnala che, per l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale *Corporate* e gli altri DRS, Pirelli ha in essere patti di non concorrenza a tutela del *know-how* strategico ed operativo del Gruppo.

Si ricorda invece che il Vice Presidente Esecutivo non è titolare di un patto di non concorrenza.

Si rinvia alla Politica 2025 e alla Tabella 1 per maggiori dettagli in merito agli altri compensi.

Si segnala che nel corso dell'esercizio 2025 non sono stati erogati *bonus* discrezionali.

INDENNITÀ IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA E/O RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2025

Nel corso del 2025 non si sono verificati casi di cessazione dalla carica di amministratore e/o di risoluzione del rapporto di lavoro con Direttori Generali e DRS che hanno comportato l'attribuzione di indennità e/o altri benefici.

In riferimento alla cessazione dalla carica di Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato avvenuta con l'Assemblea degli Azionisti del 31 luglio 2023, si rammenta che il Vice Presidente Esecutivo Marco Tronchetti Provera ha il diritto di richiedere la liquidazione anche solo parziale del relativo TFM e che nel corso dell'esercizio 2025 ha richiesto la liquidazione dell'ultima quota residua pari a euro 4.881.414 lordi (come rappresentato nella Tabella 1) relativa al TFM maturato negli ultimi 3 mandati in qualità di Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato.

DEROGHE ALLA POLITICA 2025

Si segnala che non si sono verificati casi di deroga alla Politica 2025 per gli Amministratori, il Direttore Generale *Corporate*, gli altri i DRS e i Sindaci.

CLAUSOLE DI CLAW-BACK

Si segnala, altresì, che non si sono verificati nell'esercizio i presupposti per l'applicazione di meccanismi di restituzione *ex post* della componente variabile (clausola c.d. *claw-back*) previsti dai piani di incentivazione annuale STI e di medio-lungo periodo LTI.

195. Corrispondenti per la parte fissa alle voci rappresentate nelle colonne "Compensi fissi" e "Compensi per la partecipazione a comitati" e per la parte variabile alle voci rappresentate nella colonna "Bonus e altri incentivi" della Tabella 1.

INFORMAZIONI DI CONFRONTO

Di seguito si riporta uno schema riepilogativo delle informazioni di confronto tra la variazione annuale, per gli ultimi cinque esercizi: (i) della remunerazione del Presidente, del Vice Presidente Esecutivo, dell'Amministratore Delegato, degli Amministratori non investiti di particolari cariche, dei Sindaci e del Direttore Generale Corporate, (ii) dei risultati della Società e (iii) della remunerazione media dei dipendenti della Capogruppo Pirelli & C..

VARIAZIONE ANNUALE DEI COMPENSI E DELLA PERFORMANCE

Valori in €		2025	2025 vs. 2024	2024 vs. 2023	2023 vs. 2022	2022 vs. 2021	2021 vs. 2020
Vice Presidente Esecutivo		<i>Actual Total Cash</i> ^[1]	Variazione				
Marco Tronchetti Provera		13.273.300	-1%	-7%	-28%	167%	234%
Amministratore Delegato		<i>Actual Total Cash</i> ^[1]	Variazione				
Andrea Casaluci		5.406.772	19%	16%	-17%	69%	292%
Direttore Generale Corporate		<i>Actual Total Cash</i> ^[1]	Variazione				
Francesco Tanzi		3.013.056	7%	154%	-	-	-
Consiglio di Amministrazione							
Nominativo	Carica	<i>Actual Total Cash</i> ^[1]	Variazione				
Jiao Jian ^[2]	Presidente	0	-	-	-	-	-
Chen Aihua	Consigliere	170.000	0%	140%	-	-	-
Chen Qian	Consigliere	110.000	0%	140%	-	-	-
Zhang Haitao	Consigliere	135.000	0%	21%	18%	0%	100%
Paola Boromei	Consigliere	110.000	0%	9%	7%	0%	100%
Alberto Bradanini	Consigliere	145.000	0%	140%	-	-	-
Domenico De Sole	Consigliere	135.000	0%	-4%	-3%	0%	19%
Michele Carpinelli	Consigliere	190.000	0%	140%	-	-	-
Grace Tang	Consigliere	115.000	0%	140%	-	-	-
Roberto Diacetti	Consigliere	145.000	0%	25%	22%	0%	100%
Giovanni Lo Storto	Consigliere	190.000	0%	5%	4%	0%	38%
Marisa Pappalardo	Consigliere	140.000	0%	-20%	-13%	0%	58%
Fan Xiaohua	Consigliere	115.000	0%	-7%	-5%	0%	34%
Collegio Sindacale							
Nominativo	Carica	<i>Actual Total Cash</i> ^[1]	Variazione				
Riccardo Foglia Taverna	Presidente	135.000	16%	29%	0%	85%	-
Francesca Meneghel	Sindaco effettivo	95.000	10%	16%	0%	85%	-
Teresa Naddeo	Sindaco effettivo	95.000	10%	16%	0%	85%	-
Riccardo Perotta	Sindaco effettivo	95.000	69%	-	-	-	-
Maura Campra	Sindaco effettivo	145.000	88%	-	-	-	-
Risultati		<i>Actual Result</i>	Variazione				
TSR Relativo ^[3]		-	2 p.p.	23,9 p.p.	12,4 p.p.	8,3 p.p.	2,3 p.p.
Group EBIT Adjusted (euro mln)		1.081,4	2,0%	5,9%	2,5%	20%	62,8%
Remunerazione media dei dipendenti		<i>Actual Total Cash</i> ^[1]	Variazione				
Dipendenti Pirelli & C. attivi al 31/12 ^[4]		125.951	1,1%	-5,6%	-13%	40%	38,6%

