



Pirelli & C. S.p.A.

Sede in Milano - Viale Piero e Alberto Pirelli n. 25

Capitale sociale Euro 2.065.650.608,36 i.v.

Registro delle Imprese di Milano-Monza-Brianza-Lodi,

Codice fiscale e Partita I.V.A. n. 00860340157

Documento informativo

Piano di incentivazione monetario per il *management* del Gruppo Pirelli (triennio 2026-2028)

Redatto ai sensi del combinato disposto degli articoli 114-*bis* del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (“**TUF**”), e 84-*bis*, comma 1, del Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificati e integrati (“**Regolamento Emittenti**”).

PREMESSA

Il presente documento informativo ("**Documento Informativo**") è redatto ai sensi del combinato disposto degli articoli 114-*bis* del TUF e 84-*bis*, comma 1, del Regolamento Emittenti e in coerenza, anche nella numerazione dei relativi paragrafi, con le indicazioni contenute nello Schema n. 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti.

Il Documento Informativo ha ad oggetto il piano di incentivazione monetario per il triennio 2026-2028 per il *management* del Gruppo Pirelli ("**Piano LTI 2026-2028**" o "**Piano**") approvato dal Consiglio di Amministrazione di Pirelli & C. nella riunione del 16 aprile 2026, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale per quanto di competenza, e sottoposto, ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, all'approvazione dell'assemblea degli azionisti convocata per il 25 giugno 2026 (in unica convocazione) (l' "**Assemblea**"), nella parte in cui è basato anche sull'andamento del prezzo di borsa delle azioni del titolo Pirelli & C. nei termini di seguito illustrati.

Il Piano LTI 2026-2028 è da considerarsi di "particolare rilevanza" ai sensi del combinato disposto degli articoli 114-*bis*, terzo comma, del TUF e 84-*bis*, secondo comma, del Regolamento Emittenti, in quanto rivolto, 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, e che quindi non prevede l'assegnazione di azioni o di opzioni su azioni né di altri strumenti finanziari, ma esclusivamente un incentivo in denaro, in parte collegato all'andamento del prezzo di borsa dell'azione ordinaria di Pirelli & C. confrontato con la media dei *peer tier 1* (Continental, Michelin, Nokian, Goodyear e Bridgestone), il Documento Informativo non contiene le informazioni richieste per i piani di incentivazione che includono l'attribuzione di azioni, opzioni su azioni o altri strumenti finanziari che risultano, pertanto, non applicabili.

Inoltre, ai sensi dell'art. 123-*ter* del TUF il Piano LTI 2026-2028 è incluso nella Politica 2026, sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea.

Il Documento Informativo è messo a disposizione del pubblico presso la sede legale di Pirelli & C. S.p.A. ("**Pirelli & C.**" o la "**Società**") - sita in Milano, viale Piero e Alberto Pirelli

25 -, sul sito *internet* di Pirelli & C. (www.pirelli.com) nella Sezione dedicata all'evento assembleare, nonché presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato emarket Storage (emarketstorage.com) secondo quanto previsto dalla vigente normativa regolamentare.

DEFINIZIONI

Ai fini del Documento Informativo, i termini sotto indicati hanno il significato ad essi di seguito attribuito:

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 del Documento Informativo, sono il Vice Presidente Esecutivo e l'Amministratore Delegato.

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:

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

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

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

Direttore/i Generale/i: indicano i soggetti indicati 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: indica i dirigenti delle società italiane ovvero dipendenti di società estere del Gruppo con posizione o ruolo equiparabile a quello di un dirigente italiano.

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 della Politica 2026.

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 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, come successivamente modificato.

Politica 2026: indica la politica in materia di remunerazione per l'esercizio 2026, approvata dal Consiglio di Amministrazione del 16 aprile 2026 e sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea degli azionisti della Società del 25 giugno 2026 ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-bis del TUF.

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

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

della Politica 2026.

Total Shareholder Return o TSR: indica la 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.

1. SOGGETTI DESTINATARI DEL PIANO

1.1 Indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del Consiglio di Amministrazione, delle società controllanti Pirelli & C. e delle società da questa, direttamente o indirettamente, controllate.

