



*pininfarina*

WE MOVE DREAMS



PARMA

GRUPPO PININFARINA

**DICHIARAZIONE CONSOLIDATA  
DI CARATTERE NON FINANZIARIO 2023**



## Dichiarazione Non Finanziaria

Dichiarazione Consolidata di carattere non finanziario al 31 dicembre 2023  
Ai sensi del decreto legislativo 254/2016

### Dati societari

#### Pininfarina S.p.A.

- Capitale sociale euro 56.481.931,72 interamente versato
- Sede sociale in Torino Via Montecuccoli 9
- Codice fiscale e numero iscrizione Registro Imprese: Ufficio di Torino - 00489110015

## Indice dei contenuti

<b>Highlights ESG del 2023</b> .....	<b>1</b>
<b>Lettera agli Stakeholder</b> .....	<b>2</b>
<b>Nota metodologica</b> .....	<b>3</b>
<b>Mission, valori e sostenibilità</b> .....	<b>5</b>
<b>Gruppo Pininfarina – Mission, Valori e Storia</b> .....	<b>5</b>
La storia.....	6
<b>Innovazione, creazione di valore sostenibile nel tempo e SDGs</b> .....	<b>8</b>
<b>Perimetro di rendicontazione</b> .....	<b>10</b>
<b>Analisi di Materialità e Stakeholder Engagement</b> .....	<b>10</b>
<b>Tassonomia Europea</b> .....	<b>17</b>
Regolamento Tassonomia Europea.....	17
Pininfarina e la Tassonomia Europea.....	18
<b>Governance</b> .....	<b>21</b>
<b>Struttura della Governance aziendale</b> .....	<b>21</b>
La Governance della sostenibilità .....	21
<b>Sistemi di Gestione e Controllo</b> .....	<b>22</b>
Sistemi di Gestione: Qualità e Ambiente .....	22
Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 .....	23
Processo di Gestione dei Rischi.....	24
<b>Lotta alla corruzione</b> .....	<b>24</b>
Politica in materia di anticorruzione.....	24
Principali rischi e modalità di gestione – Governance .....	26
Indicatori di performance – Governance .....	27
<b>Diversità negli Organi di governo</b> .....	<b>28</b>
<b>Environment</b> .....	<b>32</b>
<b>Politica ambientale integrata</b> .....	<b>32</b>
Principali rischi e modalità di gestione – Ambiente.....	34
<b>Il contributo alla mobilità sostenibile</b> .....	<b>36</b>
<b>L'impegno per città e infrastrutture più sostenibili</b> .....	<b>37</b>
<b>Consumi energetici</b> .....	<b>38</b>
<b>Emissioni in atmosfera</b> .....	<b>40</b>
<b>Emissioni nocive</b> .....	<b>41</b>



<b>Risorse idriche</b> .....	<b>42</b>
<b>Materiali e rifiuti</b> .....	<b>42</b>
<b>Sanzioni</b> .....	<b>43</b>
<b>Social</b> .....	<b>45</b>
<b>Gestione, Sviluppo e Benessere delle Persone</b> .....	<b>45</b>
Principali rischi e modalità di gestione – Risorse Umane .....	46
Composizione del Personale del Gruppo .....	47
Numero di assunzioni e turnover .....	48
Attività formative .....	48
<b>Salute e Sicurezza sul Lavoro</b> .....	<b>49</b>
Principali rischi e modalità di gestione – Salute e Sicurezza .....	49
<b>Rispetto dei Diritti Umani, dei lavoratori e delle pari opportunità</b> .....	<b>50</b>
Parità di Genere .....	51
Remunerazione e benefit .....	52
Libertà di associazione e contrattazione collettiva .....	52
Principali rischi e modalità di gestione – Diritti umani e Diversità .....	53
<b>Tutela della proprietà intellettuale e soddisfazione dei clienti</b> .....	<b>53</b>
Principali rischi e modalità di gestione – Marchio e proprietà intellettuale .....	54
Indicatori di performance – Privacy e perdita di dati dei clienti .....	54
<b>Dati e indicatori</b> .....	<b>56</b>
<b>Tabella di raccordo con il D. Lgs. 254/16</b> .....	<b>70</b>
<b>GRI Content Index</b> .....	<b>72</b>
<b>Relazione della Società di Revisione</b> .....	<b>78</b>

## Highlights ESG del 2023

### ENVIRONMENT



89% dei rifiuti generati totali sono non pericolosi



-25% emissioni di COV e NO<sub>x</sub> rispetto al 2022



-1,8% consumi energetici totali rispetto al 2022

### SOCIAL



467 dipendenti



0 casi di discriminazione



8.987 ore di formazione

### GOVERNANCE



40% Presenza femminile nel Consiglio di Amministrazione



0 casi di corruzione accertati

## Lettera agli Stakeholder

Gentili **Stakeholder**,

Nel corso del 2023 Pininfarina ha affrontato un contesto caratterizzato da **instabilità**, dovuto sia dal perdurare del conflitto russo-ucraino, il quale contribuisce al ciclo economico negativo della filiera “automotive” a livello mondiale, sia delle sfide presentate dal cambiamento tecnologico che sta attraversando il mondo della mobilità e non solo.

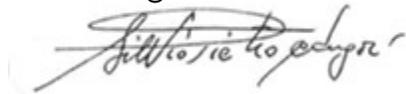
All'interno di questo contesto, Pininfarina ha portato avanti i suoi impegni verso gli **Stakeholder** e le **iniziative intraprese in ambito ESG**, al fine di far fronte ad una variazione della domanda orientata maggiormente su tematiche di sostenibilità, e al perseguire dell'obiettivo di una strategia interconnessa ad una crescita sostenibile.

Pininfarina da sempre utilizza la propria **esperienza** per tracciare il futuro dei settori industriali nei quali opera, proponendo soluzioni che si contraddistinguono per **purezza, eleganza, innovazione** e allineate ad una **visione aziendale di lungo periodo basata sulla sostenibilità ambientale, sociale ed economica**. Il rispetto dell'ambiente e delle persone rappresenta il fondamento della nostra organizzazione e ha contribuito a consolidare la nostra **leadership nel design** in tutto il mondo per 93 anni.

La Dichiarazione Consolidata di Carattere Non Finanziario 2023 ha l'obiettivo di analizzare, approfondire, misurare e comunicare agli Stakeholder le **performance di Pininfarina in ambito ESG** (Environmental, Social e Governance) in relazione agli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite**, consci del fatto che il prossimo decennio sarà cruciale per il raggiungimento dei **target** fissati dall'**Accordo di Parigi del 2015**. Inoltre, la Dichiarazione Non Finanziaria contiene informazioni riguardanti il contributo dell'azienda allo sviluppo di prodotti e servizi volti a offrire **concrete soluzioni alle nuove sfide climatiche globali**.

Il Gruppo attualmente guarda al **futuro** con **ottimismo**, facendo leva sulla risorsa più preziosa: poco meno di 500 dipendenti che in Italia, Germania, Cina e Stati Uniti lavorano ogni giorno con **impegno** e **professionalità** per promuovere il marchio, l'immagine di Pininfarina nel mondo e sviluppare soluzioni più innovative, sostenibili e inclusive.

*Silvio Pietro Angori, Amministratore Delegato*

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Silvio Pietro Angori".

## Nota metodologica

Il Gruppo Pininfarina (di seguito anche “Gruppo” e “Pininfarina”) ha deciso di predisporre una propria **Dichiarazione Consolidata di Carattere Non Finanziario** (di seguito anche “Dichiarazione Non Finanziaria” o “DNF”) in **forma volontaria** in conformità al Decreto Legislativo del 30 Dicembre 2016, n. 254 (da qui in poi “D. Lgs. 254/2016” o “Decreto”), pur avendo attualmente meno di 500 dipendenti su base consolidata, al fine di garantire un adeguato ed efficace livello di comunicazione e trasparenza verso il mercato e i propri stakeholder.

La presente **Dichiarazione Non Finanziaria** di Pininfarina, con riferimento all'**esercizio dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023**, è pertanto predisposta in conformità alle disposizioni del Decreto e costituisce un documento distinto dalla Relazione sulla Gestione ma parte integrante della documentazione afferente al Bilancio 2023.

Per la redazione della presente Dichiarazione Pininfarina si è avvalsa di specifici principi e metodologie previste dai più recenti **standard pubblicati dal Global Reporting Initiative (“GRI Standards”) nel 2021 ed effettivi dal 1° gennaio 2023**, applicati secondo l'approccio “**In Accordance**”.

Per l'informativa relativa alle richieste dal **D. Lgs. 254/2016**, è stata predisposta una **specifico tabella di raccordo** che riporta le tematiche richieste dal decreto correlandole ai paragrafi/capitoli in cui sono trattate nel presente documento, ai temi materiali, ai capitali e, infine, agli indicatori GRI.

Laddove per la rendicontazione di specifici dati sia stato necessario effettuare delle **stime**, ne viene riportata indicazione all'interno del testo descrittivo o in nota alle tabelle.

Inoltre, con riferimento alle richieste di informativa correlate alla Tassonomia Europea, la rendicontazione viene effettuata nel rispetto di quanto previsto nel “Regolamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 18 giugno 2020 relativo all'istituzione di un quadro che favorisce gli investimenti sostenibili e recante modifica del regolamento (UE) 2019/2088”, nonché nei Atti delegati ad esso applicabili con riferimento alla data di pubblicazione del presente documento.

Il presente documento è stato sottoposto a **giudizio di conformità** (“Limited assurance engagement” secondo i criteri indicati dal principio ISAE 3000 Revised) da parte di Deloitte & Touche S.p.A.. L'esame limitato non si estende alle informazioni contenute nel paragrafo “Tassonomia Europea” della DNF, richieste dall'art. 8 del Regolamento (UE) 2020/852. La verifica è stata svolta secondo le procedure indicate nella “Relazione della Società di Revisione” inclusa nel presente documento.

**Il Consiglio di Amministrazione di Pininfarina S.p.A. ha approvato la Dichiarazione Non Finanziaria il 22 marzo 2024.**

La Dichiarazione Non Finanziaria è pubblicata nella sezione “Investor Relations/Informazioni per gli Azionisti” del sito internet della Società ([www.pininfarina.com](http://www.pininfarina.com)).

# MISSION, VALORI E SOSTENIBILITÀ



8 LAVORO DIGNITOSO  
E CRESCITA  
ECONOMICA



9 IMPRESE,  
INNOVAZIONE  
E INFRASTRUTTURE



11 CITTÀ E COMUNITÀ  
SOSTENIBILI



12 CONSUMO E  
PRODUZIONE  
RESPONSABILI





## Mission, valori e sostenibilità

### Gruppo Pininfarina – Mission, Valori e Storia

Dal 1930 attraverso un lungo processo di crescita e trasformazione, idee e creatività, Pininfarina si è evoluta da azienda artigiana a design house di fama internazionale, emblema dello stile italiano nel mondo in grado di offrire servizi e prodotti competitivi basati sui valori del marchio: **purezza, eleganza e innovazione**. A questi si aggiungono principi e valori etici di sostenibilità a cui il Gruppo si ispira: **Legalità, Integrità, Rispetto dell'ambiente, Trasparenza, Equità Sociale e Valore della persona**. Anche grazie a tali valori, nel corso degli anni, Pininfarina ha saputo conquistare un'immagine pubblica di solida reputazione, che intende salvaguardare e promuovere in continuità con le iniziative avviate da anni, come ad esempio l'adozione del Codice Etico già emanato e diffuso dalla Società nel 1993.

Pininfarina vede storicamente il suo **core business** nel **settore automobilistico** e le sue attività si concentrano sul **design, l'architettura, industrial design, UX/UI, progettazione e realizzazione di vetture uniche** o in piccolissima serie. Il Gruppo si pone come partner globale offrendo un apporto completo allo sviluppo di un nuovo prodotto attraverso le fasi di design, progettazione, sviluppo, industrializzazione e costruzione di piccole serie, fornendo queste diverse capacità anche separatamente e con grande flessibilità. Inoltre, Pininfarina è impegnata nella **progettazione di customer experience uniche** che uniscano mondo fisico e digitale attraverso l'estetica e la tecnologia. Leader nel settore del lusso, Icona del design italiano nel mondo, l'azienda ha contribuito a scrivere la storia dell'industria automobilistica mondiale collaborando con clienti di rilievo come Ferrari, Alfa Romeo, Bmw e Toyota, sviluppando importanti partnership in altri settori, con clienti come AnsaldoBreda, Eurostar, Fincantieri e Coca-Cola.

Quotata sul mercato borsistico dal 1986 e **parte della galassia Mahindra dal 2016**, Pininfarina S.p.A. ha una struttura di governance che rispecchia il modello di amministrazione e controllo tradizionali.

Con sede a Torino, **il Gruppo impiega 467 dipendenti** dispiegati fra le sue sedi in Italia, Germania, Cina e Stati Uniti e vende principalmente in Italia e Germania con una strategia di crescita anche in Cina e Stati Uniti.