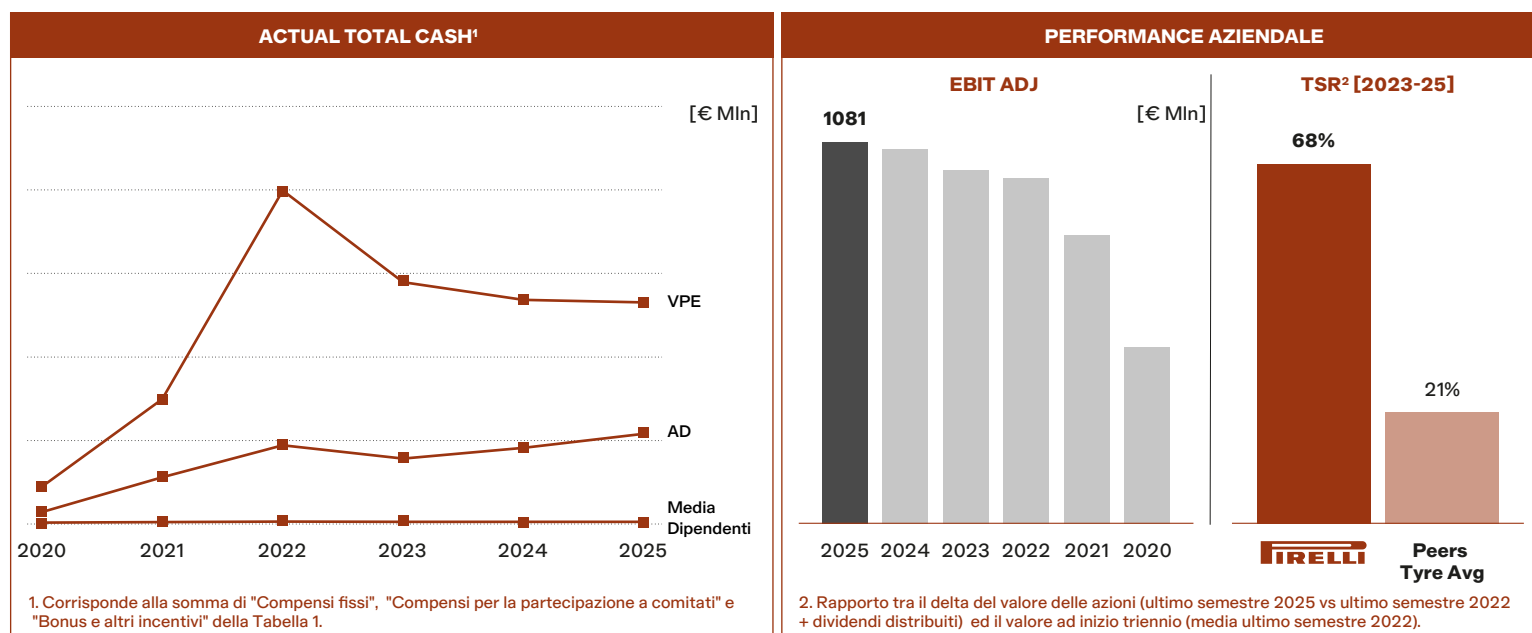
[1] Corrisponde alla somma di "Compensi fissi", "Compensi per la partecipazione a comitati" e "Bonus e altri incentivi" della Tabella 1.

[2] Il Presidente Jiao Jian ha espresso la volontà di non percepire alcun compenso per le cariche ricoperte in Pirelli & C.. Pertanto, il Consiglio di Amministrazione del 13 settembre 2023 ha deliberato di non procedere all'attribuzione di alcun compenso previsto dalla Politica 2023 per le cariche ricoperte dallo stesso (Consigliere, Presidente del Consiglio di Amministrazione, componente del Comitato Strategie e del Comitato Sostenibilità di Pirelli & C.) nel corso del mandato.