Il Piano LTI 2026-2028 è assegnato a tutto il *Management* – ad eccezione del Vice Presidente Esecutivo – ed è esteso, salvo casi specifici, alla generalità degli *Executive* il cui *grade*, determinato con la metodologia Korn Ferry, sia uguale o superiore a 20.

In particolare, alla data del Documento informativo, sono destinatari del Piano LTI 2026-2028, tra gli altri:

- l'Amministratore Delegato Andrea Casaluci;
- il Direttore Generale *Corporate* Francesco Tanzi;
- i DRS.

Sono beneficiari del Piano LTI 2026-2028 anche gli Amministratori di società controllate (direttamente e indirettamente) da Pirelli & C. che siano nel contempo *Executive* del Gruppo. Si precisa che tali soggetti sono beneficiari del Piano LTI 2026-2028 in quanto facenti parte del *management* del Gruppo (e non in quanto Amministratori di società del Gruppo o di controllanti, come richiesto di indicare dallo Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti); infatti, non vi sono soggetti beneficiari del Piano LTI 2026-2028 in quanto Amministratori di società controllate da Pirelli & C..

1.2 Categorie di dipendenti o di collaboratori di Pirelli & C. e delle società controllanti o controllate di Pirelli & C..

Come indicato nel precedente paragrafo 1.1, il Piano LTI 2026-2028 è altresì esteso al personale che abbia un rapporto di lavoro con Pirelli & C. o con società da questa controllate (direttamente o indirettamente) con sede in Italia o all'estero, che ricopra un ruolo il cui *grade*, determinato con la metodologia Korn Ferry, sia uguale o superiore a 20

e che sia compreso in una delle seguenti categorie:

- personale dipendente avente la qualifica di dirigente di Pirelli & C.;
- personale dipendente avente la qualifica di dirigente di una delle società controllate da Pirelli & C. avente sede in Italia;
- personale dipendente di società controllate da Pirelli & C. avente sede in uno stato diverso dall'Italia a cui sia stata riconosciuta la qualifica di *Executive*.

Il Piano LTI 2026-2028 non comprende collaboratori del Gruppo, né dipendenti o collaboratori di società controllanti Pirelli & C. (come richiesto di indicare dallo Schema n. 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti).

Il Piano LTI 2026-2028 è altresì esteso 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*. In tal caso, l'inclusione è subordinata alla condizione di partecipare al Piano per almeno un esercizio completo e le percentuali di incentivazione sono riparametrate sul numero di mesi di effettiva partecipazione al Piano.

Alla data del Documento Informativo, sono destinatari del Piano LTI 2026-2028, il Direttore Generale *Corporate*, i DRS e 260 dipendenti aventi qualifica di *Executive* nel Gruppo: di questi ultimi, 91 in ragione del loro rapporto di lavoro dirigenziale con Pirelli & C. e i restanti 169 in ragione del loro ruolo da *Executive* in una delle società (in Italia o all'estero) del Gruppo diversa da Pirelli & C..

1.3 Indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del Piano appartenenti ai seguenti gruppi:

a) Direttori Generali di Pirelli & C..

È beneficiario del Piano LTI 2026-2028 il Direttore Generale *Corporate* Francesco Tanzi.

b) altri Dirigenti con responsabilità strategica di Pirelli & C. 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 tra quelli attribuiti ai componenti del Consiglio di Amministrazione.

Si rileva che nessuno dei DRS di Pirelli & C. ha percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e, segnatamente, rispetto a quello attribuito

al Vice Presidente Esecutivo di Pirelli & C..

c) persone fisiche controllanti Pirelli & C., che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione in Pirelli & C..

Non applicabile.

1.4 Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:

a) dei Dirigenti con responsabilità strategica diversi da quelli indicati nella lett. b) del paragrafo 1.3.

Al Piano LTI 2026-2028 partecipano i DRS del Gruppo Pirelli i quali, alla data di adozione del Piano, sono 6 (oltre al Direttore Generale *Corporate* Francesco Tanzi).

b) nel caso delle società di “minori dimensioni”, ai sensi dell’articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n.17221 del 12 marzo 2010, indicazione per aggregato di tutti i Dirigenti con responsabilità strategica dell’emittente strumenti finanziari.

Non applicabile.

c) delle altre eventuali categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del Piano (ad esempio, dirigenti, quadri, impiegati etc.).