## La storia

Le origini del Gruppo risalgono al 1930, con la fondazione a Torino della Società Anonima Carrozzeria Pinin Farina ad opera di Battista Farina, detto "Pinin". Già dall'inizio della sua storia, è chiaro come Pininfarina ambisse a creare **modelli in grado di sintetizzare ed esemplificare i concetti di purezza, eleganza e innovazione**. Un primo riconoscimento a livello mondiale, in tal senso, è ottenuto con la Cisitalia del 1946, divenuta la prima automobile ad entrare a far parte della collezione permanente di un museo d'arte moderna – il prestigioso MoMA di New York.

La continua ricerca della purezza della Linea non si ferma, bensì prosegue rafforzata nei decenni successivi, in parallelo con la crescita industriale di Pininfarina. Negli anni '50 ha inizio la partnership con Ferrari, connubio ideale che porterà alla creazione di modelli iconici, come la 250 GT, la F12 berlinezza o la Ferrari Testarossa.

Nel 1955 vengono prodotti 27 mila esemplari della celebre Alfa Romeo Giulietta Spider e l'anno seguente viene aperto lo stabilimento industriale di Grugliasco.

Nel 1961 Sergio Pininfarina succede al padre alla guida dell'azienda di famiglia. Il passaggio di testimone dà ulteriore spinta alla società. Cinque anni dopo Sergio inaugura a Grugliasco il **Centro Studi e Ricerche**, sempre perseguendo il connubio che è alla base dell'identità di Pininfarina: design, ricerca, tecnica e innovazione.

In piena crisi petrolifera, alla fine degli anni Ottanta, Pininfarina punta ulteriormente sul Centro Studi e Ricerche, aprendo una **apposita sede a Cambiano** al fine di offrire ai propri clienti un **servizio di design potenziato**, dotato di tutte le *facility* per lo sviluppo di un'attività



1930

1940



1950

1960



1980-90

2000





creativa come quella dell'ideazione di una nuova carrozzeria. Nel 1986 nasce, sempre a Cambiano, Pininfarina Extra, la società del Gruppo che ha come *mission* trasmettere ed applicare il design di Pininfarina agli altri elementi della nostra vita.

Negli anni '80 e '90 la crescita del Gruppo continua anche a livello internazionale, con la fondazione di Pininfarina Deutschland GMBH, al fine di meglio servire l'industria automobilistica tedesca.



Il processo di crescita di Pininfarina la porta nel 2002 ad aprire presso l'*headquarter* il Centro di Engineering di Cambiano. Questa scelta permette al Gruppo di diversificare la propria offerta e riposizionarsi sul mercato come *player* internazionale, capace di fornire servizi di stile, design ed engineering.

Pininfarina può quindi offrire ai suoi clienti sia la **creazione completa di un nuovo prodotto chiavi in mano**, sia l'appalto di **una o più fasi dell'iter realizzativo**. Anche grazie a questa decisione, il Gruppo intensifica nella prima metà degli anni 2000 i suoi rapporti con i Paesi emergenti, in particolar modo la Cina.

Negli anni successivi si assiste al calo degli ordinativi da parte dei grandi costruttori e, conseguentemente a una necessità di riposizionamento del Gruppo che decide quindi di dismettere progressivamente gli stabilimenti produttivi e concentrarsi su design ed engineering.

La situazione difficile perdura finché, nel **2016, Pininfarina entra far parte del gruppo indiano Mahindra**, attivo in molteplici settori, tra cui quelli

dell'*automotive* e *aerospace*. Pininfarina ha saputo cogliere questa nuova sfida ed è tornata a crescere, forte della rafforzata identità internazionale, concentrandosi sul proprio core business.

Nel 2018 Pininfarina dimostra la propria attenzione alle tematiche della **mobilità sostenibile** presentando al Salone Internazionale di Ginevra 2 modelli: l'HK GT (Gran Turismo di lusso ed ecosostenibile sviluppata per Hybrid Kinetic Group) e l'H2 Speed (vettura ad alte prestazioni nata dalla collaborazione con la franco-svizzera Green GT e destinata alla produzione in piccola serie).



Nel 2019 il Gruppo dà ulteriore prova della **crescente attenzione alla Sostenibilità** svelando al pubblico a Ginevra la Battista, *supercar* elettrica dedicata al fondatore della casa, Battista “Pinin” Farina e presentando a Shanghai la partnership con la cinese Grove Hydrogen Automotive Company, prima azienda al mondo con produzione di massa alimentata completamente a celle ad idrogeno. Nel 2020 Pininfarina continua a dimostrare la sua attenzione alla sostenibilità in un’accezione ancora più ampia disegnando la **Cabinovia Teleo**, a Tolosa e lanciando un contest per ripensare gli spazi di lavoro nell’era Post-Covid. Infine, nel 2021 Pininfarina sviluppa Teorema, una futuristica e audace **Virtual Concept Car**, come nuova interpretazione della mobilità, completamente elettrica e autonoma, all’insegna dell’esperienza utente e della tecnologia, studiata per creare un senso di comunità e favorire le interazioni tra i passeggeri e l’ambiente esterno.

Nel 2022, proseguendo il coinvolgimento del Gruppo nell’ambito della sostenibilità, sono stati disegnati per il cliente Vinfast gli interni ed esterni dei SUV elettrici VF 8 e VF 9, per il Gruppo Gaussin il **camion a idrogeno H2 RACING TRUCK®**, il SUV a idrogeno parzialmente alimentato da capsule rimovibili in collaborazione con NAMX, il **ciclomotore elettrico PF40** per il cliente Eysing ed il **crossover elettrico MODEL B** per il cliente taiwanese Foxconn.

Nel 2023, Pininfarina disegna per Holon, il suo mover autonomo, completamente elettrico ed inclusivo, che viene presentato al Consumer Electronics Show di Las Vegas e per ElectroMobility Poland la gamma di **modelli di auto elettriche Izero**, svela con il partner Platun la nuova **bike elettrica e-Motion 300**, firma la prima **colonnina off-grid di ricarica ultrafast**, E-Gap Fast, di E-Gap, per la startup cinese di veicoli elettrici Polestones Automobile disegna gli interni e gli esterni della **Polestones 01**, suv di lusso ibrido per famiglie e sviluppa in collaborazione con Vmoto il **concept APD**, anticipazione di un nuovo modello di scooter elettrico.

## Innovazione, creazione di valore sostenibile nel tempo e SDGs

Il Gruppo Pininfarina ha da sempre nel proprio DNA l’attenzione all’**innovazione** e alla **ricerca** con l’obiettivo di sviluppare **progetti sostenibili**, dalle alte prestazioni. Il concetto di innovazione permea la realtà di Pininfarina in particolar modo nella **concezione del prodotto e nell’esclusività delle soluzioni**: artigianalità, manualità, ricerca e nuova concezione di design sono le parole chiave che guidano il modus operandi dell’organizzazione.

Nel corso dei 90 anni di storia, l’azienda si è distinta sul mercato per soluzioni innovative quali, ad esempio, lo sviluppo delle prime vetture ad alimentazione elettrica nei primi anni 90 e i recenti studi su vetture ad idrogeno. Progettare e sviluppare prodotti più sostenibili è un imperativo strategico per il Gruppo e per i suoi clienti. Oltre al settore dei trasporti, tale approccio è applicato anche negli altri settori in cui Pininfarina opera. Nello specifico, l’esperienza maturata nel settore automotive è stata trasferita e applicata all’Architettura per proporre nei nuovi sviluppi immobiliari, soluzioni per il risparmio energetico, l’utilizzo di energia proveniente da fonti rinnovabili, l’utilizzo di materiali innovativi per la termoregolazione degli edifici e l’implementazione di materiali riciclati per promuovere l’economia circolare.

La progettazione sostenibile pone l'attenzione verso le esigenze delle persone con l'obiettivo di assicurare confort e sicurezza per gli utilizzatori finali, prestando grande attenzione ad **accessibilità, ergonomia** e alla **semplicità di utilizzo**.



L'approccio di Pininfarina alla sostenibilità è trasversale ai macroambiti ESG che compongono il concetto di sostenibilità d'impresa. L'obiettivo del Gruppo è quello di proseguire verso un percorso di innovazione che guardi con **attenzione alle tematiche ambientali e sociali** che impattano sul pianeta e sulle persone. In riferimento al programma d'azione "**Agenda 2030**" approvato dall'Assemblea Generale dell'ONU, l'attività del Gruppo Pininfarina si prefigge l'obiettivo di contribuire al raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile evidenziati e descritti di seguito.



**Obiettivo 8:** Promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti



**Obiettivo 9:** Infrastrutture resistenti, industrializzazione sostenibile e innovazione



**Obiettivo 11:** Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili



**Obiettivo 12:** Garantire modelli di produzione e consumo

## Perimetro di rendicontazione

La presente **Dichiarazione Consolidata di Carattere Non Finanziario** ricomprende le seguenti **società facenti parte del Gruppo Pininfarina** (contrassegnate da una spunta):



Non sono ivi ricomprese Goodmind S.r.l. (20%) e Signature S.r.l. (24%) per via della partecipazione minoritaria di Pininfarina S.p.A. in queste. Non è inoltre ricompresa nel perimetro di rendicontazione la società Pininfarina Engineering S.r.l., in quanto il processo di razionalizzazione societaria risulta conclusosi nel corso del 2022.

Laddove gli indicatori di performance di sostenibilità riportati all'interno della Dichiarazione non coprono al 100% il perimetro di rendicontazione, ad esempio per mancanza di strumenti di monitoraggio puntuali presso le *legal entity* di ridotte dimensioni, ne è data puntuale comunicazione in nota.

## Analisi di Materialità e Stakeholder Engagement

La strutturazione dei contenuti della presente DNF prende il via dall'analisi dei temi materiali, cioè quelli considerati a più alto impatto per il Gruppo considerando gli elementi minimi indicati dal **D. Lgs. 254/2016** (Art. 3, comma 1) e il modello di business, le caratteristiche nonché le aspettative dei propri stakeholder.

In tale contesto, si inseriscono gli standard di rendicontazione non finanziaria rilasciati dall'ente senza scopo di lucro **Global Reporting Initiative** (GRI) nella loro ultima versione nel 2021 ed effettivi a partire dal 1° gennaio 2023. Tali standard richiedono una revisione del percorso di analisi di materialità, con l'obiettivo di **identificare** quali siano gli **impatti** (positivi e negativi) **che un'azienda genera sulla società e l'ambiente circostante**. Viene quindi richiesto di rendicontare, in quanto materiali, i temi che rappresentano gli impatti più significativi generati dal Gruppo sull'economia, sull'ambiente e sulle persone.

Considerando come punto di partenza le indicazioni fornite dal D. Lgs. 254/2016, nel corso del 2023 il Gruppo ha implementato un **aggiornamento degli impatti associati alle tematiche materiali** tramite lo svolgimento di un'analisi delle attività svolte da Pininfarina, delle caratteristiche del settore e degli approcci adottati da un *benchmark* di aziende comparabili a livello nazionale e internazionale.

Gli impatti emersi sono stati poi sottoposti **ad approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione** di Pininfarina nel contesto di un incontro dedicato.

Tematica BdS 23	Area ESG	Impatto associato	Coinvolgimento dell'Organizzazione	Descrizione impatto	Positivo / Negativo	Potenziale / Attuale
Consumi energetici ed emissioni in atmosfera	Environmental	<b>Generazione di emissioni di gas serra dirette e indirette (Scopo 1 e 2)</b>	Causato dall'Organizzazione	Contributo ai cambiamenti climatici in termini di emissioni di gas a effetto serra (dirette ed indirette) derivanti principalmente dal consumo energetico degli impianti termici ed elettrici	<b>Negativo</b>	<b>Attuale</b>
	Environmental	<b>Generazione di emissioni di gas serra indirette (Scopo 3)</b>	A cui l'Organizzazione contribuisce e direttamente collegato attraverso una relazione di business	Contributo ai cambiamenti climatici dovuto alle emissioni di gas a effetto serra generate lungo la catena del valore (Scopo 3) legate ai viaggi di lavoro, agli spostamenti casa-lavoro, al trasporto di combustibili acquistati e all'utilizzo finale di beni e servizi	<b>Negativo</b>	<b>Attuale</b>
	Environmental	<b>Generazione di altre emissioni significative in atmosfera</b>	Causato dall'Organizzazione e direttamente collegato attraverso una relazione di business	Generazione di emissioni in atmosfera di inquinanti (es. NOx, SOx, polveri e VOC) dannosi sia per l'ambiente sia per la salute dell'uomo e degli altri organismi viventi derivanti dalle fasi di modellazione e completamento-verniciatura e dagli impianti termici e dalla loro manutenzione	<b>Negativo</b>	<b>Attuale</b>
Gestione responsabile delle risorse idriche	Environmental	<b>Consumo della risorsa idrica</b>	Causato dall'Organizzazione	Utilizzo di acqua nei processi produttivi e nella pulizia delle attrezzature con ripercussioni sulla disponibilità della risorsa idrica	<b>Negativo</b>	<b>Attuale</b>