[3] Calcolato come [(valore medio dell'azione 2° semestre anno n - valore medio dell'azione 2° semestre anno n-1 + dividendi distribuiti nell'anno n) / valore medio dell'azione 2° semestre anno n-1]. I valori indicati rappresentano, per ogni anno, la differenza in punti percentuali tra il TSR di Pirelli e la media dei TSR dei peer: Nokian, Michelin, Continental, Goodyear, Bridgestone. Il TSR di Goodyear è stato normalizzato a seguito dell'acquisizione di Cooper. Il TSR di Continental è stato normalizzato a seguito della scissione della divisione automotive avvenuta a settembre 2025.

[4] Esclusa la figura del Direttore Generale Corporate, rappresentato nominativamente in tabella. Si segnala che sono altresì escluse le figure del Vice Presidente Esecutivo e dell'Amministratore Delegato, rappresentati anch'essi nominativamente in tabella, in quanto questi ultimi non hanno in essere un rapporto di lavoro dipendente con la Società.

Nel grafico sottostante viene riportata l'evoluzione della remunerazione del Vice Presidente Esecutivo, dell'Amministratore Delegato, della media delle remunerazioni dei dipendenti di Pirelli & C. e della performance di TSR relativo ed EBIT Adjusted di Gruppo.



Pirelli monitora inoltre, ai sensi della Direttiva Europea *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD), l'*annual total remuneration ratio* (ossia il rapporto tra la remunerazione totale del Vice Presidente Esecutivo, persona con la remunerazione più elevata, e la mediana delle remunerazioni di tutti i dipendenti del gruppo), attestatosi pari a 615 nel 2025 (in linea con il 2024, dove il valore era pari a 614). Il *ratio* è "aggiustato" con il fattore correttivo del *Purchasing Power*.

2. TABELLA 1: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA

Nella Tabella 1 sono indicati:

- nominativamente i compensi degli Amministratori, dei Sindaci e del Direttore Generale *Corporate*;
- in forma aggregata, i compensi degli altri DRS. Al 31 dicembre 2025, oltre al Direttore Generale *Corporate* (Francesco Tanzi), sono stati individuati 6 DRS.

I compensi, in conformità a quanto stabilito dallo Schema 7-bis dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti, sono riportati secondo un criterio di competenza e nelle note alla Tabella 1 è data evidenza della carica per la quale il compenso è percepito (ad esempio, laddove un Consigliere partecipa a più Comitati endoconsiliari) e della società - Pirelli & C. o sue controllate e/o collegate - che lo corrisponde.

Sono inclusi nella Tabella 1 tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio 2025 hanno ricoperto le predette cariche anche se per una frazione di esercizio¹⁹⁶. I benefici non monetari, laddove percepiti, sono anch'essi indicati secondo il criterio di competenza e riportati in ragione del "criterio di imponibilità fiscale" del *benefit* assegnato.

196. In questo caso i compensi sono rappresentati *pro rata temporis*.

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati
Marco Tronchetti Provera	Vice Presidente Esecutivo	01/01/2025 - 31/12/2025	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2025	2.475.000	135.000
Di cui compensi in Pirelli & C.				2.475.000 ⁽¹⁾	135.000 ⁽²⁾
Di cui compensi da Società controllate e collegate					
Jiao Jian	Presidente	01/01/2025 - 31/12/2025	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2025	0	0
Di cui compensi in Pirelli & C.				0 ⁽⁶⁾	0 ⁽⁶⁾
Di cui compensi da Società controllate e collegate					
Andrea Casaluci	Amministratore Delegato	01/01/2025 - 31/12/2025	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2025	1.175.000	70.000
Di cui compensi in Pirelli & C.				1.175.000 ⁽⁷⁾	70.000 ⁽⁸⁾
Di cui compensi da Società controllate e collegate					
Chen Aihua	Consigliere	01/01/2025 - 31/12/2025	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2025	75.000	95.000
Di cui compensi in Pirelli & C.				75.000 ⁽¹²⁾	95.000 ⁽¹³⁾
Di cui compensi da Società controllate e collegate					
Zhang Haitao	Consigliere	01/01/2025 - 31/12/2025	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2025	75.000	60.000
Di cui compensi in Pirelli & C.				75.000 ⁽¹²⁾	60.000 ⁽¹⁵⁾
Di cui compensi da Società controllate e collegate					
Chen Qian	Consigliere	01/01/2025 - 31/12/2025	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2025	75.000	35.000
Di cui compensi in Pirelli & C.				75.000 ⁽¹²⁾	35.000 ⁽¹⁶⁾
Di cui compensi da Società controllate e collegate					
Alberto Bradanini	Consigliere	01/01/2025 - 31/12/2025	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2025	75.000	70.000
Di cui compensi in Pirelli & C.				75.000 ⁽¹²⁾	70.000 ⁽¹⁷⁾
Di cui compensi da Società controllate e collegate					
Michele Carpinelli	Consigliere	01/01/2025 - 31/12/2025	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2025	75.000	115.000
Di cui compensi in Pirelli & C.				75.000 ⁽¹²⁾	115.000 ⁽¹⁸⁾
Di cui compensi da Società controllate e collegate					
Domenico De Sole	Consigliere	01/01/2025 - 31/12/2025	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2025	75.000	60.000
Di cui compensi in Pirelli & C.				75.000 ⁽¹²⁾	60.000 ⁽¹⁵⁾
Di cui compensi da Società controllate e collegate					
Paola Boromei	Consigliere	01/01/2025 - 31/12/2025	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2025	75.000	35.000
Di cui compensi in Pirelli & C.				75.000 ⁽¹²⁾	35.000 ⁽¹⁹⁾
Di cui compensi da Società controllate e collegate					

