



Diversity and Independence Statement

**Approvato dal Consiglio di Amministrazione
di Pirelli & C. S.p.A. in data 30 giugno 2026**

DIVERSITY AND INDEPENDENCE STATEMENT

Finalità

Il presente documento (lo “**Statement**”) in materia di diversità e indipendenza adottato dal Consiglio di Amministrazione di Pirelli & C. S.p.A. (“**Pirelli**” o la “**Società**”), descrive gli impegni di Pirelli per promuovere la *diversity* all’interno del Gruppo Pirelli¹ e, in particolare, nella composizione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale di Pirelli.

Il presente *Statement* è adottato anche ai fini di quanto previsto dall’art. 123-*bis*, comma 2, lett. d-*bis*) del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (“**TUF**”), nonché dall’articolo 2, principio VII del Codice di *Corporate Governance* delle società quotate approvato dal Comitato per la *Corporate Governance* di Borsa italiana S.p.A. nel gennaio 2020 cui la Società aderisce (“**Codice di Corporate Governance**”).

Premessa

Il Gruppo Pirelli è caratterizzato da un contesto multinazionale in cui le persone esprimono un enorme patrimonio di diversità, la cui gestione consapevole crea al contempo un vantaggio competitivo e opportunità di sviluppo e arricchimento per l’azienda, nonché valore sociale condiviso. Pirelli, infatti, concepisce e accoglie i valori di diversità come fattore di successo ed elemento che concorre al raggiungimento degli obiettivi strategici della Società.

In coerenza con la propria missione, il Gruppo Pirelli si è sempre dimostrato nel tempo sensibile al tema delle diversità e ha sempre risposto con tempestività alle nuove e crescenti richieste in materia da parte dei propri *stakeholders*.

Obiettivi di diversità

Pirelli si attiene a quanto prescritto dalla normativa vigente², nonché ai principi e ai criteri di diversità del Codice di *Corporate Governance*, in relazione alla composizione dei propri organi di amministrazione e controllo su aspetti quali l’età, il genere, il percorso formativo-professionale, nel rispetto dell’obiettivo prioritario di assicurare adeguata competenza e professionalità dei membri che li compongono.

L’obiettivo di Pirelli è quello di garantire nel Consiglio di Amministrazione e nel Collegio Sindacale una integrazione di profili professionali tra loro diversi, che tenga altresì conto dell’importanza di una bilanciata presenza di componenti indipendenti e di una equilibrata rappresentanza di genere, nonché

¹ Per tale intendendosi, ai fini del presente *Statement*, Pirelli e le società dalla medesima controllate.

² A questi fini, lo Statuto prevede un meccanismo di voto di lista dei componenti dell’organo amministrativo e dell’organo di controllo improntato al rispetto dei valori di diversità, che vengono, altresì, garantiti nelle ipotesi in cui la nomina degli amministratori e dei sindaci non avvenga, per qualsiasi ragione, ai sensi del procedimento di voto di lista, ma mediante una delibera adottata dall’assemblea con le maggioranze di legge (cfr. art. 10 dello Statuto).

dei benefici che possono derivare dalla presenza di diverse fasce di età, anche sotto il profilo della pluralità di prospettive e di esperienze manageriali, accademiche e professionali³.

Pirelli crede che tali caratteristiche di *diversity* permettano agli organi sociali di esercitare nel modo più efficace i propri compiti, potendosi avvalere nelle proprie decisioni del contributo di una pluralità di qualificati punti di vista.

Pirelli raccomanda il rispetto di tali valori anche in occasione del rinnovo e dell'integrazione di propri organi sociali, in linea con i criteri di diversità enunciati⁴.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione raccomanda - tenuto conto della normativa *pro-tempore* applicabile⁵ - di tenere in conto i seguenti criteri di diversità:

- età e anzianità di carica, per valorizzare la continuità nella gestione delle attività e, nel contempo, garantire innovazione;
- profilo formativo e professionale, al fine di realizzare una combinazione di competenze tra loro diverse e complementari, tenendo in considerazione le esperienze maturate nel settore di *business* di Pirelli;
- nazionalità ed origine etnica, in linea con la presenza della Società nei diversi mercati mondiali;
- rappresentanza di genere e indipendenza, tali da assicurare equilibrio tra i generi e adeguata presenza di amministratori non esecutivi e indipendenti nel rispetto delle disposizioni - oltre che di legge e statutarie – dettate dal Codice di *Corporate Governance*; in particolare almeno la metà del Consiglio di Amministrazione è costituito da amministratori indipendenti.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Controllo, Rischi e *Corporate Governance*, è responsabile della valutazione quali-quantitativa della composizione del Consiglio stesso oltre che dell'eventuale aggiornamento e modifica dello *Statement*.

³ La verifica sul funzionamento, dimensione e composizione (anche in termini di *diversity*) del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale è effettuata annualmente mediante un'attività di autovalutazione. Nel condurre tale autovalutazione, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale verificano che siano adeguatamente rappresentate le competenze professionali e manageriali, anche di carattere internazionale, tenendo altresì conto dei benefici che possono derivare dalla presenza di diversi generi, fasce d'età e anzianità di carica.

⁴ Lo Statuto di Pirelli prevede che il riparto degli amministratori e sindaci da eleggere sia effettuato in base a un criterio che assicuri l'equilibrio tra i generi nel rispetto della normativa di legge e/o regolamentare *pro tempore* vigente.

⁵ Al riguardo, si segnala che gli articoli 147-ter, comma 1-ter, 148, comma 1 e 148.1, comma 2, del TUF stabiliscono che le società quotate devono garantire nel proprio Statuto che, per almeno sei mandati consecutivi, due quinti degli Amministratori e dei Sindaci effettivi eletti sia espressione del genere meno rappresentato.