	<b>Environmental</b>	<b>Contaminazione del suolo e delle acque sotterranee</b>	Causato dall'Organizzazione	Immissione di agenti inquinanti nelle acque con contaminazione del suolo e delle acque sotterranee conseguente ad una gestione non ottimale degli scarichi idrici causato dal lavaggio dei prodotti e materiali utilizzati in fase di verniciatura	<b>Negativo</b>	<b>Potenziale</b>
<b>Gestione responsabile dei rifiuti e circolarità</b>	<b>Environmental</b>	<b>Mancato riciclo e riutilizzo degli scarti</b>	Causato dall'Organizzazione	Mancato riutilizzo e re-immissione all'interno del processo produttivo degli scarti di lavorazione e promozione dell'economia circolare e dello sviluppo di nuovi modelli immobiliari sostenibili	<b>Negativo</b>	<b>Potenziale</b>
	<b>Environmental</b>	<b>Generazione di rifiuti</b>	Causato dall'Organizzazione e direttamente collegato attraverso una relazione di business	Impatti ambientali e costi sociali che gravano sulle comunità legati alla produzione di rifiuti pericolosi e non pericolosi	<b>Negativo</b>	<b>Attuale</b>
<b>Etica di business, lotta alla corruzione e compliance normativa</b>	<b>Governance</b>	<b>Non conformità a leggi, normative, standard</b>	Causato dall'Organizzazione	Non conformità a leggi, normative, standard interni ed esterni applicabili, con impatti economici indiretti sugli stakeholder in riferimento alle attività di marketing pubblicità, promozione e sponsorizzazione	<b>Negativo</b>	<b>Potenziale</b>
	<b>Governance</b>	<b>Violazione della compliance ambientale</b>	Causato dall'Organizzazione e a cui l'Organizzazione contribuisce	Potenziali impatti legati a non conformità in seguito alle evoluzioni normative in ambito smaltimento di rifiuti e di altre sostanze pericolose e/o alla protezione dell'ambiente	<b>Negativo</b>	<b>Potenziale</b>

	<b>Governance</b>	<b>Condotta non etica del business</b>	Causato dall'Organizzazione	Comportamento anti-competitivo, pratiche monopolistiche, episodi di corruzione con impatti negativi sull'economia e sui mercati	<b>Negativo</b>	<b>Potenziale</b>
<b>Tutela della proprietà intellettuale e soddisfazione dei clienti</b>	<b>Social</b>	<b>Violazione e perdita dei dati dei clienti</b>	Causato dall'Organizzazione e direttamente collegato attraverso una relazione di business	Violazioni della legislazione applicabile e mancata applicazione di misure a tutela della proprietà intellettuale e di procedure ottimali di gestione dei dati a discapito della privacy e della reputazione dei clienti	<b>Negativo</b>	<b>Potenziale</b>
	<b>Social</b>	<b>Soddisfazione dei clienti e delle loro aspettative</b>	Causato dall'Organizzazione e direttamente collegato attraverso una relazione di business	Insoddisfazione dei clienti, in termini di qualità del prodotto o servizio fornito e in termini di mancata erogazione/fornitura o ritardi che intaccano la reputazione e la fidelizzazione verso la Società	<b>Negativo</b>	<b>Potenziale</b>
<b>Qualità, innovazione e ricerca di soluzioni sostenibili</b>	<b>Social</b>	<b>Offerta di prodotti e servizi sicuri e di elevata qualità</b>	Causato dall'Organizzazione e direttamente collegato attraverso una relazione di business	Sviluppo ed erogazione di prodotti e servizi che rispettino i criteri di qualità e sicurezza allineati alle best practice del settore	<b>Positivo</b>	<b>Attuale</b>
	<b>Social</b>	<b>Innovazione e design sostenibile</b>	Causato dall'Organizzazione	Promozione del design sostenibile delle soluzioni e dei prodotti, anche attraverso investimenti in ricerca e sviluppo, in ottica di riduzione del loro impatto ambientale e dell'arricchimento dell'offerta per gli utilizzatori finali	<b>Positivo</b>	<b>Attuale</b>

Gestione, sviluppo e benessere dei dipendenti	Social	Sviluppo e valorizzazione delle competenze dei lavoratori	Causato dall'Organizzazione	Miglioramento delle competenze dei lavoratori attraverso attività di formazione e di sviluppo professionale, programmi generali e tecnici, anche legati ad obiettivi di crescita e valutazione personalizzata (es. piani di sviluppo carriera)	Positivo	Attuale
	Social	Mancato rispetto delle aspettative dei dipendenti in termini di well-being	Causato dall'Organizzazione	Adozione di pratiche in termini di well-being che non rispettino le aspettative dei dipendenti, con conseguenti impatti in termini di soddisfazione e aumento del turnover	Negativo	Potenziale
Rispetto dei diritti umani, dei lavoratori e delle pari opportunità	Social	Politiche di remunerazione adeguate per i dipendenti	Causato dall'Organizzazione	Fidelizzazione dei dipendenti e miglioramento del clima interno grazie all'attenzione posta nei confronti delle politiche retributive adottate	Positivo	Attuale
	Social	Promozione di una cultura aziendale inclusiva ed etica	Causato dall'Organizzazione e a cui l'Organizzazione contribuisce	Consapevolezza e diffusione di una cultura aziendale basata su etica, equità, inclusione e rispetto dei diritti umani da parte del management, dei dipendenti e dei partner commerciali con impatti sociali positivi sugli stakeholder	Positivo	Attuale
Salute e sicurezza sul lavoro	Social	Infortuni sul luogo di lavoro	Causato dall'Organizzazione e direttamente collegato attraverso una relazione di business	Infortuni o altri incidenti sul luogo di lavoro, con conseguenze negative per la salute dei lavoratori diretti o dei collaboratori esterni	Negativo	Attuale

	<b>Social</b>	<b>Malattie professionali sul luogo di lavoro</b>	Causato dall'Organizzazione e direttamente collegato attraverso una relazione di business	Insorgere di patologie dovute a processi di produzione non salubri o rischiosi legati ad esempio all'impiego di sostanze e preparati dannosi e alle attività di ufficio	<b>Negativo</b>	<b>Potenziale</b>
--	---------------	---	---	---	-----------------	-------------------

Nel corso del 2019, Pininfarina ha implementato un **progetto pilota di stakeholder engagement** che ha visto il coinvolgimento di un gruppo di dipendenti che, attraverso un workshop, si sono espressi sulle tematiche individuate come materiali dal top management, contribuendo così alla matrice di materialità riportata all'interno delle edizioni precedenti della DNF.

In un'ottica di **miglioramento continuo** e di un **dialogo aperto, onesto e costruttivo con i propri stakeholder**, ovvero i portatori di interessi legittimi nei confronti del Gruppo, Pininfarina si propone l'**obiettivo futuro** di **riprendere le attività di engagement esterno** al fine di integrare le istanze dei portatori di interesse più rilevanti nella valutazione degli impatti da esso generati.

Le **principali categorie di stakeholder** individuate per il Gruppo sono di seguito riportate.



Le principali **attività di engagement** svolte da Pininfarina nei confronti **dei propri stakeholder durante l'anno comprendono** rispettivamente:

- Assemblea degli Azionisti, Relazione finanziaria semestrale e annuale, Piano industriale e finanziario;



- Comunicazioni interne (intranet aziendale, bacheche, ecc.), incontri periodici e dedicati, confronti annuali sui percorsi di crescita e sviluppo, eventi formativi e workshop anche con focus ESG;
- Iniziative di customer satisfaction e di dialogo continuo con i clienti;
- Portale fornitori, workshop e iniziative di engagement;
- Attività di orientamento e coinvolgimento di studenti e relativi programmi di recruiting;
- Comunicazioni e verifiche periodiche;
- Sito web istituzionale, social network;
- Incontri con rappresentanti delle comunità locali, delle associazioni e delle organizzazioni e iniziative sociali e culturali.

## Tassonomia Europea

### Regolamento Tassonomia Europea

Il piano d'azione dell'Unione Europea sulla finanza sostenibile pone come obiettivo strategico quello di indirizzare i flussi di cassa verso investimenti sostenibili. In questo contesto, nel 2020 è entrato in vigore il regolamento UE sulla Tassonomia, il quale ha lo scopo di introdurre un sistema di classificazione standardizzato, e obbligatorio, per determinare quali attività economiche possono essere considerate "sostenibili dal punto di vista ambientale e sociale" nello spazio economico europeo. I risultati di questa classificazione devono essere comunicati annualmente su base aziendale.

L'articolo 9 del regolamento sulla tassonomia definisce sei obiettivi ambientali rispetto ai quali le attività economiche possono essere valutate:

1. **Mitigazione del cambiamento climatico;**
2. **Adattamento ai cambiamenti climatici;**
3. **Uso sostenibile e protezione delle acque e delle risorse marine;**
4. **Transizione verso un'economia circolare;**
5. **Prevenzione e controllo dell'inquinamento;**
6. **Tutela e ripristino della biodiversità e degli ecosistemi.**

Al momento dell'entrata in vigore del Regolamento sulla Tassonomia, la Commissione Europea aveva stabilito criteri di valutazione specifici per due obiettivi ambientali fondamentali: la mitigazione dei cambiamenti climatici e l'adattamento ad essi. Progressivamente, nel 2023, si è assistito a un ulteriore sviluppo normativo con la pubblicazione dell'atto delegato finale in materia ambientale che definisce i criteri di screening tecnico per gli altri quattro obiettivi ambientali del Regolamento sulla Tassonomia, ovvero: l'uso sostenibile e la protezione delle risorse idriche e marine; la transizione verso un'economia circolare; la prevenzione e il controllo dell'inquinamento; e la protezione e il ripristino della biodiversità e degli ecosistemi.

Affinché un'attività economica sia considerata ambientalmente sostenibile in base alla Tassonomia dell'Unione Europea, deve innanzitutto essere "idonea alla tassonomia" (**Taxonomy-Eligible**), significando che deve corrispondere alle attività descritte in una specifica sottosezione del regolamento. Se un'attività è considerata idonea, il passo successivo è dimostrare che sia anche "conforme alla tassonomia" (**Taxonomy-Aligned**). Questo richiede l'adempimento ai Criteri di Screening Tecnico (TSC) elencati negli Atti Delegati. Per essere conforme, l'attività deve soddisfare due tipi di TSC: i Criteri di Contributo Sostanziale (SCC), che garantiscono che l'attività contribuisca significativamente a uno degli obiettivi ambientali definiti nel regolamento, e i Criteri di Non Arrecare Danno Significativo (DNSH), che assicurano che l'attività non provochi danni significativi agli altri obiettivi della Tassonomia.

Ad oggi, le aziende sono tenute a divulgare la proporzione del fatturato (**Turnover**), delle spese in conto capitale (**CapEx**) e delle spese operative (**OpEx**) relative alle attività idonee e non idonee alla tassonomia (per tutti i sei obiettivi ambientali), nonché delle attività allineate e non allineate (solo per la Mitigazione dei Cambiamenti Climatici e l'Adattamento ai Cambiamenti Climatici).

## Pininfarina e la Tassonomia Europea

Il gruppo Pininfarina ha svolto un'analisi ad-hoc per l'identificazione delle attività correlate al proprio business che potrebbero potenzialmente contribuire agli obiettivi di mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici. L'analisi è stata condotta partendo dal settore di riferimento (**codice NACE 29.1**) sulla base delle descrizioni delle attività contenute negli Atti delegati pubblicati e degli strumenti messi a disposizione dal regolatore, come ad esempio lo "Eu Taxonomy Compass". Tale analisi ha portato alla identificazione preliminare di quattro attività potenzialmente "Taxonomy-Eligible" che vengono riportate di seguito<sup>1</sup>:

- **3.3 Fabbricazione di tecnologie a basse emissioni di carbonio per i trasporti (Obiettivo: Mitigazione dei cambiamenti climatici)**

*Descrizione dell'attività:* Fabbricazione, riparazione, manutenzione, riqualificazione, cambio di destinazione e ammodernamento di veicoli, materiale rotabile e navi a basse emissioni di carbonio.
- **7.1 Costruzione di nuovi edifici (Obiettivo: Mitigazione dei cambiamenti climatici)**

*Descrizione dell'attività:* Sviluppo di progetti per la costruzione di edifici residenziali e non residenziali, tramite reperimento di mezzi finanziari, tecnici e fisici per realizzare unità immobiliari destinate alla vendita, nonché la costruzione di edifici residenziali o non residenziali completi, in conto proprio per la vendita o a pagamento o su base contrattuale.
- **9.1 Ricerca, sviluppo e innovazione vicini al mercato (Obiettivo: Mitigazione dei cambiamenti climatici)**

*Descrizione dell'attività:* Ricerca, ricerca applicata e sviluppo sperimentale di soluzioni, processi, tecnologie, modelli aziendali e altri prodotti dedicati alla riduzione, alla prevenzione o all'eliminazione delle emissioni di gas serra (RS&I) per cui la capacità di ridurre, eliminare o evitare le emissioni di gas serra nelle attività economiche interessate è stata almeno dimostrata in un ambiente pertinente, corrispondente almeno al livello di maturità tecnologica (TRL, Technology Readiness Level) 6.
- **13.2 Attività di biblioteche, archivi, musei e culturali (Obiettivo: Adattamento ai cambiamenti climatici)**

*Descrizione dell'attività:* Le attività di biblioteche, archivi, musei e culturali comprendono le attività di biblioteche e archivi, la gestione di musei di ogni tipo, giardini botanici e zoologici, la gestione di siti storici e le attività delle riserve naturali. Queste attività comprendono anche la conservazione e l'esposizione di oggetti, siti e meraviglie naturali di interesse storico, culturale o educativo, compresi i siti del patrimonio mondiale. Queste attività escludono lo sport e le attività ricreative e di divertimento, come la gestione di spiagge balneari e parchi ricreativi.

