

Alle riunioni del Comitato partecipa l'intero Collegio Sindacale⁴⁷ nonché – qualora ritenuto opportuno e su invito del Comitato – altri rappresentanti della Società e/o del Gruppo nonché della Società di Revisione. Assiste a tutte le riunioni il Group General Counsel e il Chief People Officer.

In linea con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina⁴⁸ e le best practices, gli amministratori investiti di particolari cariche non partecipano alle riunioni del Comitato per la Remunerazione.

La documentazione e le informazioni disponibili e comunque necessarie per esprimersi con consapevolezza sulle materie sottoposte al loro esame sono sempre state trasmesse a tutti i componenti dello stesso con sufficiente anticipo.

Le riunioni del Comitato per la Remunerazione sono regolarmente verbalizzate a cura del Segretario e trascritte su apposito libro⁴⁹.

Inoltre il Comitato ha facoltà⁵⁰ di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei compiti affidati, avvalendosi del supporto del Segretario del Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato è dotato di adeguate risorse finanziarie per l'adempimento dei propri compiti, con autonomia di spesa.

8.4 ATTIVITÀ NELL'ESERCIZIO

Nel corso del 2010, il Comitato per la Remunerazione si è riunito 2 volte; la durata media è stata di circa 1 ora; le tabelle riportate in calce alla relazione riassumono le partecipazioni dei componenti alle riunioni del Comitato registrate nell'esercizio.

Nel corso dell'esercizio, il Comitato ha esaminato – formulando le relative proposte al Consiglio – il pacchetto retributivo fisso e variabile del Presidente, e ha valutato quelli dei dirigenti aventi responsabilità strategica e segnatamente del Direttore Generale Tyre, del Group General Counsel e Direttore Affari Istituzionali e del Direttore Finanza, condividendo altresì i criteri seguiti per la loro determinazione. Il Comitato ha sviluppato le proprie analisi avvalendosi di società di consulenza leader nel settore dall'executive compensation (Towers Watson e Hay Group). L'analisi è stata sviluppata tenendo conto dei dati pubblicati da Gruppi industriali italiani e internazionali valutati comparabili in termini di struttura organizzativa e/o settore industriale e/o capitalizzazione.

Il Comitato ha esaminato e preventivamente approvato il “nuovo” piano di incentivazione a lungo termine cd.

47 Circo stanza questa che caratterizza le regole di governo societario adottate dalla Società e offre al Collegio nella sua interezza la possibilità di seguire direttamente l'attività dei Comitati e di svolgere con maggiore efficacia le funzioni di controllo allo stesso demandate.

48 Codice di Autodisciplina: Criterio applicativo 7.C.4.

49 Anche in linea con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina: Criterio Applicativo 5.C.1 lett. d).

50 Anche in linea con le previsioni del Codice di Autodisciplina Criterio applicativo 5.C.1., lett. e.

LTI 2011/2013, adottato a supporto del piano industriale 2011/2013, successivamente approvato dal Consiglio di Amministrazione. In proposito si rinvia per maggiori approfondimenti, alla relazione sulla Remunerazioni riportata in calce alla presente relazione.

Nel corso del 2011, sino alla Data della relazione, il Comitato si è riunito una volta approvando le proposte di consuntivazione della remunerazione variabile annuale del Presidente e dei dirigenti aventi responsabilità strategiche dell'impresa per i risultati conseguiti nell'esercizio 2010 e ha approvato Politica Generale sulle Remunerazioni successivamente approvata dal Consiglio e posta al voto consultivo dell'Assemblea di Bilancio 2010, riportata in calce alla presente relazione.

9. POLITICA GENERALE SULLE REMUNERAZIONI

La Società definisce e applica una Politica Generale sulle Remunerazioni volta ad attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire proficuamente gli obiettivi del Gruppo.

La Politica è definita in maniera tale da allineare gli interessi del *Management* con quelli degli azionisti, perseguendo l'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo, attraverso la creazione di un forte legame tra retribuzione, da un lato, performance individuali e del Gruppo, dall'altro.

La definizione della Politica è il risultato di un processo chiaro e trasparente nel quale rivestono un ruolo centrale il Comitato per la Remunerazione e il Consiglio di Amministrazione della Società.

La relazione, oltre a contenere la Politica Generale sulle Remunerazioni per l'esercizio 2011, riporta il Resoconto sulle remunerazioni per l'esercizio 2010.

10. COMITATO PER IL CONTROLLO INTERNO, PER I RISCHI E PER LA CORPORATE GOVERNANCE

10.1 COMPOSIZIONE

Il Consiglio di Amministrazione ha istituito⁵¹ al proprio interno, sin dall'anno 2000, il “Comitato per il Controllo Interno e per la *corporate governance*”, rinominato, a partire dal 1 settembre 2009, “Comitato per il Controllo Interno, per i Rischi e per la *corporate governance*”.

51 Anche in linea con le previsioni del Codice di Autodisciplina Principio 8.P.4..