



Pirelli & C. S.p.A.

Assemblea ordinaria – 25 giugno 2026

Relazione del Consiglio di Amministrazione sulle materie all'ordine del giorno

PUNTO 7:

7. Piani di incentivazione monetari triennali per il *management* del Gruppo Pirelli:

- 7.1. approvazione del piano di incentivazione monetario per il triennio 2026-2028 per il *management* del Gruppo Pirelli; deleghe di poteri;
- 7.2. normalizzazione degli effetti sull'obiettivo di *Total Shareholder Return* relativo, incluso nei piani di incentivazione monetari per i trienni 2023-2025, 2024-2026 e 2025-2027 per il *management* del Gruppo Pirelli; deleghe di poteri.

Relazione illustrativa redatta dagli Amministratori ai sensi dell'art. 125-*ter* del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modifiche e integrazioni ("TUF"), approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 16 aprile 2026.

7.1. Approvazione del piano di incentivazione monetario per il triennio 2026-2028 per il *management* del Gruppo Pirelli; deleghe di poteri.

Signori Azionisti,

il Consiglio di Amministrazione Vi ha convocato per sottoporre al Vostro voto – secondo quanto indicato dall’art. 114-*bis* del TUF – l’approvazione del piano di incentivazione monetario relativo al triennio 2026-2028 per il *management* del Gruppo Pirelli (“**Piano LTI 2026-2028**” o “**Piano**”), i cui obiettivi sono stati approvati nella riunione del Consiglio di Amministrazione tenutasi in data 16 aprile 2026, su proposta del Comitato per la Remunerazione. Il Piano LTI 2026-2028 è stato approvato anche ai sensi dell’art. 2389, comma 3 c.c., sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale, in relazione ai soggetti per i quali tale parere è richiesto. Il Piano LTI 2026-2028 è sottoposto all’approvazione dell’Assemblea ai sensi dell’art. 114-*bis* del TUF in quanto prevede, tra l’altro, che parte dell’incentivo sia determinato sulla base di un obiettivo di *Total Shareholder Return* (“**TSR**”) relativo, calcolato rispetto ai *peer Tier 1*.

Inoltre, ai sensi dell’art. 123-*ter* del TUF il Piano LTI 2026-2028 è incluso nella prima sezione della relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti per l’esercizio 2026 adottata da Pirelli & C. (“**Politica 2026**”) sottoposta al voto vincolante dell’Assemblea.

Di seguito sono illustrate le principali informazioni concernenti il Piano LTI 2026-2028, mentre per una sua più analitica descrizione Vi invitiamo a prendere visione del documento informativo (i cui termini e condizioni si intendono qui richiamati) (“**Documento Informativo**”) redatto ai sensi dell’art. 84-*bis*, comma 1, del Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato (“**Regolamento Emittenti**”), messo a disposizione del pubblico - contestualmente alla presente relazione - presso la sede di Pirelli & C. (in Milano, viale Piero e Alberto Pirelli 25), presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato eMarket Storage (emarketstorage.com), nonché pubblicato sul sito *internet* della Società www.pirelli.com.

I termini indicati in maiuscolo nella presente relazione, ove non diversamente specificato in questa sede, hanno lo stesso significato ad essi attribuito nella

relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti contenuta nell'*Annual Report 2025*.

Ragioni che motivano l'adozione del Piano¹

In linea con le *best practice* nazionali e internazionali e in conformità al Codice di *Corporate Governance*, la Politica 2026 contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e al successo sostenibile della Società ed è redatta con l'obiettivo di attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per il perseguimento degli obiettivi aziendali. Inoltre, la Politica 2026 mira al rafforzamento del legame "*pay for performance*", supportando il raggiungimento degli obiettivi strategici della Società e allineando gli interessi del *Management* con quelli degli azionisti.

Alla luce delle considerazioni esposte e delle finalità della Politica 2026, il Consiglio di Amministrazione di Pirelli & C. ha definito gli obiettivi del Piano LTI 2026-2028 attribuito all'Amministratore Delegato, al Direttore Generale *Corporate* e ai Dirigenti con Responsabilità Strategica ("**DRS**").

Il Piano LTI 2026-2028 è strutturato con un meccanismo di tipo *rolling* che garantisce un costante allineamento tra gli indicatori di *performance* e l'evoluzione del mercato e della Società, assicurando che questi elementi siano sempre coerenti con i piani strategici della Società. La struttura *rolling* dei piani di incentivazione di medio-lungo termine permette di definire ogni anno il valore degli obiettivi del triennio successivo garantendo, al tempo stesso, la fidelizzazione del *Management* e il corretto *focus* sugli obiettivi di *performance*.