Il management ha effettuato un'attenta analisi delle informazioni incluse nei Regolamenti e nei "FAQs document" attualmente disponibili al fine di comprendere se la peculiare attività di progettazione e design svolta dalla Pininfarina a monte della catena dello sviluppo del prodotto fosse un'attività *eligible* secondo i criteri elencati nell'Atto delegato. Dall'analisi svolta sulla base delle informazioni ad oggi disponibili, il management ha definito che le attività svolte dal Gruppo Pininfarina non hanno le caratteristiche tali da rientrare nelle attività Taxonomy-

<sup>1</sup> Regolamento Delegato (UE) 2021/2139 del 4 giugno 2021.

Eligible preliminarmente identificate. L'assessment della *eligibility* delle attività svolte secondo la Tassonomia è un processo iterativo che si presume possa evolversi nelle future rendicontazioni anche alla luce delle novità normative attese su questa tematica. Alla luce di quanto descritto, le attività Taxonomy-Eligible della Dichiarazione Non Finanziaria 2023 hanno consuntivato i seguenti KPI:

	Attività ammissibili		Attività non ammissibili
	Attività ecosostenibili (Allineate alla tassonomia)	Attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (Non allineate alla tassonomia)	
<b>Ricavi (Turnover)</b>	0,0%	0,0%	100%
<b>Spese operative (OpEx)</b>	0,0%	0,0%	100%
<b>Spese in conto capitale (CapEx)</b>	0,0%	0,0%	100%

# GOVERNANCE



**8** LAVORO DIGNITOSO  
E CRESCITA  
ECONOMICA



**9** IMPRESE,  
INNOVAZIONE  
E INFRASTRUTTURE





## Governance

### Struttura della Governance aziendale

Il Gruppo Pininfarina, pur facendo parte del Gruppo Tech Mahindra, non è soggetto ad attività di direzione e coordinamento da parte di quest'ultimo, ai sensi degli art. 2497 e seguenti del Codice civile.

La **Capogruppo**, Pininfarina S.p.A., adotta un **modello di governance aziendale tradizionale**, conforme a quanto stabilito nel Codice civile. Al **Consiglio di Amministrazione** è affidata la gestione degli affari della Società. Esso è **investito di tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione**, essendo di sua competenza tutto ciò che per legge e per Statuto sociale non è espressamente riservato all'Assemblea. Il Consiglio di Amministrazione **si riunisce di norma almeno trimestralmente**, su convocazione del Presidente o di chi è legittimato ai sensi di legge, tutte le volte da questi giudicato necessario nonché quando sia fatta domanda scritta da almeno quattro consiglieri o dagli organi delegati.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, per garantire che gli amministratori agiscano in modo informato e per assicurare una corretta e completa valutazione dei fatti portati all'esame del Consiglio, si adopera affinché la documentazione e le informazioni siano trasmesse ai consiglieri con ragionevole anticipo rispetto alla data della riunione. Ai lavori del Consiglio interviene su invito del Presidente chi è ritenuto necessario per fornire opportuni approfondimenti sugli argomenti posti all'ordine del giorno.

Al Consiglio di Amministrazione sono riservati inoltre l'**esame e l'approvazione dei Piani industriali e finanziari della Società e del Gruppo**, elaborati dalle strutture interne alla Capogruppo con l'ausilio delle società partecipate.

Il Consiglio di Amministrazione **valuta l'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo generale e contabile della Società e del Gruppo con particolare riferimento alla controllata Pininfarina Deutschland GmbH** – in quanto più importante a livello di dimensioni – mantenendo un continuo scambio di informazioni con la Società di Revisione.

**In seno al CdA sono costituiti i seguenti comitati**, interamente composti da amministratori indipendenti: **Comitato Controllo e Rischi**, **Comitato Nomine e Remunerazioni** e **Comitato operazioni con Parti Correlate**. Essi sono chiamati a pronunciarsi sulle tematiche di loro competenza e a riferire regolarmente al Consiglio.

Le **principali associazioni di categoria cui partecipa Pininfarina S.p.A. sono Confindustria, ANFIA e AMMA**.

### La Governance della sostenibilità

Il Consiglio di Amministrazione è stato assistito dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione nella definizione del **processo di revisione** dello stesso. Attraverso l'ufficio della Segreteria Societaria, il Comitato chiede periodicamente ai componenti dell'organo di governo di esplicitare le proprie opinioni in merito alla dimensione, composizione e funzioni del CdA.

Tra gli aspetti più rilevanti considerati nell'ambito della revisione, è stata individuata l'**adeguatezza della remunerazione dei Dirigenti e dei Manager** con responsabilità strategiche

in relazione agli obiettivi sia di creazione di valore per gli stakeholder che di sostenibilità della società nel medio-lungo periodo. Tutto ciò trova riscontro in un **rapporto retributivo** fra la **retribuzione totale annuale della persona che riceve la massima retribuzione e la retribuzione totale annuale mediana di tutti i dipendenti** (esclusa la suddetta persona) nel 2023 di **circa a 1:17<sup>2</sup>**, in aumento rispetto all'anno precedente.

Non ultima, è stata valutata anche l'**adeguatezza del modello organizzativo, gestionale e di controllo aziendale** in riferimento alle questioni ambientali, sociali e di gestione del personale. **Pininfarina ha pertanto integrato la sostenibilità nelle sue attività**, concentrandosi sull'importanza **dei fattori che influenzano la creazione di valore nel medio e nel lungo periodo**. **I fattori in questione sono stati inclusi nel processo di definizione delle strategie, nel sistema di controllo interno e nella politica di remunerazione di Pininfarina.**

A partire dal 2023, l'introduzione della figura dell'**ESG Manager** ha rafforzato l'impegno aziendale verso la sostenibilità. Mensilmente, un team multidisciplinare, composto da rappresentanti di diversi dipartimenti di tutte le *legal entities*, si riunisce per integrare e potenziare idee e proposte relative ai temi di sostenibilità. Funzionando come un motore di iniziativa e diffusione, questo gruppo, coordinato dall'ESG Manager, ha lanciato diverse azioni per aumentare tra i dipendenti la diffusione di una cultura di sostenibilità.

## Sistemi di Gestione e Controllo

### Sistemi di Gestione: Qualità e Ambiente

Obiettivo primario della Società è la soddisfazione dei propri Clienti tramite l'eccellenza delle tecnologie, delle abilità dei dipendenti, il pieno rispetto delle norme cogenti in materia di qualità del prodotto, salute e sicurezza dei lavoratori e prescrizioni ambientali.

In tal senso, Pininfarina S.p.A. ha implementato un **Sistema di Gestione per la Qualità** conforme ai requisiti della norma **UNI EN ISO 9001:2015**, per il quale ha ottenuto la **certificazione** relativa agli stabilimenti di **Cambiano e Grugliasco (Galleria del Vento)**. Il Sistema di Gestione per la Qualità di Pininfarina S.p.A., tramite una chiara definizione di ruoli e competenze, responsabilizza tutti i dipendenti e collaboratori per fare in modo che, nell'ambito delle proprie mansioni, ciascuno si senta garante delle azioni da attuare per soddisfare il Cliente, nella ricerca del miglioramento continuo delle prestazioni aziendali in termini di Qualità, Costi e Livello di Servizio.

Gli impegni della Politica per la Qualità di Pininfarina vengono tradotti in una pianificazione strategica che permette alla Società di:

- individuare e tradurre le **attese dei Clienti** (inclusi i requisiti cogenti di prodotto e processo) in obiettivi interni concreti e misurabili;
- misurare il livello di **performance** ottenuto sui prodotti e processi, applicando eventuali azioni preventive e correttive;
- assicurare la **priorità della qualità del prodotto/servizio** fornito in caso di conflitto con altri interessi;

<sup>2</sup> Nel calcolo è stato considerato l'imponibile contributivo nel quale sono incluse le retribuzioni mensili, premi, mensilità aggiuntive, una tantum, fringe benefit auto, MBO. Sono incluse le retribuzioni dei dipendenti a tempo pieno e a tempo parziale.

- promuovere il **Miglioramento Continuo** dei prodotti e dei processi.

La Direzione si impegna a verificare, almeno una volta l'anno, l'adeguatezza del Sistema di Gestione per la Qualità e a fornire indicazioni sulle eventuali correzioni e miglioramenti da apportare alla struttura del suddetto sistema.

La diffusione della **Politica per la Qualità** e la consapevolezza degli obiettivi interni viene assicurata dal Responsabile del Sistema Gestione Qualità, che si fa garante della coerenza tra le procedure messe in atto e gli obiettivi generali dell'azienda, attraverso lo svolgimento delle attività di verifica interna, e dalla Direzione Risorse Umane e Organizzazione, mediante le attività formalizzate nel piano di formazione annuale.

Pininfarina considera l'ambiente ed i luoghi di lavoro come un sistema da conservare ed opera affinché gli impianti, i processi produttivi (e non) e i propri servizi non provochino impatti ambientali significativi e garantiscano la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori. Pininfarina, infatti, considera la gestione della Qualità finalizzata al **miglioramento delle prestazioni**, la **tutela dell'ambiente**, la **salute e sicurezza sul lavoro** dei propri lavoratori come fattori prioritari per il conseguimento degli **obiettivi aziendali**.

Pininfarina ha inoltre realizzato il **Sistema di Gestione Ambientale** secondo le linee guida **UNI EN ISO 14001:2015** ottenendo la **certificazione** per gli stabilimenti di **Cambiano e Grugliasco (Galleria del Vento)**.

Si noti che le certificazioni non sono state aggiornate per lo stabilimento di San Giorgio Canavese in quanto tale stabilimento è stato dismesso.

### **Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01**

Pininfarina S.p.A. ha inoltre adottato e aggiornato nel tempo un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, predisposto dalla Società sulla base dell'individuazione delle aree di possibile rischio nell'attività aziendale al cui interno si ritiene più alta la possibilità che siano commessi reati. Il **Modello 231** di **Pininfarina S.p.A.**, la cui ultima versione è stata approvata nel 2023, si propone come finalità quelle di:

- predisporre un sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla **riduzione del rischio di commissione dei reati connessi alle attività aziendali**;
- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto di Pininfarina, ed in particolare quelli impegnati nelle "aree di attività a rischio", consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- informare tutti coloro che operano con la Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- confermare che **Pininfarina non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità** e che, in ogni caso, tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi cui è ispirata l'attività imprenditoriale della Società.

## Processo di Gestione dei Rischi

In occasione della predisposizione del nuovo piano triennale di Audit 2022-2025, la funzione Internal Auditor ha effettuato – nel luglio 2022 – un nuovo Risk Assessment basato su un processo strutturato di analisi e prioritizzazione dei principali rischi secondo un approccio risk based. Questo intervento, anche attraverso interviste con i *process owner* e responsabili di funzione, ha permesso di effettuare un'attività di **mappatura strutturata dei rischi** cui il Gruppo è esposto, sia di natura esogena che di natura endogena.

Tale analisi è, tra l'altro, funzionale alla valutazione delle possibili iniziative di rafforzamento dei sistemi di gestione dei rischi attualmente adottati dal Gruppo, suggerendo un progressivo sviluppo degli esistenti sistemi secondo la **norma ISO 31000**, prima di valutare la successiva implementazione di un processo strutturato di Enterprise Risk Management, secondo i principi previsti dal modello CoSO ERM 2017 emesso dal *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission*.

All'interno di ciascun capitolo della presente DNF, all'interno dei rispettivi paragrafi "Principali rischi e modalità di gestione", vengono elencati i **principali rischi, generati o subiti, connessi ai diversi ambiti ESG** e che derivano dalle attività dell'impresa, dai suoi prodotti, servizi o rapporti commerciali, incluse, ove rilevanti, le catene di fornitura e subappalto e le opportune **modalità di gestione impiegate da Pininfarina**.

## Lotta alla corruzione

### Politica in materia di anticorruzione

L'operato di Pininfarina è orientato a garantire il più stretto rispetto dei principi di **legalità, integrità e trasparenza**. Il Gruppo condanna qualunque comportamento, posto in essere dal proprio personale o da chiunque effettui attività a favore o per conto del Gruppo, volto a promettere, offrire, pagare o accettare, in via diretta o indiretta, denaro o altre utilità allo scopo di ottenere o mantenere un affare o assicurarsi un ingiusto vantaggio in relazione alle attività d'impresa.

Il Gruppo Pininfarina è pienamente consapevole del rischio rappresentato dalla corruzione a qualsiasi livello essa avvenga e delle ripercussioni negative che essa può avere, ripercussioni sia dirette con effetti negativi per Pininfarina, sia indirette con effetti negativi sulla società e sull'ambiente nei contesti in cui il Gruppo opera.