	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
	Bonus e altri incentivi	Partecipazioni agli utili					
	10.663.300	0	557.827	0	13.831.127	0	4.881.414
	10.663.300 ⁽⁹⁾		557.827 ⁽⁴⁾		13.831.127		4.881.414 ⁽⁵⁾
					0		
	0	0	0	0	0	0	0
					0 ⁽⁶⁾		
					0		
	4.161.772	0	28.920	165.000	5.600.692	0	0
	4.161.772 ⁽⁹⁾		28.920 ⁽¹⁰⁾	165.000 ⁽¹¹⁾	5.600.692		
					0		
	0	0	0	0	170.000	0	0
					170.000 ⁽¹⁴⁾		
					0		
	0	0	0	0	135.000	0	0
					135.000 ⁽¹⁴⁾		
					0		
	0	0	0	0	110.000	0	0
					110.000 ⁽¹⁴⁾		
					0		
	0	0	0	0	145.000	0	0
					145.000		
					0		
	0	0	0	0	190.000	0	0
					190.000		
					0		
	0	0	0	0	135.000	0	0
					135.000		
					0		
	0	0	0	0	110.000	0	0
					110.000		
					0		

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati
Roberto Diacetti	Consigliere	01/01/2025 - 31/12/2025	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2025	75.000	70.000
Di cui compensi in Pirelli & C.				75.000 ⁽¹²⁾	70.000 ⁽²⁰⁾
Di cui compensi da Società controllate e collegate					
Fan Xiaohua	Consigliere	01/01/2025 - 31/12/2025	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2025	75.000	40.000
Di cui compensi in Pirelli & C.				75.000 ⁽¹²⁾	40.000 ⁽²¹⁾
Di cui compensi da Società controllate e collegate					
Giovanni Lo Storto	Consigliere	01/01/2025 - 31/12/2025	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2025	75.000	115.000
Di cui compensi in Pirelli & C.				75.000 ⁽¹²⁾	115.000 ⁽²²⁾
Di cui compensi da Società controllate e collegate					
Marisa Pappalardo	Consigliere	01/01/2025 - 31/12/2025	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2025	75.000	65.000
Di cui compensi in Pirelli & C.				75.000 ⁽¹²⁾	65.000 ⁽²³⁾
Di cui compensi da Società controllate e collegate					
Grace Tang	Consigliere	01/01/2025 - 31/12/2025	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2025	75.000	40.000
Di cui compensi in Pirelli & C.				75.000 ⁽¹²⁾	40.000 ⁽²⁴⁾
Di cui compensi da Società controllate e collegate					
Francesco Tanzi	Direttore Generale <i>Corporate</i>	01/01/2025 - 31/12/2025	/	750.000	0
Di cui compensi in Pirelli & C.				750.000 ⁽²⁵⁾	
Di cui compensi da Società controllate e collegate					
n. 6 Dirigenti con responsabilità strategica⁽²⁹⁾		/	/	2.665.000	50.000
Di cui compensi in Pirelli & C.				1.445.000	50.000 ⁽³⁰⁾
Di cui compensi da Società controllate e collegate				1.220.000	0
Riccardo Foglia Taverna	Presidente del Collegio Sindacale	01/01/2025 - 31/12/2025	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2026	135.000	0
Di cui compensi in Pirelli & C.				135.000	
Di cui compensi da Società controllate e collegate					
Francesca Meneghel	Sindaco effettivo	01/01/2025 - 31/12/2025	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2026	95.000	0
Di cui compensi in Pirelli & C.				95.000	
Di cui compensi da Società controllate e collegate					
Teresa Naddeo	Sindaco effettivo	01/01/2025 - 31/12/2025	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2026	95.000	0
Di cui compensi in Pirelli & C.				95.000	
Di cui compensi da Società controllate e collegate					

	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
	Bonus e altri incentivi	Partecipazioni agli utili					
	0	0	0	0	145.000	0	0
					145.000		
					0		
	0	0	0	0	115.000	0	0
					115.000		
					0		
	0	0	0	0	190.000	0	0
					190.000		
					0		
	0	0	0	0	140.000	0	0
					140.000		
					0		
	0	0	0	0	115.000	0	0
					115.000		
					0		
	2.263.056	0	30.615	75.000	3.118.671	0	0
	2.263.056 ⁽²⁶⁾		30.615 ⁽²⁷⁾	75.000 ⁽²⁸⁾	3.118.671		
					0		
	7.077.090	0	136.334	326.154	10.254.579	0	0
	3.780.904 ⁽³¹⁾		69.943 ⁽³²⁾	144.500 ⁽³³⁾	5.490.347		
	3.296.187 ⁽³¹⁾		66.391 ⁽³²⁾	181.654 ⁽³³⁾	4.764.232		
	0	0	0	0	135.000	0	0
					135.000		
					0		
	0	0	0	0	95.000	0	0
					95.000		
					0		
	0	0	0	0	95.000	0	0
					95.000		
					0		