Soggetti destinatari del Piano²

Il Piano LTI 2026-2028 è assegnato a tutto il *Management*, con esclusione degli Amministratori investiti di particolari cariche diversi dall'Amministratore Delegato, ed è esteso, salvi casi specifici, alla generalità degli *Executive* del Gruppo il cui *grade*, determinato con la metodologia Korn Ferry, sia uguale o superiore a 20. È altresì assegnato a coloro che nel corso del triennio di riferimento entrino a far parte del Gruppo e/o assumano, per crescita interna di carriera, la posizione di *Executive* sopra indicata. In tal caso, l'inclusione è subordinata alla condizione di partecipare

¹ Informazioni richieste dall'art. 114-*bis*, comma 1, lettera a) del TUF.

² Informazioni richieste dall'art. 114-*bis*, comma 1, lettere b) e b-*bis*) del TUF.

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

In particolare, alla data della presente relazione, sono destinatari del Piano LTI 2026-2028 l'Amministratore Delegato Andrea Casaluci, il Direttore Generale *Corporate* Francesco Tanzi, i DRS e n. 260 dipendenti aventi qualifica di *Executive* nel Gruppo.

Si rinvia alla Politica 2026 per maggiori dettagli in merito alla struttura della remunerazione attribuita ai destinatari del Piano.

Obiettivi di *performance* e calcolo del Premio LTI³

L'incentivo LTI ("**Premio LTI**") è espresso come percentuale della componente fissa annua lorda spettante a ciascun beneficiario con valori crescenti in relazione al ruolo ricoperto e tenuto conto dei *benchmark* di riferimento di ciascun ruolo. Le percentuali di incentivazione previste per il Piano LTI 2026-2028 possono variare, in caso di raggiungimento degli obiettivi *target*, da un minimo del 15% per gli *Executive* fino a un massimo del 65% per l'Amministratore Delegato. È previsto inoltre un limite massimo al Premio LTI conseguibile.

Il Piano LTI 2026-2028, che è di tipo monetario e non prevede l'assegnazione di azioni o opzioni su azioni, è subordinato al raggiungimento degli obiettivi triennali e determinato in percentuale della componente fissa annua lorda percepita dal beneficiario alla data in cui è stata stabilita la partecipazione dello stesso al piano in esame.

Il Piano LTI 2026-2028 prevede i seguenti obiettivi (suddivisi in tre categorie), tutti indipendenti tra loro, e dotati ciascuno di un proprio specifico peso:

- un obiettivo rappresentato dal *Cash Conversion* relativo rispetto ai *peer Tier 1*, con peso pari al 35% del Premio LTI complessivo;
- un obiettivo di TSR relativo rispetto ai *peer Tier 1*, con peso pari al 40% del Premio LTI complessivo;
- due obiettivi di sostenibilità, con peso complessivo pari al 25% del Premio LTI totale, in particolare: (i) un obiettivo legato al posizionamento di Pirelli nell'indice *Dow Jones Sustainability World Index ATX Auto Component sector*, con un

³ Informazioni richieste dall'art. 114-bis, comma 1, lettera c) del TUF.

peso pari al 10%, e (ii) un obiettivo di *CO₂ Emissions Reduction*, avente un peso pari al 15%.

Per ciascun obiettivo sottostante al Piano è previsto un livello minimo – a cui è associato il riconoscimento di un incentivo pari al 75% del valore conseguito a *target* – e un livello massimo (*cap*).

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

Per i risultati intermedi tra minimo e *target* o tra *target* e massimo si procederà alla consuntivazione della *performance* per interpolazione lineare, ad eccezione dell'obiettivo di posizionamento nell'indice *Dow Jones Sustainability World Index ATX Auto Component sector*, la cui consuntivazione prevederà tre *step*: minimo, *target* e massimo, senza valorizzare le *performance* intermedie.

Periodo di erogazione del Premio LTI

L'erogazione del Premio LTI eventualmente maturato avverrà nel primo semestre 2029.

Per l'Amministratore Delegato, in caso di cessazione dalla carica intervenuta prima del termine del triennio, è previsto il pagamento *pro-quota* del Premio LTI per gli effettivi mesi di permanenza nella stessa.

Il Direttore Generale, i DRS e gli *Executive* non matureranno il diritto a ricevere il pagamento del Premio LTI, 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.

Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese⁴

Il Piano LTI 2026-2028 non riceve alcun sostegno da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'articolo 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

⁴ Informazioni richieste dall'art. 114-*bis*, comma 1, lettera d) del TUF.

Il Piano LTI 2026-2028 è da considerarsi “di particolare rilevanza” in quanto rivolto, alla data della presente relazione, tra gli altri, all’Amministratore Delegato, al Direttore Generale *Corporate* e ai DRS, i quali hanno regolare accesso a informazioni privilegiate e detengono il potere di adottare decisioni che possono incidere sull’evoluzione e sulle prospettive future del Gruppo Pirelli.

