

11. COMITATI MANAGERIALI

Sono costituiti all'interno del Gruppo specifici comitati manageriali composti dal top e dal senior management del Gruppo con il compito di coadiuvare il Consiglio di Amministrazione e gli organi delegati nella definizione delle linee guida dell'attività di impresa e di dare attuazione agli indirizzi stabiliti dal Consiglio.

In particolare sono stati costituiti, tra gli altri, i seguenti principali Comitati manageriali.

MANAGEMENT COMMITTEE

Il Management committee, presieduto dal Presidente del Consiglio di Amministrazione e composto da top managers e senior managers del Gruppo ha il compito dare esecuzione e attuazione alle linee strategiche decise dal Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato discute ed esamina in particolare le principali questioni operative e di business connesse al raggiungimento degli obiettivi strategici.

IL COMITATO MANAGERIALE RISCHI

Presieduto dal Group General Counsel ha il compito di (i) adottare e promuovere un processo sistematico e strutturato di identificazione e misurazione dei rischi; (ii) esaminare le informazioni sui rischi, interni ed esterni, esistenti e prospettici, cui è esposto il Gruppo; (iii) proporre strategie di risposta al rischio in funzione dell'esposizione complessiva e puntuale alle diverse categorie di rischi; (iv) proporre l'applicazione di risk policy al fine di garantire che il rischio sia ridotto a livelli "accettabili"; (v) monitorare l'implementazione delle strategie di risposta al rischio definite e il rispetto delle risk policy adottate.

LO STEERING COMMITTEE SUSTAINABILITY

Lo Steering Committee Sustainability, presieduto dal Presidente del Consiglio di Amministrazione ha i seguenti compiti: (i) formulare i piani di sostenibilità del Gruppo alla luce degli indirizzi e dei principi internazionali in materia; (ii) monitorare il deployment operativo dei piani; (iii) predisporre il Bilancio di Sostenibilità; (iv) predisporre i piani aziendali in materia di Equal Opportunities.

12. PIANI DI SUCCESSIONE⁵⁸

Nel corso della riunione del 3 marzo 2011, il Comitato per il Controllo Interno, per i Rischi e per la corporate governance, assistito dal Chief People Officer ha analizzato la struttura organizzativa del Gruppo Pirelli. In particolare il Comitato ha ricevuto analitica descrizione dell'organizzazione di Pirelli & C. S.p.A. nonché della sua principale controllata Pirelli Tyre S.p.A.

Il Comitato ha esaminato il processo per l'individuazione delle figure facenti parte del management e del senior management. Il Comitato ha preso atto dell'esistenza di un processo strutturato di individuazione, gestione e sviluppo dei cd. "talenti", che garantisce al Gruppo, nel tempo, "naturali" meccanismi di successione garantendo un costante ricambio generazionale attraverso uno strutturato percorso di crescita interna. A tal ultimo proposito, ad esempio, il Comitato ha preso atto che figure quali il Direttore Generale Tyre, il Direttore Gestione Controllo di Gruppo, il Direttore Prodotto e altre figure del Senior management hanno raggiunto tali posizioni attraverso un processo di sviluppo e crescita interna.

Il Comitato ha altresì esaminato l'implementazione di uno strutturato processo che consenta alla Società di (i) monitorare le risorse chiave presenti in azienda e verificare l'esistenza di possibili soggetti interni capaci di assumere ruoli di primaria responsabilità ovvero (ii) definire le caratteristiche necessarie per ricoprire tali compiti al fine di eventuali ricerche all'esterno in caso di cambiamenti di "emergenza".

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per il Controllo Interno, per i Rischi e per la corporate governance, ha approvato una raccomandazione al prossimo Consiglio di valutare l'istituzione di un apposito comitato che abbia tra gli altri il compito di:

— proporre la definizione di piani di "emergenza" per la successione:

- del CEO;
- del Direttore Generale

Il Comitato dovrebbe stabilire gli step necessari e i requisiti per l'individuazione (all'interno o all'esterno) di figure professionali che possano sostituire in caso di "emergenza" le summenzionate figure aziendali;

Processo strutturato di individuazione, gestione e sviluppo dei "talenti"

⁵⁸ Le informazioni riportate nella presente sezione sono fornite anche in ottemperanza alla raccomandazione della Consob contenuta nella Comunicazione DEM/11012984 del 24 febbraio 2011.

- individuare i criteri per eventuali piani di successione del top e senior management al fine di garantire una continuità nelle strategie di business.

Il Comitato dovrebbe altresì monitorare i sopra descritti piani di successione nonché il processo di individuazione, gestione e sviluppo dei talenti destinati ad essere il senior management del Gruppo del futuro.

13. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

Il sistema di controllo interno di Pirelli & C. e del Gruppo Pirelli, in generale, è strutturato per assicurare una corretta informativa e un'adeguata copertura di controllo su tutte le attività del Gruppo, con particolare attenzione alle aree ritenute potenzialmente a rischio.

Il sistema di controllo interno è in primo luogo strumento “gestionale”, in quanto utile e necessario per il Consiglio di Amministrazione, per gli amministratori esecutivi e per i managers in generale per esercitare correttamente ed efficacemente i compiti assegnati.

Il sistema di controllo interno consente infatti di monitorare il rispetto delle regole e delle procedure che presiedono alla conduzione dell'attività di impresa nelle sue molteplici articolazioni.

Il sistema di controllo interno Pirelli si è venuto sviluppando come processo diretto a perseguire i valori di fairness sostanziale e procedurale, di trasparenza e di accountability, assicurando: efficienza, conoscibilità e verificabilità delle operazioni e, più in generale, delle attività inerenti la gestione; l'affidabilità dei dati contabili e gestionali e dell'informazione finanziaria; il rispetto delle leggi e dei regolamenti; la salvaguardia dell'integrità aziendale, anche al fine di prevenire frodi a danno della Società e dei mercati finanziari.

Regole cardine alla base del sistema di controllo interno della Società sono: (i) la separazione dei ruoli nello svolgimento delle principali attività inerenti ai singoli processi operativi; (ii) la tracciabilità e la costante visibilità delle scelte; (iii) la gestione dei processi decisionali in base a criteri oggettivi.

13.1. AMMINISTRATORE INCARICATO DEL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

La responsabilità del sistema di controllo interno compete al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso che ne fissa le linee di indirizzo e ne verifica periodicamente l'adeguatezza e l'effettivo funzionamento. A tal fine, il Consiglio si avvale del Comitato per il Controllo Interno, per i Rischi e per la corporate governance nonché di un Preposto dotato di un adeguato livello d'indipendenza e di mezzi idonei allo svolgimento della funzione, cui sono attribuite le funzioni tipiche di verifica

dell'adeguatezza e dell'efficienza del sistema e, qualora si riscontrino anomalie, di proposizione delle necessarie soluzioni correttive.

Il Consiglio di Amministrazione, a seguito del suo rinnovo, nella riunione del 29 aprile 2008, ha individuato nel Presidente del Consiglio di Amministrazione l'amministratore incaricato del sistema di controllo interno al quale, in linea con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina⁵⁹ sono stati attribuiti i seguenti compiti:

- curare l'identificazione dei principali rischi aziendali, tenendo conto delle caratteristiche delle attività svolte dall'emittente e dalle sue controllate, e sottoporli periodicamente all'esame del Consiglio di Amministrazione;
- dare esecuzione alle linee di indirizzo definite dal Consiglio di Amministrazione, provvedendo alla progettazione, realizzazione e gestione del sistema di controllo interno, verificandone costantemente l'adeguatezza complessiva, l'efficacia e l'efficienza;
- occuparsi dell'adattamento di tale sistema alla dinamica delle condizioni operative e del panorama legislativo e regolamentare;
- proporre al Consiglio la nomina, la revoca e la remunerazione di uno o più preposti al controllo interno.

13.2. IL PREPOSTO AL CONTROLLO INTERNO

Il Preposto al Controllo Interno – che il Consiglio di Amministrazione, a seguito del suo rinnovo, con il parere favorevole del Comitato per il Controllo Interno, per i Rischi e per la corporate governance e come da best practices, e su proposta dell'Amministratore incaricato del sistema di controllo interno, ha confermato nel responsabile della Direzione Internal Audit (Dott. Maurizio Bonzi) – riferisce del proprio operato al Comitato per il Controllo Interno, per i Rischi e per la corporate governance (al quale riporta funzionalmente) e al Collegio Sindacale e risponde gerarchicamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Il Preposto al Controllo Interno è incaricato di verificare che il sistema di controllo interno sia sempre adeguato e pienamente operativo.

Completano il sistema di controllo interno, un sistema di pianificazione e controllo, articolato per settore e unità operativa che, mensilmente, produce un dettagliato rapporto per la Direzione Generale affinché disponga di un utile strumento per sovrintendere alle attività specifiche. Per il perseguimento delle strategie e degli indirizzi adottati dalla Capogruppo siedono, inoltre, nei Consigli di Amministrazione delle maggiori società controllate i Dirigenti aventi responsabilità strategica dell'impresa e i Dirigenti competenti per settore e funzione.

Inoltre, ha avuto piena implementazione la Funzione Group Compliance che riporta al Direttore Affari Legali,

⁵⁹ Anche in attuazione delle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina *Criterio applicativo 8.C.1., lett. b)*