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati
Maura Campra	Sindaco effettivo	01/01/2025 - 31/12/2025	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2026	95.000	50.000
Di cui compensi in Pirelli & C.				95.000	50.000 ⁽³⁰⁾
Di cui compensi da Società controllate e collegate					
Riccardo Perotta	Sindaco effettivo	01/01/2025 - 31/12/2025	Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2026	95.000	0
Di cui compensi in Pirelli & C.				95.000	
Di cui compensi da Società controllate e collegate					

Totale compensi in Pirelli & C.				7.260.000	1.105.000
Totale compensi da Società controllate e collegate				1.220.000	0
Totale				8.480.000	1.105.000

(1) Dei quali: euro 75.000 come Consigliere di Pirelli & C. ed euro 2.400.000 come Vice Presidente Esecutivo di Pirelli & C.. Si segnala che tali compensi sono riversati alla società Marco Tronchetti Provera & C. S.p.A..

(2) Dei quali: euro 35.000 come Presidente del Comitato Nomine e Successioni, euro 50.000 come Presidente del Comitato Strategie ed euro 50.000 come Presidente del Comitato Sostenibilità di Pirelli & C.. Si segnala che tali compensi sono riversati alla società Marco Tronchetti Provera & C. S.p.A..

(3) L'importo comprende: il 75% dell'incentivo STI 2025 erogato (quota *upfront*), il 25% dell'incentivo STI 2024 differito unitamente alla relativa componente di *matching* aziendale in ragione del livello di raggiungimento dei risultati dell'incentivo STI 2025 e l'incentivo LTI 2023-2025 (cfr. Tabella 3B per dettagli sugli importi). Si segnala che tali compensi sono riversati alla società Marco Tronchetti Provera & C. S.p.A..

(4) Dei quali: euro 553.155 riferibili a polizze assicurative, in linea con quanto indicato nella Politica 2025, ed euro 4.672 riferibili all'automobile aziendale.

(5) Rappresenta l'ultima quota residua del TFM maturato in virtù della carica esecutiva di Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato ricoperta in Pirelli & C. negli ultimi tre mandati e cessata il 31 luglio 2023, la cui liquidazione è stata richiesta nel 2025. Si specifica, infatti, che il beneficiario del TFM ha diritto a chiederne la liquidazione anche solo parziale e per gli importi o i mandati per i quali non ne sia stata richiesta la liquidazione il diritto alle relative somme maturerà nell'esercizio in cui ne verrà richiesta la liquidazione.

(6) Il Presidente Jiao Jian ha espresso la volontà di non percepire alcun compenso per le cariche ricoperte in Pirelli & C.. Pertanto, il Consiglio di Amministrazione del 13 settembre 2023 ha deliberato di non procedere all'attribuzione di alcun compenso previsto dalla Politica 2023 per le cariche ricoperte dallo stesso (Consigliere di Pirelli & C., Presidente del Consiglio di Amministrazione di Pirelli & C., componente del Comitato Strategie e componente del Comitato Sostenibilità di Pirelli & C.) nel corso del mandato.

(7) Dei quali: euro 75.000 come Consigliere di Pirelli & C. ed euro 1.100.000 come Amministratore Delegato di Pirelli & C..

(8) Dei quali: euro 35.000 come componente del Comitato Strategie ed euro 35.000 come componente del Comitato Sostenibilità di Pirelli & C..

(9) L'importo comprende: il 75% dell'incentivo STI 2025 erogato (quota *upfront*), il 25% dell'incentivo STI 2024 differito unitamente alla relativa componente di *matching* aziendale in ragione del livello di raggiungimento dei risultati dell'STI 2025 e l'incentivo LTI 2023-2025, comprensivo della quota maturata in qualità di Direttore Generale *Operations* sino alla data di nomina ad Amministratore Delegato deliberata dal Consiglio di Amministrazione di Pirelli & C. in data 3 agosto 2023.

(10) Dei quali: euro 10.788 riferibili all'automobile aziendale, euro 3.336 riferibili a versamenti per assicurazione sanitaria ed euro 14.796 riferibili a polizze assicurative.

(11) L'importo si riferisce al pagamento, in costanza di mandato, di quota parte del corrispettivo per il patto di non concorrenza attribuito in qualità di Amministratore Delegato di Pirelli & C..

(12) Quale Consigliere di Pirelli & C..