Lo schema di incentivazione previsto dal Piano LTI 2026-2028 è il medesimo per tutti i beneficiari (come descritto nel paragrafo 2.2), differenziandosi soltanto nell’opportunità di incentivo attribuita. Infatti, tale opportunità è crescente in relazione al ruolo ricoperto e tiene conto dei *benchmark* di riferimento di ciascun ruolo in termini di *Annual Total Direct Compensation a Target*.

2. RAGIONI CHE MOTIVANO L’ADOZIONE DEL PIANO

2.1 Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l’attribuzione dei piani.

In linea con le *best practice* nazionali e internazionali e in conformità al Codice di *Corporate Governance*, nonché alla Politica 2026, il Piano LTI 2026-2028 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, attraverso le componenti variabili di medio-lungo periodo assegnate, in particolare, all'Amministratore Delegato, al Direttore Generale e ai DRS, è funzionale al conseguimento degli interessi di lungo termine e del successo sostenibile della Società. 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.

Infine, la struttura *rolling* dei piani di incentivazione di medio-lungo termine permette di definire ogni anno il valore degli obiettivi del triennio successivo garantendo un costante allineamento tra gli indicatori di *performance* e l'evoluzione del mercato e della Società nonché, al tempo stesso, la fidelizzazione dei beneficiari e il corretto focus sugli obiettivi di *performance*.

2.2 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di performance considerati ai fini dell'attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari.

2.3 Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione.

Il Piano LTI 2026-2028 è di tipo monetario e non prevede l'assegnazione di azioni, opzioni su azioni o altri strumenti finanziari, bensì l'eventuale erogazione di un premio monetario 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 particolare, 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% della remunerazione annua fissa lorda per gli *Executive* fino a un massimo del 65% della remunerazione annua fissa lorda per l'Amministratore Delegato.

È previsto, inoltre, un limite massimo del premio LTI conseguibile, in caso di raggiungimento di tutti gli obiettivi di *performance* al livello massimo, che varia da un minimo del 40% per gli *Executive* fino a un massimo del 180% per l'Amministratore Delegato. Ciascun beneficiario del Piano LTI 2026-2028 ha diritto all'erogazione del premio monetario attribuitogli a condizione che siano raggiunti gli specifici obiettivi di *performance* connessi ai risultati economico-finanziari e di sostenibilità del Gruppo Pirelli, tra di loro indipendenti e uguali per tutti i beneficiari (indipendentemente dal ruolo ricoperto) e meglio illustrati nella seguente tabella:

Obiettivo	Peso
Cash Conversion “relativo” verso <i>peer tier 1</i> (Continental, Michelin, Nokian, Goodyear e Bridgestone)	35%
Total Shareholder Return “relativo” verso <i>peer tier 1</i> (Continental, Michelin, Nokian, Goodyear e Bridgestone)	40%
Dow Jones Sustainability World Index ATX Auto Component sector	10%
CO ₂ Emissions Reduction	15%

Rispetto al Piano LTI 2025-2027 il KPI *Group Net Cash Flow* è stato sostituito con il KPI *Cash Conversion* relativo. Il cambiamento è guidato dal *deleveraging* realizzato dal Gruppo Pirelli negli ultimi anni e dalle raccomandazioni dei *proxy advisor*, che suggeriscono di non mantenere il medesimo KPI nei piani di incentivazione a breve e a lungo termine (il c.d. “*double dipping*”). Il KPI, calcolato come la conversione in *cash flow* dell'attività operativa, si confronterà con lo stesso *panel* di *peer tier 1* usato per il KPI di TSR relativo.

Per ciascuno degli obiettivi sopra indicati è previsto un valore minimo - a cui è associato il riconoscimento di un premio monetario LTI pari al 75% del valore conseguibile a *target* - al di sotto del quale non si matura il relativo *pro-quota* di incentivo.

In relazione agli obiettivi di TSR relativo, *Cash Conversion* relativo e *CO₂ Emissions Reduction* per i risultati intermedi tra minimo e *target* o tra *target* e massimo si procederà alla consuntivazione della *performance* per interpolazione lineare, a differenza del restante obiettivo di posizionamento nell'indice *Dow Jones Sustainability World Index ATX Auto Component sector*, la cui consuntivazione prevedrà unicamente tre *step*: minimo, *target* e massimo, senza valorizzare le *performance* intermedie.