Tenuto conto che il Piano LTI 2026-2028 è di tipo monetario, non prevedendo l’assegnazione di azioni o di opzioni su azioni o su titoli, ma esclusivamente un incentivo in denaro in parte collegato all’andamento dell’azione ordinaria di Pirelli & C., il Documento Informativo redatto ai sensi della normativa vigente non contiene le informazioni richieste per i meccanismi che considerano l’attribuzione di azioni o opzioni su azioni.

7.2. Normalizzazione degli effetti sull'obiettivo di *Total Shareholder Return* relativo, incluso nei piani di incentivazione monetari per i trienni 2023-2025, 2024-2026 e 2025-2027 per il *management* del Gruppo Pirelli; deleghe di poteri.

Signori Azionisti,

nella riunione del 16 aprile 2026, 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 l'operazione straordinaria di scissione della divisione *automotive* di Continental A.G. (società inclusa nel *panel* di riferimento per l'obiettivo di TSR relativo) avvenuta il 18 settembre 2025 allo scopo di neutralizzarne gli effetti ai fini della determinazione dell'obiettivo di TSR relativo incluso nei piani di incentivazione monetari LTI per i trienni 2023-2025, 2024-2026 e 2025-2027 per il *management* del Gruppo Pirelli, già sottoposti all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti rispettivamente del 31 luglio 2023, 28 maggio 2024 e 12 giugno 2025, ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF. La normalizzazione è inclusa nella Politica 2026 ed è pertanto stata approvata dal Consiglio di Amministrazione subordinatamente all'approvazione assembleare della stessa normalizzazione e della Politica 2026.

Con riferimento al piano di incentivazione monetario per il triennio 2023-2025, si segnala che la normalizzazione non ha determinato un *payout* superiore rispetto a quello che si sarebbe ottenuto senza applicazione della formula, tenuto conto che la *performance* ottenuta con riferimento all'obiettivo di TSR è, in ogni caso, oltre il massimo.

Per una più analitica descrizione della normalizzazione in oggetto, Vi invitiamo a prendere visione dei Documenti Informativi redatti ai sensi dell'art. 84-*bis*, comma primo del Regolamento Emittenti relativi a ciascuno dei piani triennali interessati, come modificati per effetto della descritta normalizzazione, che vengono messi a disposizione del pubblico anche presso la sede sociale di Pirelli & C. (in Milano, viale Piero e Alberto Pirelli 25), presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato eMarket Storage (emarketstorage.com) e sul sito *internet* www.pirelli.com contestualmente alla presente relazione.

Signori Azionisti,

sulla base di quanto illustrato ed esaminata la relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione e il Documenti Informativi, Vi chiediamo di:

in relazione al punto 7.1. dell'ordine del giorno di:

a) approvare - ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF - l'adozione del Piano LTI 2026-2028 per il *management* del Gruppo Pirelli, con esclusione degli Amministratori investiti di particolari cariche diversi dall'Amministratore Delegato, per la parte in cui è basato anche sull'andamento del titolo Pirelli & C., nei termini illustrati nella presente relazione e secondo quanto meglio declinato nel Documento Informativo (redatto ai sensi dell'art. 84-*bis*, comma primo, del Regolamento Emittenti). Il Piano LTI 2026-2028 prevede, infatti, tra l'altro, che una quota del premio assegnato sia determinato sulla base di un obiettivo di *Total Shareholder Return* relativo, calcolato rispetto ai *peer Tier 1*;

b) conferire al Consiglio di Amministrazione, con facoltà di subdelega, ogni più ampio potere occorrente od opportuno per dare attuazione al Piano LTI 2026-2028 e per adeguare o modificare gli indicatori di *performance* e i relativi obiettivi del Piano LTI 2026-2028 in attuazione di quanto ivi previsto;

in relazione al punto 7.2. dell'ordine del giorno:

c) con riferimento ai Piani LTI 2023-2025, 2024-2026 e 2025-2027, già approvati dall'Assemblea degli Azionisti rispettivamente del 31 luglio 2023, 28 maggio 2024 e 12 giugno 2025, approvare la normalizzazione degli effetti della scissione della divisione *automotive* di Continental A.G. (società inclusa nel *panel* di riferimento per l'obiettivo di TSR relativo) avvenuta il 18 settembre 2025, ai fini della valorizzazione del suo impatto sul TSR relativo;

d) conferire al Consiglio di Amministrazione, con facoltà di subdelega, ogni più ampio potere occorrente od opportuno per dare attuazione ai Piani LTI 2023-2025, 2024-2026 e 2025-2027 e per adeguare o modificare gli indicatori di *performance* e i relativi obiettivi dei Piani LTI 2023-2025, 2024-2026 e 2025-2027 in attuazione di quanto ivi previsto.