(13) Dei quali: euro 35.000 come componente del Comitato Controllo, Rischi e *Corporate Governance*, euro 35.000 come componente del Comitato per la Remunerazione ed euro 25.000 come componente del Comitato Nomine e Successioni di Pirelli & C..

(14) Compensi riversati alla società di appartenenza.

	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
	Bonus e altri incentivi	Partecipazioni agli utili					
	0	0	0	0	145.000	0	0
					145.000		
					0		
	0	0	0	0	95.000	0	0
					95.000		
					0		

	20.869.031	0	687.305	384.500	30.305.836	0	4.881.414
	3.296.187	0	66.391	181.654	4.764.232	0	0
	24.165.218	0	753.696	566.154	35.070.068	0	4.881.414

- (15) Dei quali: euro 25.000 come componente del Comitato Nomine e Successioni ed euro 35.000 come componente del Comitato Strategie di Pirelli & C..
- (16) Quale componente del Comitato Strategie di Pirelli & C..
- (17) Dei quali: euro 35.000 come componente del Comitato Strategie ed euro 35.000 come componente del Comitato per la Remunerazione di Pirelli & C..
- (18) Dei quali: euro 35.000 come componente del Comitato Controllo, Rischi e *Corporate Governance*, euro 35.000 come componente del Comitato per la Remunerazione ed euro 45.000 come componente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate di Pirelli & C..
- (19) Quale componente del Comitato per la Remunerazione di Pirelli & C..
- (20) Dei quali: euro 35.000 come componente del Comitato Controllo, Rischi e *Corporate Governance* ed euro 35.000 come componente del Comitato Strategie di Pirelli & C..
- (21) Quale Presidente del Comitato Controllo, Rischi e *Corporate Governance* di Pirelli & C..
- (22) Dei quali: euro 35.000 come componente del Comitato Controllo, Rischi e *Corporate Governance*, euro 45.000 come componente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate ed euro 35.000 come componente del Comitato Sostenibilità di Pirelli & C..
- (23) Quale Presidente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate di Pirelli & C..
- (24) Quale Presidente del Comitato per la Remunerazione di Pirelli & C..
- (25) Quale Direttore Generale *Corporate* di Pirelli & C..
- (26) L'importo comprende: l'incentivo STI 2025 maturato, comprensivo della quota differita e della relativa componente di *matching* aziendale che saranno erogate al termine del periodo di differimento (3 anni) e l'incentivo LTI 2023-2025 maturato *pro-quota* dalla data di assunzione (cfr. Tabella 3B per dettagli sugli importi).
- (27) Dei quali: euro 10.788 riferibili all'automobile aziendale, euro 12.000 riferibili a versamenti per pensione integrativa, euro 3.336 riferibili a versamenti per assicurazione sanitaria ed euro 4.491 riferibili a polizze assicurative.
- (28) L'importo si riferisce al pagamento in costanza di rapporto di lavoro di quota parte del corrispettivo per il patto di non concorrenza.
- (29) Al 31 dicembre 2025, oltre al Direttore Generale *Corporate*, sono stati individuati 6 DRS. Si segnala che i compensi corrisposti al Direttore Generale *Corporate* non sono inseriti in questa voce in quanto nominativamente indicati in tabella.
- (30) Quale componente dell'Organismo di Vigilanza di Pirelli & C..
- (31) L'importo comprende, per i rispettivi titolari, l'incentivo STI 2025 maturato, comprensivo della quota differita e della relativa componente di *matching* aziendale che saranno erogate al termine del periodo di differimento (3 anni) e l'incentivo LTI 2023-2025 (cfr. Tabella 3B per dettagli sugli importi).
- (32) Gli importi sono riferibili, per i rispettivi titolari, all'automobile aziendale, ai versamenti per pensione integrativa, ai versamenti per assicurazione sanitaria e a polizze assicurative.
- (33) Gli importi sono riferibili, per i rispettivi titolari, al pagamento in costanza di rapporto di lavoro di quota parte del corrispettivo per il patto di non concorrenza e ad un premio di anzianità riconosciuto ai sensi della specifica prassi aziendale.

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

Per una descrizione dei piani di incentivazione monetaria di Pirelli si rinvia alla Politica 2025.

Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus anni precedenti			Altri bonus
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabile	Erogabile/ Erogati	Ancora differiti	
Marco Tronchetti Provera	Vice Presidente Esecutivo	STI 2024	-	-	-	-	2.638.147 ⁽¹⁾	-	-
		STI 2025	3.225.153 ⁽²⁾	1.075.051 ⁽³⁾	1 anno	-	-	-	
		Piano LTI 2023-2025	4.800.000 ⁽⁴⁾	-	-	-	-	-	
		Piano LTI 2024-2026	-	-	-	-	-	-	
		Piano LTI 2025-2027	-	-	-	-	-	-	
Andrea Casaluci	Amministratore Delegato	STI 2022	-	-	-	-	653.373 ⁽⁵⁾	-	-
		STI 2023	-	-	-	-	-	693.337 ⁽⁶⁾	
		STI 2024	-	-	-	-	1.064.053 ⁽¹⁾	-	
		STI 2025	1.299.942 ⁽²⁾	433.314 ⁽³⁾	1 anno	-	-	-	
		Piano LTI 2023-2025	1.797.778 ⁽⁷⁾	-	-	-	-	-	
		Piano LTI 2024-2026	-	-	-	-	-	-	
		Piano LTI 2025-2027	-	-	-	-	-	-	
Francesco Tanzi	Direttore Generale Corporate	STI 2023	-	-	-	-	-	360.175 ⁽⁸⁾	-
		STI 2024	-	-	-	-	-	1.088.236 ⁽⁹⁾	
		STI 2025	405.122 ⁽¹⁰⁾	891.268 ⁽¹¹⁾	3 anni	-	-	-	
		Piano LTI 2023-2025	966.667 ⁽¹²⁾	-	-	-	-	-	
		Piano LTI 2024-2026	-	-	-	-	-	-	
		Piano LTI 2025-2027	-	-	-	-	-	-	
n. 6 Dirigenti con responsabilità strategica	⁽¹³⁾	STI 2022	-	-	-	-	1.825.680 ⁽¹⁴⁾	-	-
		STI 2023	-	-	-	-	-	1.900.983 ⁽⁸⁾	
		STI 2024	-	-	-	-	-	2.420.605 ⁽⁹⁾	
		STI 2025	1.335.281 ⁽¹⁰⁾	2.035.115 ⁽¹¹⁾	3 anni	-	-	-	
		Piano LTI 2023-2025	3.706.694 ⁽⁴⁾	-	-	-	-	-	
		Piano LTI 2024-2026	-	-	-	-	-	-	
		Piano LTI 2025-2027	-	-	-	-	-	-	

Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus anni precedenti			Altri bonus
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabile	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio		STI 2022	-	-	-	-	1.326.132	-	-
		STI 2023	-	-	-	-	-	2.141.593	
		STI 2024	-	-	-	-	3.702.200	2.236.463	
		STI 2025	5.695.086	3.392.667	-	-	-	-	
		Piano LTI 2023-2025	9.587.444	-	-	-	-	-	
		Piano LTI 2024-2026	-	-	-	-	-	-	
		Piano LTI 2025-2027	-	-	-	-	-	-	
(II) Compensi da Società controllate e collegate		STI 2022	-	-	-	-	1.152.921	-	-
		STI 2023	-	-	-	-	-	812.902	
		STI 2024	-	-	-	-	-	1.272.378	
		STI 2025	570.411	1.042.081	-	-	-	-	
		Piano LTI 2023-2025	1.683.694	-	-	-	-	-	
		Piano LTI 2024-2026	-	-	-	-	-	-	
		Piano LTI 2025-2027	-	-	-	-	-	-	
(III) Totale			17.536.636	4.434.747	-	-	6.181.253	6.463.336	

(1) L'importo si riferisce alla somma della quota differita dell'STI 2024 (25%) e della relativa componente di *matching* aziendale erogate a fronte del livello di raggiungimento degli obiettivi STI 2025 così come definito nell'ambito della Politica 2024. Tale importo viene rappresentato nella colonna "Bonus e altri incentivi" della Tabella 1.

(2) L'importo nella colonna "Bonus dell'anno Erogabile/Erogato" si riferisce al 75% dell'STI 2025 erogato (quota *upfront*). Tale importo viene rappresentato nella colonna "Bonus e altri incentivi" della Tabella 1.

(3) L'importo nella colonna "Bonus dell'anno Differito" si riferisce al 25% dell'STI 2025 differito e messo a rischio/opportunità subordinatamente ai risultati dell'STI 2026. Tale importo non viene rappresentato nella colonna "Bonus e altri incentivi" della Tabella 1.

(4) L'importo nella colonna "Bonus dell'anno Erogabile/Erogato" si riferisce al Piano LTI 2023-2025. Tale importo viene rappresentato nella colonna "Bonus e altri incentivi" della Tabella 1.

(5) L'importo nella colonna "Bonus anni precedenti Erogabile/Erogati" si riferisce alla somma della quota differita dell'STI 2022, maturato in qualità di Direttore Generale *Operations*, e della relativa componente di *matching* aziendale erogate al termine del periodo di differimento (3 anni). Tale importo non viene rappresentato nella colonna "Bonus e altri incentivi" della Tabella 1.

(6) L'importo nella colonna "Bonus anni precedenti Ancora differiti" si riferisce alla somma della quota differita dell'STI 2023, maturato in qualità di Direttore Generale *Operations* sino alla data di nomina di Amministratore Delegato, e della relativa componente di *matching* aziendale che saranno erogate al termine del periodo di differimento (3 anni). Tale importo non viene rappresentato nella colonna "Bonus e altri incentivi" della Tabella 1.