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*.

Ulteriori informazioni anche in merito alla scala di *performance* sono disponibili nella Politica 2026 sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti.

2.4 Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi da Pirelli & C., quali strumenti finanziari emessi da controllate o controllanti o società terze rispetto al gruppo di appartenenza; nel caso in cui i predetti strumenti non sono negoziati nei mercati regolamentati informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile.

Non applicabile.

2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione dei piani.

Non vi sono implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del Piano LTI 2026-2028.

2.6 Eventuale sostegno del piano 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.

Non applicabile.

3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DEGLI STRUMENTI

3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'Assemblea al Consiglio di Amministrazione al fine dell'attuazione del Piano.

Il Piano LTI 2026-2028 è esclusivamente di tipo monetario e al fine dell'attuazione dello stesso non è previsto che l'Assemblea degli Azionisti deleghi specifici poteri e/o funzioni al Consiglio di Amministrazione, al quale è rimesso ogni potere in relazione al Piano.

Il Piano LTI 2026-2028, infatti, è sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti nella misura in cui una quota dell'incentivo è legata all'andamento dei prezzi di borsa delle azioni Pirelli & C. rispetto ai *peer Tier 1* (nei termini illustrati). Inoltre, il Piano è incluso nella Politica 2026, sottoposta all'approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti.

3.2 Indicazione dei soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano e loro funzione e competenza.

Successivamente al 31 dicembre 2028, il Consiglio di Amministrazione, previo esame del Comitato per la Remunerazione e parere favorevole del Collegio Sindacale, per quanto di

competenza, verificherà il raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano LTI 2026-2028 e determinerà, limitatamente all'Amministratore Delegato, al Direttore Generale e, cumulativamente, ai DRS (tra i soggetti indicati nel paragrafo 1.1.), con l'astensione dei rispettivi beneficiari relativamente alle delibere inerenti la propria remunerazione, l'entità dell'incentivo spettante che verrà erogato, in caso di conseguimento, entro il primo semestre 2029.

Per tutti gli altri beneficiari, il calcolo dell'incentivo relativo al Piano LTI 2026-2028 sarà curato dalla Funzione *Human Resources & Organization*, con l'ausilio della Funzione *Administration, Planning and Controlling* della Società.

3.3 Eventuali procedure esistenti per la revisione dei piani anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base.

In conformità all'art. 123-ter del TUF e all'art. 84-quater del Regolamento Emittenti, la Società – in presenza di circostanze eccezionali come indicate nella Politica 2026 – potrà adottare eventuali decisioni che derogano temporaneamente alle previsioni contenute nella Politica 2026, anche con riferimento al Piano LTI 2026-2028, in relazione ai soggetti per i quali il Consiglio di Amministrazione definisce la remunerazione attenendosi alla Politica.

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.

Si rinvia alla Politica 2026 per maggiori dettagli.

Inoltre, in aggiunta a quanto sopra già evidenziato, si sottolinea che, in sede di consuntivazione, il calcolo dell'obiettivo di *Total Shareholder Return* relativo e dell'obiettivo di *Cash Conversion* relativo potrà essere oggetto di rettifica, modifica, aggiustamento o normalizzazione, come applicabile a seconda dei casi, a seguito di operazioni straordinarie che dovessero interessare il Gruppo Pirelli e/o le società incluse nel *panel*.

Eventuali modifiche agli obiettivi di *performance* del Piano LTI 2026-2028 potranno essere adottate anche in caso di profondi mutamenti dello scenario macroeconomico e geopolitico.

È previsto che gli Amministratori di Pirelli & C. che a qualsiasi titolo partecipino al Piano LTI 2026-2028 non prendano parte alle votazioni relative ad eventuali revisioni/normalizzazioni dei *target* sopra indicati relativi alla propria remunerazione.

3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali sono basati i piani (ad esempio: assegnazione gratuita di azioni, aumenti di capitale con esclusione del diritto di opzione, acquisto e vendita di azioni proprie).

Non applicabile.

