

## 13. PIANI DI SUCCESSIONE<sup>51</sup>

A seguito della sua costituzione, nell'aprile 2011, il Comitato per le Nomine e per le Successioni ha esaminato i processi aziendali relativi all'individuazione, gestione e sviluppo dei cosiddetti "talenti", che garantiscono al Gruppo, nel tempo, il "bacino naturale" di crescita interna assicurando, così, un costante ricambio generazionale.

Il Comitato ha esaminato altresì le principali iniziative di sviluppo delle competenze del management ed il processo per la definizione delle cosiddette "tavole di successione".

Il Comitato ha potuto così verificare struttura e stato di implementazione dei sistemi che consentono a Pirelli di (i) monitorare le risorse chiave presenti e verificare l'esistenza di possibili soggetti interni capaci di assumere ruoli di maggiore responsabilità ovvero (ii) definire le competenze necessarie per ricoprire tali ruoli nel caso di ricerche all'esterno in caso di cambiamenti di "emergenza".

Nel corso dell'Esercizio 2013, il Comitato per le Nomine e per le Successioni – con l'ausilio di una società di consulenza specializzata facente parte di un network globale – ha elaborato una proposta al Consiglio di Amministrazione sia per uno strutturato piano di successione del vertice aziendale da attivare in caso di emergenza, prevedendo ruoli e responsabilità dei diversi attori coinvolti nel processo, sia in relazione al percorso da seguire per la definizione del piano di successione naturale del vertice aziendale.

Con riferimento alla successione del vertice aziendale in caso di urgenza, e con specifico riguardo al ruolo di CEO, il Piano, approvato dal Consiglio di Amministrazione, prevede che, in caso di impossibilità sopravvenuta, il Consiglio di Amministrazione definisca poteri e deleghe per garantire la gestione ordinaria e straordinaria nel corso del cosiddetto periodo transitorio. In particolare, è previsto che il Consiglio di Amministrazione: (i) nomini al proprio interno un Comitato di Gestione ad hoc ristretto, composto da tre membri

del Consiglio di consolidata esperienza gestionale e imprenditoriale; il Comitato è chiamato, da un lato, a svolgere un ruolo propositivo e gestionale su eventuali operazioni straordinarie ritenute indilazionabili e, dall'altro lato, a garantire la gestione ordinaria e le decisioni operative di normale competenza del CEO; (ii) individui all'interno del senior management una *spoke person* per ricoprire il necessario ruolo di raccordo tra il Comitato di Gestione ad hoc e le strutture aziendali e per la comunicazione esterna e interna; (iii) valuti se definire per il management operativo l'ampliamento temporaneo dei poteri per le attività ordinarie, nei limiti del budget approvato. Il Comitato di Gestione ad hoc, con l'ausilio del Comitato per le Nomine e per le Successioni, valuta le candidature (interne ed esterne) e sottopone al Consiglio di Amministrazione una rosa ristretta per la scelta finale. Il Consiglio di Amministrazione, al termine del processo, coopta il prescelto e gli attribuisce poteri e deleghe gestionali.

La proposta del Comitato Nomine e Successioni, approvata dal Consiglio di Amministrazione, prevede anche una serie di attività preparatorie finalizzate alla successione naturale del CEO, ed utili anche per l'ipotesi di successione in emergenza: (i) definizione "a tendere" di poteri e deleghe distinti tra Chairman e CEO; (ii) identificazione degli executive chiave interni sulla base del modello di competenze del senior management; (iii) costante "osservatorio del mercato". Il Chairman e CEO informa periodicamente e riservatamente il Consiglio di Amministrazione sull'avanzamento di tali attività.