(7) L'importo nella colonna "Bonus dell'anno Erogabile/Erogato" si riferisce al Piano LTI 2023-2025, comprensivo della quota maturata in qualità di Direttore Generale *Operations* sino alla data di nomina di Amministratore Delegato. Tale importo viene rappresentato nella colonna "Bonus e altri incentivi" della Tabella 1.

(8) L'importo nella colonna "Bonus anni precedenti Ancora differiti" si riferisce alla somma della quota differita dell'STI 2023 e della relativa componente di *matching* aziendale che saranno erogate al termine del periodo di differimento (3 anni). Tale importo non viene rappresentato nella colonna "Bonus e altri incentivi" della Tabella 1.

(9) L'importo nella colonna "Bonus anni precedenti Ancora differiti" si riferisce alla somma della quota differita dell'STI 2024 e della relativa componente di *matching* aziendale che saranno erogate al termine del periodo di differimento (3 anni). Tale importo non viene rappresentato nella colonna "Bonus e altri incentivi" della Tabella 1.

(10) L'importo nella colonna "Bonus dell'anno Erogabile/Erogato" si riferisce alla quota dell'STI 2025 erogata (quota *upfront*) in base alla scelta individuale. Tale importo viene rappresentato nella colonna "Bonus e altri incentivi" della Tabella 1.

(11) L'importo nella colonna "Bonus dell'anno Differito" si riferisce alla somma della quota dell'STI 2025 e della relativa componente di *matching* aziendale che saranno erogate al termine del periodo di differimento (3 anni). Tale importo viene rappresentato nella colonna "Bonus e altri incentivi" della Tabella 1.

(12) L'importo nella colonna "Bonus dell'anno Erogabile/Erogato" si riferisce al Piano LTI 2023-2025 maturato *pro-quota* a far data dall'assunzione. Tale importo viene rappresentato nella colonna "Bonus e altri incentivi" della Tabella 1.

(13) Al 31 dicembre 2025, oltre al Direttore Generale *Corporate*, sono stati individuati n. 6 DRS. Si segnala che i compensi corrisposti al Direttore Generale *Corporate* non sono inseriti in questa voce in quanto nominativamente indicati in tabella.

(14) L'importo nella colonna "Bonus anni precedenti Erogabile/Erogati" si riferisce alla somma della quota differita dell'STI 2022 e della relativa componente di *matching* aziendale erogate al termine del periodo di differimento (3 anni). Tale importo non viene rappresentato nella colonna "Bonus e altri incentivi" della Tabella 1.

4. SCHEMA 7-TER: SCHEMA RELATIVO ALLE INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA

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

- componente del Consiglio di Amministrazione;
- componente del Collegio Sindacale;
- Direttore Generale;
- DRS.

In particolare, è indicato, nominativamente per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e per i Direttori Generali e cumulativamente per i DRS, con riguardo a ciascuna società partecipata, il numero di azioni, distinto per categorie:

- possedute alla fine dell'esercizio precedente;
- acquistate nel corso dell'esercizio di riferimento;
- vendute nel corso dell'esercizio di riferimento;
- possedute alla fine dell'esercizio di riferimento.

Al riguardo è precisato, altresì, il titolo del possesso e le modalità dello stesso.

Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio di riferimento hanno ricoperto le cariche di componente degli organi di amministrazione e di controllo, di Direttore Generale o di DRS anche se per una frazione di anno.

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

Cognome e nome	Carica	Società partecipata	Nr. Azioni possedute al 31.12.2024	Nr. Azioni acquistate/ sottoscritte	Nr. Azioni vendute	Nr. Azioni possedute al 31.12.2025
Marco Tronchetti Provera	Vice Presidente Esecutivo	Pirelli & C. S.p.A.	260.523.071 (i)	13.602.195 (ii)	-	274.125.266 (iii)

(i) Azioni detenute indirettamente tramite Camfin S.p.A. per 144.959.399 azioni, Camfin Alternative Assets S.r.l. per 78.775.000 azioni e Longmarch Holding S.r.l. per 36.788.672 azioni. Sulle predette azioni è stata costituita una garanzia, con permanenza del diritto di voto in capo ai soci.
(ii) Azioni complessivamente acquistate indirettamente nel corso dell'esercizio di riferimento per il tramite di Camfin S.p.A..
(iii) Azioni detenute indirettamente tramite Camfin S.p.A. per 158.561.594 azioni, Camfin Alternative Assets S.r.l. per 78.775.000 azioni e Longmarch Holding S.r.l. per 36.788.672 azioni. Sulle predette azioni è stata costituita una garanzia, con permanenza del diritto di voto in capo ai soci.

2) PARTECIPAZIONI DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA

Numero dirigenti con responsabilità strategica	Società partecipata	Nr. Azioni possedute al 31.12.2024	Nr. Azioni acquistate/ sottoscritte	Nr. Azioni vendute	Nr. Azioni possedute al 31.12.2025
-	-	-	-	-	-