In tal senso, l'obiettivo dichiarato di Pininfarina è di zero tolleranza nei confronti di qualsiasi atto corruttivo, attivo o passivo che sia. **Tutto il personale aziendale è chiamato ad assicurare il rispetto degli obiettivi definiti in materia di lotta alla corruzione**.

Di seguito i documenti che contengono i **principi e i presidi anticorruzione adottati dalla Capogruppo**:

- **Codice Etico**, approvato dal Consiglio di Amministrazione a marzo 2014 e revisionato, da ultimo, a novembre 2023, in cui il Gruppo ha voluto esplicitare i principi di Legalità e di Integrità e Trasparenza come **valori etici fondamentali** cui Pininfarina si ispira. La legalità è il valore imprescindibile nella conduzione delle attività proprie del Gruppo. Il quale opera nel totale rispetto delle leggi vigenti nei Paesi in cui è presente e intende tenere comportamenti che non pregiudichino l'affidabilità professionale e morale. Tutte

le attività sono improntate al rispetto dei principi di integrità e trasparenza e sono condotte con **lealtà** e senso di **responsabilità, correttezza e buona fede**. Il Codice Etico riporta altresì chiari criteri di condotta nella gestione aziendale, specificando tra l'altro che omaggi, regalie e altre forme di benefici sono consentiti solo se di modico valore o comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti. In tal senso il Gruppo condanna qualunque comportamento posto in essere dai Destinatari, ivi inclusi coloro che effettuano attività a favore o per conto del Gruppo, volto a promettere, offrire, pagare o accettare, in via diretta o indiretta, denaro o altre utilità allo scopo di ottenere o mantenere un affare o assicurarsi un ingiusto vantaggio in relazione alle attività d'impresa. Infine, il Codice Etico detta i principi di comportamento da tenere nei confronti della Pubblica Amministrazione, specificando che tutti i destinatari sono tenuti ad operare nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e gli Organi di Controllo secondo principi di correttezza e trasparenza al fine di garantire comportamenti chiari che non possano essere interpretati da parte dei soggetti coinvolti, come ambigui o contrari alle normative vigenti.

- **Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 231/01** (di seguito anche il "Modello"), aggiornato a novembre del 2023 al fine di recepire le novità normative e predisposto tenendo conto della propria peculiare realtà aziendale, in coerenza con il proprio sistema di governo e in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti e che contiene una Parte Speciale dedicata ai "Reati in materia di corruzione e altri reati contro la Pubblica Amministrazione", in cui sono indicati:
  - le aree a rischio reato e le relative attività sensibili;
  - le principali Funzioni e Unità Organizzative aziendali che operano all'interno di ciascuna area a rischio;
  - i principali reati che possono essere astrattamente commessi nelle aree in oggetto;
  - i principali controlli in essere nelle singole aree a rischio reato;
  - i principi di comportamento ed i controlli da rispettare al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati.

Con l'aggiornamento del 2023, Pininfarina ha introdotto il nuovo sistema di segnalazione Whistleblowing rivedendo logiche e strumenti del sistema per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni di violazione di cui era già dotata, alla luce delle previsioni del Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023.

L'introduzione del nuovo sistema ha comportato la redazione di una procedura *ad hoc*, che ha lo scopo di descrivere e disciplinare il sistema di segnalazioni implementato dalla Società, fornendo opportune indicazioni ai segnalanti per l'effettuazione di una segnalazione e delineandone il processo di gestione.. Contestualmente, la Società ha attivato una piattaforma per le **segnalazioni whistleblowing** denominata "My whistleblowing" fornita da un fornitore di servizi specializzato e accessibile tramite una sezione dedicata del sito web della Società. Questo sistema è stato messo a disposizione anche per consentire l'effettuazione di segnalazioni di violazioni della "Politica per la Parità di Genere".

- **Sistema di Gestione Qualità e Ambiente** e relative procedure operative (ad es. per i processi di approvvigionamento o di vendita), che definiscono flussi procedurali e responsabilità volte a garantire un'ottimale gestione dei processi, anche in ottica di prevenzione di potenziali comportamenti scorretti. In particolare, per quanto riguarda gli **approvvigionamenti**, il particolare business di Pininfarina fa sì che non vi sia una catena di fornitura strutturata ma quanto più composta da collaborazioni instaurate con piccole realtà, anche a carattere artigianale. Gli acquisti, infatti, si limitano ai pochi materiali utilizzati per la realizzazione di modelli di stile e prototipi e ai software utilizzati per i servizi di design.

### Principali rischi e modalità di gestione – Governance

Pininfarina ha identificato, all'interno del proprio Modello 231, le attività strumentali al possibile rischio di commissione di **reati di corruzione** (ad esempio dovuti dalla gestione degli acquisti di beni e servizi, degli acquisti di consulenze e incarichi professionali, di gestione dei benefit, ecc.). In particolare, il rischio di commissione di reati di corruzione "**attiva**" durante il processo di vendita è da considerarsi generalmente basso nel settore in cui il Gruppo opera, ove il fattore determinante è da sempre l'elevata qualificazione tecnica, più che la componente economica, e in cui la **quasi totalità dei contratti è assegnata tramite gare**, con il coinvolgimento di un numero significativo di soggetti sia internamente sia lato cliente.

Parimenti contenuto è considerato il rischio di commissione di reati di corruzione "**passiva**" nei processi di acquisto, in virtù delle **attente procedure di selezione dei fornitori** e di formalizzazione dei contratti seguite dal Gruppo e in funzione di tipologie e volumi di beni e servizi acquistati, tipicamente non "critici". Pininfarina, infatti, per promuovere una stretta collaborazione, cooperazione e coordinamento con i propri fornitori e imprese appaltatrici comunica direttamente le proprie politiche in materia di qualità ambiente, sicurezza e salute dei lavoratori.

Al fine di **contrastare attivamente la corruzione**, Pininfarina ha istituito **appositi canali di comunicazione** attraverso i quali i soggetti interessati possono rivolgere le proprie segnalazioni in merito all'applicazione o alle violazioni del Codice Etico. In particolare, come sopra richiamato, nel 2023 ha introdotto il nuovo sistema di segnalazione Whistleblowing rivedendo logiche e strumenti del sistema per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni di violazione di cui era già dotata, alla luce delle previsioni del Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023.

Nel 2023, anche a seguito dell'aggiornamento del Codice Etico e del Modello 231, il Gruppo ha svolto **specifiche iniziative di comunicazione e training in merito a politiche e procedure per prevenire e contrastare la corruzione**, al fine di trasmettere ai propri dipendenti i valori e la cultura aziendale che he vedono nella legalità un prerequisito imprescindibile nella conduzione delle attività del Gruppo.

La formazione in aula sulla 231 avviene a ogni rinnovo del Modello, indicativamente ogni 2-3 anni, suddividendo la popolazione aziendale in due macro-gruppi: i dipendenti meno coinvolti dalle tematiche faranno un **corso online** con test finale; quelli più esposti (HR, Finance, Legal, Sales, Acquisti, ecc.), invece, sono sottoposti ad una **formazione in aula più approfondita** in cui si analizzano più nel dettaglio i vari temi.

Tutti i nuovi dipendenti, comunque, al momento dell'assunzione ricevono il Codice etico aziendale, vengono informati che sull'intranet aziendale è presente il Modello e vengono invitati ad andare a visionarlo. A tal proposito una volta all'anno viene anche inviata una mail di reminder circa l'importanza della consultazione periodica del Modello.

A ulteriore attenuazione del profilo di rischio, Pininfarina S.p.A. nel corso del 2019 ha adottato il sistema ERP SAP, anche al fine di rafforzare il sistema di controllo interno, attraverso l'implementazione di specifici workflow approvativi a sistema anche su processi tradizionalmente meno regolamentati.

Infine, seppure la **gestione della catena di fornitura** non risulti materiale per il Gruppo, i relativi impatti vengono gestiti, a partire dal 2022, attraverso il **Portale di qualifica dei fornitori** che raccoglie dati principalmente legati alla sostenibilità economica e i cui risultati confluiscono poi nella Vendor List. Nel corso del 2023, l'azienda si è impegnata nell'implementazione di questo sistema, ponendosi anche, in futuro, l'obiettivo dell'integrazione di criteri ESG (ambientali, sociali e di governance) in questo portale.

### Indicatori di performance – Governance

Al fine di prevenire il verificarsi di qualsiasi episodio che possa costituire un rischio di commissione del reato di corruzione, **Pininfarina S.p.A. ha adottato e portato a conoscenza di tutto il personale dipendente e pubblicato sul sito corporate della Società le normative e procedure anticorruzione** dell'organizzazione.

Inoltre, durante il 2023, **51 dipendenti della Pininfarina S.p.A. hanno completato almeno un corso in materia di anticorruzione**. In particolare, i corsi hanno riguardato il 5% dei dirigenti, l'11% dei manager, il 27% degli impiegati e il 28% degli operai presenti in Pininfarina S.p.A.

In continuità con quanto rendicontato nei precedenti esercizi e ad ulteriore riprova dell'attenzione posta dal Gruppo a tale tematica, nel corso del 2022 e del 2023 **non si sono registrati casi confermati di corruzione**, di licenziamento o disciplina di dipendenti per motivi di corruzione, di rescissione o mancato rinnovo di contratti stipulati con partner aziendali, di casi legali di dominio pubblico riguardanti corruzione intentati contro l'organizzazione o suoi in nessuna delle *legal entity* facenti parte del Gruppo Pininfarina.

Inoltre, il **Gruppo** durante il biennio **non è stato coinvolto in casi significativi di mancata conformità a leggi e regolamenti** e si pone come obiettivo quello di continuare su questa linea.

## Diversità negli Organi di governo

Assicurare la **parità tra generi e la diversità negli organi di governo** è un impegno che Pininfarina rispetta anche in ossequio alle disposizioni del Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana.

In linea con le *best practices* e le linee guida evidenziate dal Codice di Corporate Governance, in sede di presentazione delle liste e di successiva nomina degli amministratori, gli azionisti hanno perseguito l'obiettivo di garantire parità di genere, multiculturalità e competenze diversificate e complementari dei consiglieri.

L'attenzione al tema traspare infatti dalla composizione stessa degli organi di governo e controllo, che rispecchia:

- **Diversità di genere**, con un Consiglio di Amministrazione e singoli Comitati consiliari in cui non meno di un terzo dei membri sono costituiti da donne;
- **Diversità di origine geografica**, raccordando all'interno dei membri del Consiglio di Amministrazione sia le profonde radici italiane sia il carattere multinazionale di Pininfarina, parte del Gruppo Tech Mahindra. Infatti, come riportato nella tabella sottostante, più del 30% dei membri del consiglio d'amministrazione sono di origine straniera;
- **Diversità di competenze, esperienze e caratteristiche professionali**, in particolare, il Consiglio di Amministrazione, è formato da un insieme di figure professionali con esperienza decennale sul territorio nazionale ed internazionale nell'ambito della gestione aziendale del settore automotive, da avvocati di taglio societario nonché da esperti di corporate governance e di corporate finance.

Seguendo le *best practices* internazionali, la maggioranza dei consiglieri di Pininfarina S.p.A. è composto da membri indipendenti, sia secondo quanto stabilito dal Codice di Corporate Governance che dal Testo Unico Finanziario (T.U.F..).

**40%** PRESENZA  
FEMMINILE  
NEL CONSIGLIO DI  
AMMINISTRAZIONE

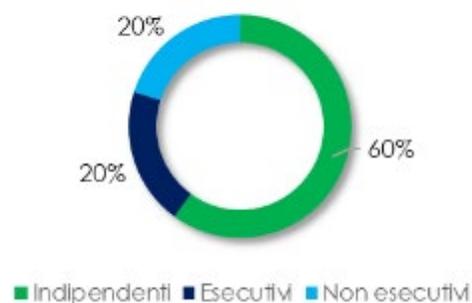
Il **Consiglio di Amministrazione** di Pininfarina S.p.A. è composto da **10 amministratori**, di cui:

- 6 indipendenti di cui quattro di genere femminile;
- 2 non esecutivi (di genere maschile);
- 2 esecutivi (di genere maschile) (Presidente e Amministratore Delegato).

Il Gruppo Pininfarina non ha emesso una policy specifica per quanto riguarda la redazione delle liste da presentare in assemblea per la nomina dei membri del CdA, in quanto tale attività è svolta nel rispetto di quanto previsto da:

- Statuto Societario;
- Regolamento Emittenti;
- Assemblea dei Soci;
- Linee Guida e standard previsti dal Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana.

### Composizione CdA (%)



Per quanto riguarda le modalità adottate dal Gruppo per la nomina, sostituzione, composizione e attribuzione dei ruoli ai membri del Consiglio di Amministrazione si rimanda integralmente alla relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari.