Il Piano LTI 2026-2028, essendo di tipo monetario, non prevede l'assegnazione di strumenti finanziari, bensì la sola erogazione di un incentivo in denaro in funzione del raggiungimento degli obiettivi indicati nei paragrafi 2.2-2.3.

3.5 Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche dei citati piani; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse in capo agli Amministratori di Pirelli & C. interessati.

Ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c., il Piano LTI 2026-2028 è stato approvato, su proposta del Comitato per la Remunerazione, dal Consiglio di Amministrazione sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale, in relazione ai soggetti per i quali tale parere è richiesto.

L'Amministratore Delegato non ha partecipato alla votazione sulla delibera consiliare relativa al Piano LTI 2026-2028, né a quella relativa al proprio inserimento tra i beneficiari del Piano adottata dal Consiglio di Amministrazione.

È previsto inoltre che gli Amministratori di Pirelli & C. che a qualsiasi titolo partecipino al Piano LTI 2026-2028 non prendano parte alle votazioni relative ad eventuali revisioni/normalizzazioni dei *target* sopra indicati relativi alla propria remunerazione.

3.6 Data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione dei piani all'Assemblea degli Azionisti e dell'eventuale proposta formulata dall'eventuale comitato per la remunerazione.

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 16 aprile 2026 - su proposta del Comitato per la Remunerazione (riunitosi in data 26 marzo e in data 13 aprile 2026) e sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale, in relazione ai soggetti per i quali tale

parere è richiesto – ha approvato il nuovo Piano LTI 2026-2028 e la Politica 2026, nonché la Relazione illustrativa all'Assemblea degli Azionisti con la proposta di adottare il Piano LTI 2026-2028 per i relativi beneficiari tra il *management* del Gruppo Pirelli nella parte in cui è basato anche sull'andamento dei prezzi di borsa delle azioni ordinarie Pirelli & C..

3.7 Data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dall'eventuale comitato per la remunerazione.

Non applicabile.

3.8 Prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui sono basati i piani, se negoziati nei mercati regolamentati.

Non applicabile.

3.9 Nel caso di piani basati su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità l'emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione dei piani, della possibile coincidenza temporale tra:

i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per la remunerazione, e

ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 17 del Regolamento (UE) n. 596/2014; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano:

a. non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero

b. già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato.

Non applicabile.

4. CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

4.1 Descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compensi basati su strumenti finanziari.

Non applicabile, in quanto il Piano LTI 2026-2028 non prevede l'assegnazione di azioni, opzioni su azioni o altri strumenti finanziari, ma la corresponsione, in favore dei beneficiari, di un incentivo interamente in denaro in funzione del raggiungimento degli obiettivi indicati

nei paragrafi 2.2-2.3.

4.2 Indicazione del periodo di effettiva attuazione del Piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti.

I piani di incentivazione di medio-lungo termine sono strutturati 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 dei relativi beneficiari tra il *management* e il corretto *focus* sugli obiettivi di *performance*. Il Piano LTI 2026-2028 opera con riferimento al triennio 2026-2028.

4.3 Termine del piano.

Il Piano LTI 2026-2028 termina il 31 dicembre 2028 e fissa nel primo semestre 2029 la data di erogazione dell'incentivo eventualmente conseguito ai beneficiari del Piano.

Con riferimento agli effetti della cessazione del rapporto di lavoro e/o di mandato nel corso della durata del Piano LTI 2026-2028 si rinvia al paragrafo 4.8 del Documento Informativo.

4.4 Massimo numero di strumenti finanziari, anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie.

Non applicabile in quanto il Piano LTI 2026-2028 non prevede l'assegnazione di strumenti finanziari, bensì l'erogazione di un incentivo in denaro in funzione del raggiungimento degli obiettivi indicati nei paragrafi 2.2-2.3.

4.5 Modalità e clausole di attuazione del piano, specificando se la effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di performance; descrizione di tali condizioni e risultati.

Non applicabile.

Il funzionamento del Piano LTI 2026-2028 è, comunque, descritto nei paragrafi 2.2-2.3.

4.6 Indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti ovvero sugli strumenti rivenienti dall'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi.

Non applicabile.

4.7 Descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione dei piani nel caso in cui i destinatari effettuano operazioni di hedging che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati, anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali opzioni.