### Consiglio di Amministrazione di Pininfarina S.p.A.

Carica	Componenti	Età	Data di prima nomina (*)	In carica da	Esecutivo	Indipendente	Numero altri incarichi (**)
Presidente	Paolo Pininfarina	65	29/06/88	13/05/22	Esecutivo	-	-
Amministratore Delegato	Silvio Pietro Angori	62	12/08/08	13/05/22	Esecutivo	-	-
Consigliere	Manoj Bhat	50	03/08/16	13/05/22	Non esecutivo	-	1
Consigliera	Sara Dethridge	52	13/05/22	13/05/22	Non esecutivo	Codice T.U.F.	-
Consigliere	Dilip Keshu	61	13/05/22	13/05/22	Non esecutivo	-	-
Consigliere	Jay Itzkowitz	63	03/08/16	13/05/22	Non esecutivo	Codice T.U.F.	2
Consigliera	Sara Miglioli	53	03/08/16	13/05/22	Non esecutivo	Codice T.U.F.	-
Consigliera	Pamela Morassi***	46	14/07/23	14/07/23	Non esecutivo	Codice T.U.F.	1
Consigliera	Lucia Morselli	67	13/05/22	13/05/22	Non esecutivo	Codice T.U.F.	-
Consigliere	Antony Sheriff	60	03/08/16	13/05/22	Non esecutivo	Codice T.U.F.	1

\* Per la data di prima nomina di ciascun amministratore si intende la data in cui l'amministratore è stato nominato per la prima volta (in assoluto) nel CdA dell'emittente.

\*\* In questa colonna è indicato il numero di incarichi di amministratore o sindaco ricoperti dal soggetto interessato in altre società quotate in mercati regolamentati, anche esteri, in società finanziarie, bancarie assicurative o di rilevanti dimensioni. Nella Relazione sulla corporate governance gli incarichi sono indicati per esteso.

\*\*\* Succede a Maria Giovanna Calloni, componente del Consiglio di Amministrazione dal 13/05/2022 al 12/05/2023.

### Comitato controllo e rischi

Carica	Componenti	Età	Data di prima nomina (*)	In carica da	Esecutivo	Indipendente	Numero altri incarichi (**)
Presidente	Jay Itzkowitz	63	03/08/16	13/05/22	Non esecutivo	Codice T.U.F.	1
Consigliera	Sara Dethridge	52	13/05/22	13/05/22	Non esecutivo	Codice T.U.F.	-

Consigliera	Pamela Morassi***	46	14/07/2023	14/07/23	Non esecutivo	Codice T.U.F.	-
-------------	-------------------	----	------------	----------	---------------	---------------	---

\* Per la data di prima nomina di ciascun amministratore si intende la data in cui l'amministratore è stato nominato per la prima volta (in assoluto) nel CdA dell'emittente.

\*\* In questa colonna è indicato il numero di incarichi di amministratore o sindaco ricoperti dal soggetto interessato in altre società quotate in mercati regolamentati, anche esteri, in società finanziarie, bancarie assicurative o di rilevanti dimensioni. Nella Relazione sulla corporate governance gli incarichi sono indicati per esteso.

\*\*\* Succede a Maria Giovanna Calloni, componente del Comitato controllo e rischi dal 13/05/2022 al 12/05/2023.

## Comitato Nomine e Remunerazioni

Carica	Componenti	Età	Data di prima nomina (*)	In carica da	Esecutivo	Indipendente	Numero altri incarichi (**)
Presidente	Antony Sheriff	60	03/08/16	13/05/22	Non esecutivo	Codice T.U.F.	1
Consigliere	Jay Itzkowitz	63	03/08/16	13/05/22	Non esecutivo	Codice T.U.F.	1
Consigliere	Lucia Morselli	67	13/05/22	13/05/22	Non esecutivo	Codice T.U.F.	-

\* Per la data di prima nomina di ciascun amministratore si intende la data in cui l'amministratore è stato nominato per la prima volta (in assoluto) nel CdA dell'emittente.

\*\* In questa colonna è indicato il numero di incarichi di amministratore o sindaco ricoperti dal soggetto interessato in altre società quotate in mercati regolamentati, anche esteri, in società finanziarie, bancarie assicurative o di rilevanti dimensioni. Nella Relazione sulla corporate governance gli incarichi sono indicati per esteso.

## Comitato Operazioni con Parti Correlate

Carica	Componenti	Età	Data di prima nomina (*)	In carica da	Esecutivo	Indipendente	Numero altri incarichi (**)
Presidente	Jay Itzkowitz	63	03/08/16	13/05/22	Non esecutivo	Codice T.U.F.	1
Consigliere	Antony Sheriff	60	03/08/16	13/05/22	Non esecutivo	Codice T.U.F.	1
Consigliere	Sara Miglioli	53	03/08/16	13/05/22	Non esecutivo	Codice T.U.F.	-

  
green motion

# ENVIRONMENT

11 CITTÀ E COMUNITÀ  
SOSTENIBILI



12 CONSUMO E  
PRODUZIONE  
RESPONSABILI



## Environment

### Politica ambientale integrata

Il Gruppo Pininfarina, anche in virtù del proprio passato industriale, ha mantenuto una forte **sensibilità verso le tematiche ambientali**, adottando rigidi criteri di condotta a tutela dell'ambiente, formalizzati e diffusi all'interno del proprio **Codice Etico** e conservando negli anni un approccio proattivo nel monitoraggio delle proprie performance in tale ambito.

A riprova del proprio impegno ed in ottica di *continuous improvement*, **Pininfarina S.p.A.**, unica Società del Gruppo a gestire ancora **laboratori produttivi**, ha ottenuto la **certificazione UNI EN ISO 14001:2015** relativa al Sistema di Gestione Ambientale per le sedi di Cambiano e Grugliasco. Tale certificazione è un ulteriore riconoscimento dei continui sforzi fatti dall'Azienda in ottica di miglioramento dei propri prodotti, processi e servizi.

In seguito all'aggiornamento dei nuovi standard, Pininfarina ha emesso a Marzo 2018 la propria **Politica Ambiente Salute e Sicurezza (EHS)**, pubblicata anche sul proprio sito internet, con la quale ha inteso sottolineare l'impegno profuso dal Gruppo nell'adottare per tutti i propri siti produttivi i programmi volti a salvaguardare l'incolumità dei lavoratori e dell'ambiente circostante. Nell'ambito di un continuo impegno in materia di sostenibilità, a settembre 2023 la Politica EHS è stata ulteriormente aggiornata. Quest'ultima revisione ha evidenziato l'adozione da parte di Pininfarina di un approccio trasversale alle questioni di sostenibilità, basato sui tre pilastri ESG, identificando in particolare i seguenti obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG) come pilastri guida per la sua politica EHS: 8 (*Lavoro dignitoso e crescita economica*), 9 (*Industria, innovazione e infrastrutture*), 11 (*Città e comunità sostenibili*) e 12 (*Consumo e produzione responsabili*).

Tale Politica EHS viene rafforzata da una serie di Procedure ed Istruzioni Operative aggiornate, in linea con lo standard ISO 14001:2015, in cui sono definite nel dettaglio le **responsabilità** e le

modalità operative per l'attuazione degli **impegni assunti**. Coerentemente, Pininfarina S.p.A. si pone annualmente specifici **target ambientali** che mirano ad assicurare il raggiungimento degli obiettivi definiti nella propria Politica EHS.

Di seguito si elencano i **principali obiettivi ambientali** contenuti nella Politica EHS:



*“Pininfarina considera l'ambiente ed i luoghi di lavoro come un sistema da conservare ed opera affinché gli impianti, i processi produttivi e non ed i servizi non provochino impatti ambientali significativi e garantiscano la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.”*

Codice Etico di Pininfarina

- **miglioramento continuo** dei **prodotti, processi, servizi** ed **attività riducendo**, per quanto possibile, **l'impatto sull'ambiente**, prevenendo incidenti ambientali e rischi professionali;
- **razionalizzazione** dei consumi energetici e delle risorse naturali;
- **miglioramento continuo** di impianti, processi e servizi, al fine di **ridurre l'impatto** delle sue attività sul **Cambiamento Climatico**;
- **gestione responsabile delle sostanze chimiche**;
- sviluppo di **veicoli** orientati verso la **mobilità sostenibile**;
- **soluzioni e processi** altamente tecnologici e innovativi nel **campo del design architettonico**;
- **adozione** per i siti produttivi delle migliori **tecniche** disponibili per la riduzione delle **emissioni nocive** sull'ambiente;
- **riduzione dell'inquinamento atmosferico**;
- adozione di programmi di **medio e lungo termine**;
- **monitoraggio costante** delle **prestazioni ambientali**;
- **sistema di documentazione** con procedure di emergenza;
- **formazione e informazione interna ed esterna** all'Azienda per lo sviluppo di progetti con le migliori prestazioni ambientali.

Le modalità di **definizione e monitoraggio dei relativi target** sono disciplinate da **procedure specifiche del SGA**, quali la procedura "PA.33.01 - Obiettivi e traguardi e programma di gestione ambientale" o la procedura "PA.51.02 - Indicatori di prestazione ambientale". La procedura "PA.52.01 - Non conformità, azioni correttive e preventive ambientali" definisce come operare in caso di difformità al SGA o in caso di **possibilità di miglioramento** che dovessero emergere in fase di audit interno.

I **target** che la Capogruppo si è prefissata sono **monitorati costantemente** e, su base annuale, l'alta Direzione di Pininfarina S.p.A. valuta l'andamento delle proprie prestazioni ambientali, formalizzando all'interno del rapporto di "Riesame della Direzione" gli esiti delle proprie valutazioni, rimandando per i dati ai vari documenti del SGA adottato.

Tra le **iniziative in corso di implementazione nel 2023** a livello di Pininfarina S.p.A. allo scopo di raggiungere gli **obiettivi di efficientamento** in ambito ambientale vi sono:

- l'installazione di **erogatori d'acqua** che prelevano dalla rete idrica, con l'obiettivo di ridurre l'utilizzo di bottigliette di plastica;
- l'installazione di macchinette del caffè che permettano l'utilizzo di tazze personali, per **ridurre l'utilizzo dei bicchierini di plastica**. Questi ultimi, inoltre, saranno sostituiti da bicchierini di materiale certificato con un minore impatto di CO<sub>2</sub>;
- **l'aggiornamento della cabina elettrica della sede di Cambiano 1** con l'installazione di trasformatori e attrezzature più avanzate che ha portato a una riduzione del consumo energetico del 15-20% e a un notevole risparmio sulle emissioni di CO<sub>2</sub>;
- **l'ottimizzazione degli impianti di ventilazione negli uffici di Cambiano 2** con la sostituzione di vecchi motori con modelli Vertex ad alta efficienza entro il 2024,
- **la realizzazione dell'80% della transizione da illuminazione neon a LED**, prevedendo il completamento della sostituzione in tutti gli impianti di Cambiano entro il 2024.

- **l'implementazione di un sistema di monitoraggio energetico** presso la cascina per un'analisi dettagliata dei consumi,
- **lo sviluppo di un innovativo progetto di climatizzazione** con intelligenza artificiale per la termoregolazione automatica delle macchine, eliminando la necessità di interventi manuali per risolvere disagi e anticipando le problematiche per ridurre costi e sprechi e accrescere l'efficienza entro il 2024
- **l'avvio della raccolta differenziata della carta;**
- **L'attività di formazione/comunicazione** ai dipendenti in materia di **sostenibilità** ambientale.

### Principali rischi e modalità di gestione – Ambiente

A seguito della dismissione degli impianti produttivi nel recente passato e della **conversione ad attività prevalentemente di progettazione e design**, il Gruppo Pininfarina ha significativamente **ridotto il proprio profilo di rischio relativo alla tutela dell'ambiente** e alle politiche di mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici.

Pininfarina S.p.A, la Capogruppo, rappresenta un'eccezione poiché continua **nella realizzazione di prototipi e miniserie ed una galleria del vento per lo svolgimento di test di aerodinamica**. Al fine di monitorare adeguatamente i rischi, generati o subiti, legati alla tutela dell'ambiente, Pininfarina S.p.A. ha pertanto definito, all'interno del proprio Sistema di Gestione Ambientale, la procedura "PA.31.01 - Aspetti ambientali". Tale **procedura** disciplina le modalità adottate dall'azienda **per identificare gli impatti ambientali** relativi ad attività, prodotti e servizi che la Società può tenere sotto controllo e sui quali può esercitare un'influenza, identificare gli aspetti che hanno o possono avere impatti significativi sull'ambiente e sul cambiamento climatico, documentare gli aspetti ambientali derivanti dalle attività pregresse e future.

Le analisi interne di Pininfarina S.p.A hanno identificato che i principali rischi endogeni potenzialmente associabili alle attività svolte sono:

- **emissioni in atmosfera** derivanti da:
  - modellazione e completamento – verniciatura (aspirazione da cabine di verniciatura/carteggiatura);
  - impianti e manutenzione – centrali termiche (emissioni derivanti dal funzionamento delle caldaie a metano);
- **rilasci nel suolo** derivanti da impianti e manutenzione – serbatoi e vasche interrato (condizione di emergenza);
- **uso di materie prime e risorse naturali** relative a:
  - modellazione e completamento – verniciatura (consumo di carboni attivi);
  - impianti e manutenzione – centrale termica (consumo di metano);
- **utilizzo di energia** derivante dai seguenti processi:
  - modellazione e completamento – verniciatura (consumo di energia elettrica);
  - impianti e manutenzione – centrale termica (consumo di energia elettrica);
- **impiego di sostanze/preparati pericolosi** derivanti dai seguenti processi:
  - modellazione e completamento – verniciatura (sostanze infiammabili);
  - Impianti e manutenzione – attività di manutenzione (sostanze infiammabili).

I **principali rischi esogeni** legati agli aspetti ambientali possono derivare da:

- **evoluzione normativa relativa all'ambiente ed ai luoghi di lavoro** in cui opera il personale dipendente; particolarmente rilevanti possono essere le evoluzioni normative in tema di bonifica dei siti o quelle riguardanti l'utilizzo di sostanze e miscele pericolose, sia per gli aspetti ambientali sia per quelli di igiene e sicurezza sul lavoro correlati alle informazioni che devono provenire da tutta la dei prodotti chimici in osservanza ai Regolamenti emanati dalla Comunità Europea;
- **cambiamenti climatici** che possono determinare impatti sull'operatività del Gruppo o sui prodotti e servizi resi.

Relativamente all'indagine ambientale condotta nel 2011 presso il sito di Grugliasco ceduto nel 2009 alla società Sviluppo Investimenti Territorio S.r.l. (SIT), in aggiornamento rispetto a quanto illustrato nello scorso esercizio, si comunica che su specifica richiesta dei Proprietari/gestori, allo scopo di migliorare la successiva fruibilità dell'area soggetta a bonifica, Pininfarina, in data 9 febbraio 2022, ha trasmesso agli Enti una nota di aggiornamento del progetto operativo degli interventi di bonifica. Il Comune di Grugliasco con successiva Determinazione Dirigenziale 151, emanata in data 24 febbraio 2022, ha approvato la Variante. I lavori di scavo hanno avuto inizio in data 3 maggio 2022 e ad oggi si è in attesa di ricevere i risultati delle analisi eseguite nell'area di scavo da parte dell'ARPA. Alla luce di quanto sopra esposto, gli accordi relativi alle operazioni di bonifica, sottoscritti a giugno 2021 tra Pininfarina ed i Proprietari/gestori, sono stati integrati nel mese di aprile 2022, prevedendo a garanzia della corretta esecuzione della Scrittura e degli accordi relativi alla bonifica, ha consegnato a Pininfarina di una polizza fideiussoria per euro 75 migliaia.

In data 28 marzo 2022 è stato chiuso definitivamente il contenzioso fra SIT e Pininfarina, sorto a seguito di causa civile intentata da SIT nel 2019 dinanzi al Tribunale di Torino per presunto danno derivante dalla vendita del sito nel 2009 per un prezzo non ritenuto congruo. Per la precisione, Pininfarina, accogliendo l'ipotesi transattiva proposta dal Giudice ai fini della chiusura del contenzioso, ha corrisposto alla controparte un importo comprensivo degli oneri pari a euro 58.304,80. Con la sottoscrizione dell'accordo, le parti hanno espressamente dichiarato di nulla più avere reciprocamente a pretendere per ogni e qualsiasi titolo e/o ragione.

## Il contributo alla mobilità sostenibile

L'impegno ambientale di Pininfarina non si limita alla certificazione dei propri processi, ma traspare in maniera evidente anche dalla **continua ricerca di efficienza nei veicoli di cui il Gruppo concorre allo sviluppo** e dallo spiccato interesse manifestato nei confronti della mobilità sostenibile. Per il Gruppo l'idea di mobilità sostenibile e di efficienza energetica non sono concetti nuovi, ma fanno parte del proprio DNA. Già negli anni '70, in piena crisi energetica, Pininfarina sviluppò il suo primo veicolo a trazione elettrica, la Ecos. Lo studio di veicoli sostenibili è poi proseguito nei decenni successivi, culminando nel 2007 con la creazione del **Centro di ricerca e sviluppo interamente focalizzato sulle piattaforme elettriche modulari**. Questo sforzo ha portato alla nascita di due vetture elettriche: BlueCar, pensata per le medie percorrenze, e Nido EV, destinata ad un utilizzo prevalentemente urbano. Le conoscenze sviluppate in quest'ambito nel corso dei decenni permettono oggi a Pininfarina di presentarsi sul mercato come **player in grado di sviluppare veicoli elettrici ad alte prestazioni**.



L'attenzione del Gruppo alle tematiche di mobilità sostenibile si è ulteriormente concretizzata con la creazione di una **partnership di Pininfarina con Bosch e BENTELER** per lo sviluppo di **piattaforme modulari su cui le case automobilistiche possano sviluppare veicoli elettrici**. Tale partnership ha dato origine a **Electric Drive System (BEDS)**, una soluzione di piattaforma efficiente che favorisce la creazione di nuovi veicoli elettrici in tempi rapidi, con ridotta

complessità ed alta qualità, grazie al design modulare e scalabile. Sulla base del sistema BEDS, nel 2021, Pininfarina apre la strada al futuro della mobilità urbana attraverso lo sviluppo di **"Teorema"**, la prima futuristica e audace **Virtual Concept Car interamente sviluppata utilizzando tecnologie VR** e che rappresenta una nuova interpretazione della mobilità, completamente elettrica e autonoma, all'insegna dell'esperienza utente e della tecnologia.

La concezione di mobilità sostenibile di Pininfarina si estende al di là del settore automobilistico e si concretizza in una visione integrata che ricomprenda **trasporto pubblico e micro-mobilità**.

Ne sono esempio lo **sviluppo della cabinovia Teleo nella città di Tolosa** e quello di **GoldenPass in Svizzera**. Inoltre, nel 2021, è nata una **collaborazione con due importanti player internazionali: Helbiz**, leader nella micro-mobilità e **MT Distribution**, una solida realtà riconosciuta a livello mondiale nel panorama della mobilità elettrica urbana. Il **primo risultato** è stato lo sviluppo di **"HELBIZ ONE"**, un e-scooter di ultima generazione dal design coordinato e customizzabile che anticipa il futuro della mobilità.



## L'impegno per città e infrastrutture più sostenibili

L'esperienza unica e altamente specializzata maturata in oltre 90 anni di produzione di veicoli innovativi e iconici che mescolano complessità e bellezza, rappresenta l'elemento essenziale attraverso il quale la **divisione di architettura di Pininfarina** sviluppa progetti fortemente distintivi sul mercato. Anche in tale ambito viene adottato un approccio progettuale in grado di lavorare sui bisogni emergenti della società al fine di **proporre soluzioni e processi altamente tecnologici e innovativi**, come ad esempio applicazioni di progettazione parametrica, *Design for Manufacturing* o *Life Cycle Thinking*, analizzando e **garantendo la sostenibilità ambientale, economica e sociale del progetto lungo tutte le fasi del ciclo di vita**. L'unicità e il carattere altamente identificabile del Brand Pininfarina si manifesta attraverso i nuovi paradigmi che utilizza nella progettazione di spazi di architettura pubblica, residenziale e nell'*home-design*. Inoltre, Pininfarina è riconosciuta come top player nel mondo in ambito *Branded Real Estate* e si propone come **leader per eccellenza culturale e creativa nella ricerca di nuovi concetti di abitazione**.



Questi elementi caratterizzano l'attività di Urban Design di Pininfarina e ne fanno un **partner visionario e concreto per la ricerca e la realizzazione di città più sostenibili**, ridefinendo il modo di vivere e di muoversi in maniera concreta, fornendo soluzioni di riduzione degli impatti ambientali, mitigazione e adattamento al cambiamento climatico. Pininfarina propone innovative soluzioni nell'*urban design*. Integra competenze afferenti a diversi settori progettuali, dalla mobilità all'architettura, passando per l'*experience design*. Una combinazione perfetta per immaginare un sistema ampio ed integrato per un futuro urbano più sostenibile.

Uno dei progetti più interessanti in questo ambito è quello legato allo sviluppo della **sede di Higold** a Shunde (Cina), in cui elementi architettonici, spazi pubblici e prodotti in esposizione si integrano in modo unitario. **Pininfarina Architecture** ha realizzato l'intero progetto, dagli esterni al landscape. L'iconicità dell'edificio viene accentuata dalla presenza di una facciata continua in grado di creare, grazie alla vetrata a doppia pelle, un effetto più schermato all'esterno, che si accosta a superfici dotate di maggior trasparenza rivolte verso la parte interna. Questo assicura non solo una maggiore privacy per gli uffici, ma anche un **considerevole risparmio energetico grazie alla ventilazione ottimale** consentita dalla facciata a doppia pelle, in grado di ridurre la necessità di riscaldamento e condizionamento durante l'anno.



## Consumi energetici

Il Gruppo Pininfarina presta grande attenzione ai propri consumi energetici in modo da limitarne gli impatti sull'ambiente e, ove necessario, implementare misure di riduzione. I consumi a livello di Gruppo nel 2023 si attestano a un totale di **31.572 GJ**, registrando una **diminuzione del 1,8% rispetto al 2022**.

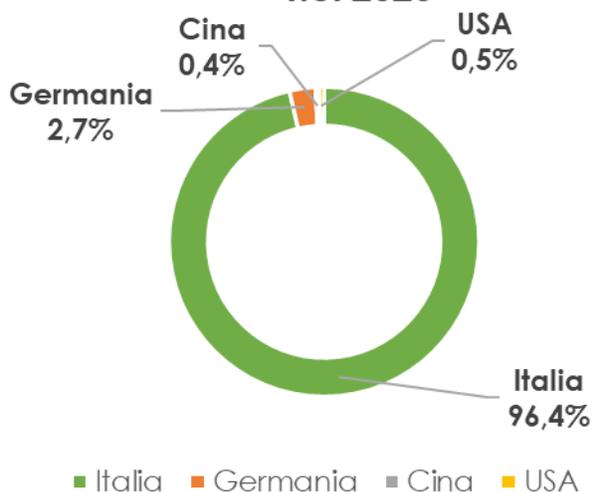
In definitiva, rispetto al 2022, nel 2023 i consumi energetici hanno fatto registrare un calo in Italia (-1,1%), Germania (-21,9%) e Cina (-19,9%). Negli Stati Uniti<sup>3</sup>, invece si registra un aumento (+31,9%).

**Energia diretta:** è l'energia prodotta e consumata da Pininfarina nell'ambito delle proprie operazioni, dei propri progetti e dei propri impianti. Può includere energia da combustibili, luce solare, vento, acqua, ecc. per l'esercizio delle apparecchiature e dei veicoli di proprietà di Pininfarina e per la produzione di energia e calore in loco. Per i combustibili può essere misurato in giga-joule (GJ).

**Energia indiretta:** è l'energia prodotta al di fuori dei confini di Pininfarina dai fornitori di energia elettrica e consumata in loco. L'energia indiretta dipende dalle reti elettriche locali in cui opererà Pininfarina. Si misura in giga-joule o megawatt ora (MWh).

**L'anidride carbonica equivalente**, abbreviata in **CO<sub>2</sub>e**, è una misura metrica utilizzata per confrontare le emissioni dei vari gas a effetto serra sulla base del loro potenziale di riscaldamento globale (GWP), convertendo quantità di altri gas nella quantità equivalente di biossido di carbonio con lo stesso potenziale di riscaldamento globale.

Consumi energetici (% per paese)  
nel 2023



In termini assoluti, la **percentuale di energia consumata in Italia è il 96,4% del totale**, con il restante composto da Germania (2,7%), Cina (0,4%) e USA (0,5%), come conseguenza del fatto che gli **stabilimenti produttivi sono situati sul territorio italiano**, mentre le legal entity estere hanno principalmente funzione di uffici commerciali.

<sup>3</sup> Il dato è stato stimato in quanto le sedi di Pininfarina of America Corp. sono soggette ad un contratto di locazione e di conseguenza non è possibile ottenere il dato puntuale. La metodologia utilizzata considera un numero medio di KWh per sqft (square foot) durante l'anno. Si prega di fare riferimento al seguente link: <https://www.eia.gov/consumption/commercial/data/2018/ce/pdf/c14.pdf>

## Consumo totale di energia (GJ)

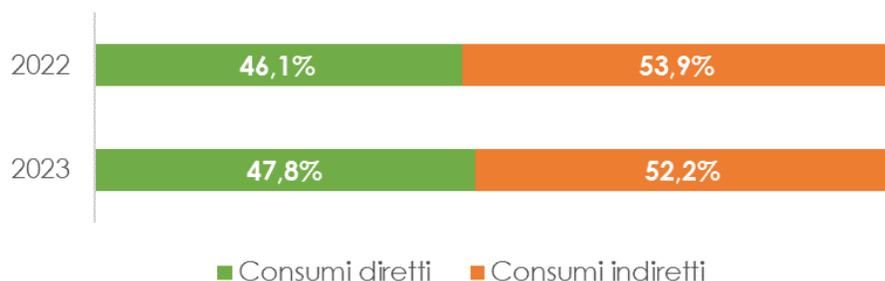


Il consumo totale di energia del Gruppo nel 2023 deriva da combustibile consumato (gas naturale e diesel e benzina per veicoli aziendali di proprietà o in leasing a lungo termine) e da energia elettrica acquistata dalla rete nazionale.