Non applicabile.

4.8 Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro.

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.

4.9 Indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani.

Il regolamento del Piano non prevede cause di annullamento. Per completezza si segnala che il Piano LTI 2026-2028, in favore dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale e dei DRS, prevede un meccanismo 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

una informativa comparativa successiva e adottati come parametri per la determinazione dei premi variabili dei suddetti piani di incentivazione:

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

4.10 Motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte della società, degli strumenti finanziari oggetto dei piani, disposto ai sensi degli articoli 2357 e ss. del codice civile; beneficiari del riscatto indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto.

Non applicabile.

4.11 Eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358 del codice civile.

Non applicabile.

4.12 Indicazione di valutazioni sull'onere atteso per la Società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del Piano.

Il costo del Piano è incluso negli *economics* dei piani strategici della Società, di modo che l'impatto degli stessi sia "autofinanziato" dal raggiungimento dei risultati attesi.

In particolare, è possibile stimare, in base al numero dei partecipanti alla data del Documento Informativo, un onere complessivo consolidato connesso al Piano per il triennio di riferimento compreso tra un minimo di Euro 0 (obiettivi non raggiunti) e un massimo di circa Euro 35 milioni nel caso di raggiungimento degli obiettivi massimi previsti dal Piano LTI 2026-2028.

4.13 Indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dai piani di compenso.

Non applicabile.

4.14 Eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali.

Non applicabile.

4.15 Nel caso in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati, ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore a loro attribuibile.

Non applicabile.

4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione.

Non applicabile.

4.17 Scadenza delle opzioni.

Non applicabile.

4.18 Modalità (americano/europeo), tempistica (ad es. periodi validi per l'esercizio) e clausole di esercizio (ad esempio clausole di knock-in e knock-out).

Non applicabile.

4.19 Prezzo di esercizio dell'opzione ovvero le modalità e i criteri per la sua determinazione, con particolare riguardo:

a) alla formula per il calcolo del prezzo di esercizio in relazione ad un determinato prezzo di mercato (c.d. fair market value) (ad esempio: prezzo di esercizio pari al 90%, 100% o 110% del prezzo di mercato), e

b) alle modalità di determinazione del prezzo di mercato preso a riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio (ad esempio: ultimo prezzo del giorno precedente l'assegnazione, media del giorno, media degli ultimi 30 giorni ecc.).

Non applicabile.

4.20 Nel caso in cui il prezzo di esercizio non è uguale al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 4.19.b (fair market value), motivazioni di tale differenza.

Non applicabile.

4.21 Criteri sulla base dei quali si prevedono differenti prezzi di esercizio tra vari soggetti o varie categorie di soggetti destinatari.

Non applicabile.

4.22 Nel caso in cui gli strumenti finanziari sottostanti le opzioni non sono negoziati nei mercati regolamentati, indicazione del valore attribuibile agli strumenti sottostanti o i criteri per determinare tale valore.

Non applicabile.

4.23 Criteri per gli aggiustamenti resi necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti sottostanti (aumenti di capitale, dividendi straordinari, raggruppamento e frazionamento delle azioni sottostanti, fusione e scissione, operazioni di conversione in altre categorie di azioni ecc.).

Non applicabile.

Per completezza, si rinvia a quanto indicato al precedente paragrafo 3.3 in relazione ad eventuali modifiche del Piano LTI 2026-2028.

4.24 Gli emittenti azioni uniscono al documento informativo l'allegata tabella n. 1 compilando:

- a) in ogni caso la sezione 1 dei quadri 1 e 2 nei campi di specifico interesse;**
- b) la sezione 2 dei quadri 1 e 2, compilando i campi di specifico interesse, sulla base delle caratteristiche già definite dal Consiglio di Amministrazione.**

Per i componenti del Consiglio di Amministrazione ovvero del consiglio di gestione, i direttori generali e gli altri dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente quotato possono essere forniti mediante rinvio a quanto pubblicato ai sensi dell'art. 84-quater i dati della sezione 1, tabella n.1 e le informazioni richieste nel paragrafo 1 di cui:

- al punto 1.1;**
- alle lett. a) e b), del punto 1.3;**
- alle lett. a) e b), del punto 1.4.**

Non applicabile.