In particolare:

- il **52,2% dei consumi sono indiretti**, derivanti da consumi di elettricità da fonti non rinnovabili;
- il **47,8% dei consumi sono diretti**, derivanti da combustibili impiegati nei siti produttivi e negli uffici.

## Consumi energetici diretti e indiretti sul totale (%)



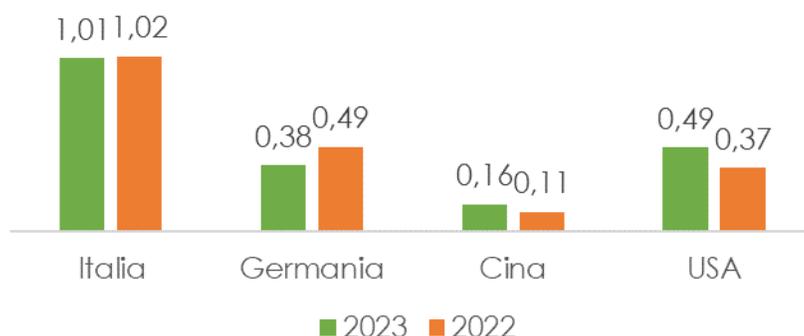
Il mix dei consumi energetici del Gruppo risulta pressoché **costante** rispetto al 2022.

Nella sezione "Dati e indicatori" sono riportate le tabelle di dettaglio relative ai consumi energetici del Gruppo Pininfarina divise per Paese, fonte e scope.

In termini di **intensità energetica**, intesa come il rapporto fra energia utilizzata (in questo caso il consumo totale di energia) e un parametro specifico definito dall'organizzazione (nel caso di Pininfarina è l'estensione in metri quadri degli stabilimenti), nel 2023, il Gruppo Pininfarina fa segnare un rapporto di **0,94 GJ/m<sup>2</sup>**, in linea rispetto all'anno precedente.

In linea con quanto menzionato in merito ai fabbisogni energetici di Pininfarina S.p.A., gli **stabilimenti italiani hanno la più elevata intensità energetica**, seguita da Germania, USA e infine Cina.

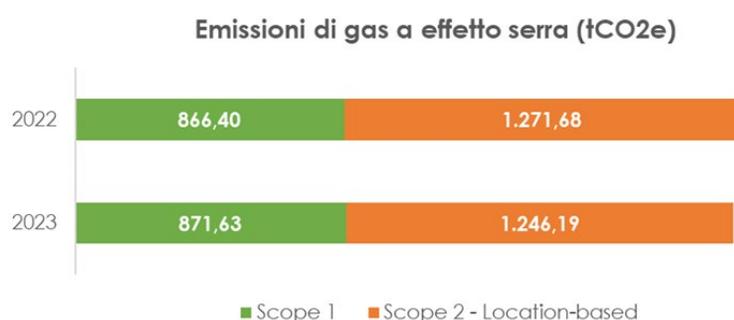
### Rapporto di intensità energetica per Paese (GJ/m<sup>2</sup>)



### Emissioni in atmosfera

Il Gruppo Pininfarina monitora costantemente le emissioni dirette ed indirette causate dai propri consumi energetici. Inoltre, in Italia, per via dei laboratori di prototipazione, Pininfarina S.p.A. monitora le emissioni dei fumi per stimare l'impatto delle sostanze nocive rilasciate in atmosfera.

In totale le **emissioni di gas serra** (Scope 1 e Scope 2 – Location-Based), generate dalle attività di Pininfarina nel 2023, sono state quantificate in **2.117,82 tonnellate di CO<sub>2</sub> equivalente**, di cui:



- Circa il **41% sono emissioni dirette** (cosiddetto "Scope 1"), per un ammontare pari a 871,63 tCO<sub>2</sub>e originate dai consumi di gas naturale (es. carburante per il riscaldamento) e dai consumi di carburante dei veicoli di proprietà

aziendale;

- Circa il **59% sono emissioni indirette** (cosiddetto "Scope 2 – Location-Based"), per un ammontare pari a 1.246,19 tCO<sub>2</sub>e originate dai consumi di energia elettrica da fonti non rinnovabili, acquistata sul mercato.

Le **emissioni di gas serra totale** (Scope 1 e Scope 2 – Market-Based) generate nel 2023 sono state quantificate in **2.971,86 tonnellate di CO<sub>2</sub> equivalente**, di cui il 29% composto da emissioni di Scope 1 e il restante 71% da emissioni di Scope 2 Market-Based.



In termini di tonnellate di CO<sub>2</sub> equivalenti, le **emissioni dirette Scope 1 sono aumentate dell'0,6% rispetto ai valori del 2022**. Questo incremento è principalmente attribuibile alla perdita di 60 kg di gas refrigerante nei sistemi di Galleria del Vento negli stabilimenti italiani. Per quanto riguarda le **emissioni indirette Scope 2 Location-Based**, si segnala una **diminuzione del 2,0 %** mentre le **emissioni indirette Scope 2 Market-Based** risultano **diminuite dell'4,8%**.

Per la metodologia e i fattori utilizzati per quantificare le emissioni di CO<sub>2</sub> in atmosfera si faccia riferimento alla rispettiva sezione **"Dati e Indicatori"**.

## Emissioni nocive

Le **attività di Pininfarina non generano alcun tipo di emissione nociva di sostanze che danneggino l'ozono** (es. CFC, HCFC, R-22), in quanto le Società del Gruppo non producono, né importano o esportano alcuna sostanza rientrante in tale categoria.

Riguardo alle apparecchiature utilizzate per la climatizzazione degli ambienti di lavoro e di produzione del freddo ad uso tecnologico, **Pininfarina S.p.A. mantiene attivo l'elenco delle apparecchiature contenenti gas refrigeranti al fine di garantire le corrette operazioni di manutenzione** ed effettua periodicamente, per tramite di ditte specializzate, le necessarie attività di manutenzione, compreso il controllo della tenuta dei circuiti contenenti i gas refrigeranti.

Nel 2023 Pininfarina registra in Italia un'**emissione di ossidi di azoto** (cd. NO<sub>x</sub>) pari a circa **214 kg**, generati come **sottoprodotto della combustione di gas metano** usato per la **climatizzazione invernale degli ambienti di lavoro**<sup>4</sup>. L'emissione di ossidi di azoto nel 2023 è **in diminuzione di circa il 6% rispetto al 2022**.

Sempre in Italia è stimata inoltre una limitata **emissione di Composti Organici Volatili (COV), pari a 99,93 kg** rilasciati nell'arco dell'anno, per effetto delle attività del reparto di Verniciatura, il quale utilizza prodotti contenenti solventi organici<sup>5</sup>. In confronto all'anno 2022, che registrava un valore di 193,02 kg, si è riscontrata una diminuzione **della quantità di COV emessi (-48%)**. Questo calo è correlato all'introduzione di un nuovo impianto di pulizia degli aerografi da verniciatura, apparecchiatura che favorisce il riciclaggio dei solventi. In aggiunta, si è registrata una diminuzione delle attività di verniciatura registrata nel 2023.



<sup>4</sup> Il dato è stato stimato sulla base dei consumi gas metano e delle misure effettuate sulle emissioni ai camini in cui si rileva il valore del NO<sub>x</sub> espresso in parti per milione (ppm), rapportato ad un tenore di ossigeno del 3% nei fumi stessi.

<sup>5</sup> Il dato è stato stimato tramite la metodologia di calcolo richiesta dall'Ente pubblico (Città Metropolitana di Torino) preposto al rilascio dell'Autorizzazione Ambientale secondo le norme vigenti. La metodologia considera i quantitativi e le caratteristiche dei prodotti vernicianti contenenti solventi organici, gli impianti di abbattimento a carboni attivi dei solventi e i quantitativi di prodotti vernicianti smaltiti contenenti solventi organici.

## Risorse idriche

La suddivisione dei consumi idrici del Gruppo Pininfarina ricalca quella dei consumi energetici, con **le Società del perimetro italiano che contribuiscono a circa il 96% dei prelievi idrici totali del 2023**, in quanto le controllate estere registrano esclusivamente consumi per gli usi civili degli uffici.

Quasi il **99% dell'acqua prelevata è acqua comunale** o derivante da altri servizi idrici pubblici o privati; tuttavia, una **quota esigua (1%) di acqua ha provenienza sotterranea** e viene **prelevata da un pozzo presente nello stabilimento (non più produttivo) di Bairo**, alimentando il sistema antincendio e utilizzata anche per fini civili. Rispetto all'anno 2022, si è registrata una riduzione del 68% nel prelievo di acqua, in quanto il consumo elevato dell'anno precedente era attribuibile a una perdita. Non si registrano prelievi idrici da acque superficiali, acque piovane raccolte direttamente e acque reflue da altre aziende.

Si segnala che, al fine di ridurre l'impatto ambientale del sistema di condizionamento dell'aria per i test condotti nel tunnel del vento, **Pininfarina S.p.A. ha adottato un sistema di produzione del freddo con utilizzo di una "torre evaporativa"** in combinazione con gruppo di refrigerazione; tale sistema rende **più efficiente dal punto di vista energetico** la gestione della Galleria del Vento.

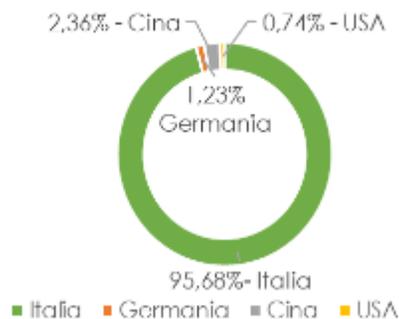
## Materiali e rifiuti

Nel 2023 Pininfarina rendiconta per il secondo anno i dati relativi ai **materiali utilizzati per realizzare e confezionare i principali prodotti e servizi**, durante il periodo di reporting. In particolare, è stato tracciato l'utilizzo di un materiale rinnovabile, la **carta** (impiegata per la stampa e per uso sanitario) e di due materiali non rinnovabili, la **plastica** (nella forma di plastica per imballaggi e bottiglie di plastica) e i **solventi impiegati nelle attività di verniciatura**.

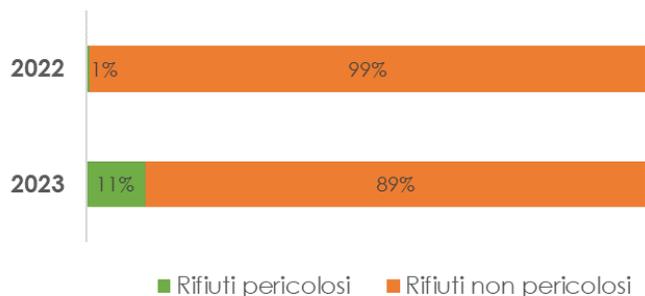
A differenza dell'anno precedente, nel corso del 2023 tutte le legal entities del Gruppo hanno rendicontato i dati relativi alla gestione dei rifiuti, evidenziando un significativo miglioramento nelle pratiche di raccolta dei dati ambientali.

Nella sezione "**Dati e indicatori**" sono riportate le tabelle di dettaglio relative ai materiali utilizzati dalle legal entity.

Prelievo idrico (% per paese) nel 2023



### Rifiuti generati (% sul totale)



Nel 2023 Pininfarina ha prodotto **199,12 t di rifiuti**, contro i **3.553,75 t** del 2022, con una diminuzione **significativa dovuto allo smaltimento nel 2022 di attrezzature obsolete**. Pur registrando un aumento percentuale dei rifiuti pericolosi sul totale per il 2023, il loro ammontare durante l'anno è in linea con il dato 2022, attestandosi a circa 21 tonnellate (contro le 19 t dell'anno

precedente).

## Sanzioni

A riprova dell'importanza della tematica per Pininfarina ed in continuità con gli anni passati, il **Gruppo non ha ricevuto nel corso del 2023 sanzioni per infrazione di normative ambientali**. Pininfarina S.p.A., infatti, reputa lo smaltimento dei rifiuti un'attività critica. Conseguentemente **assegna le operazioni di smaltimento rifiuti solo a ditte specializzate**, previa verifica delle autorizzazioni al trasporto, allo smaltimento o al recupero, richiedendo puntualmente conferma dell'avvenuto smaltimento e provvedendo a inviare segnalazioni all'autorità competente in materia, in caso di ritardi o anomalie.

Inoltre, le **operazioni di smaltimento** sono **sistematicamente registrate su un apposito registro** ed annualmente consolidate nel Modello Unico di Dichiarazione Ambientale (MUDA) e inviate all'ente competente (C.C.I.A. territoriale).

# SOCIAL





## Social

### Gestione, Sviluppo e Benessere delle Persone

**Pininfarina** attribuisce grande valore alle sue **Risorse Umane** riconoscendo che le competenze, la professionalità e la passione del personale sono essenziali per il successo aziendale. Questa attenzione da parte del Gruppo traspare in maniera evidente dai principi del Codice Etico e ancor più dal comportamento quotidiano delle sue persone.

In risposta all'evoluzione tecnologica e alle trasformazioni del mercato, Pininfarina si impegna in un **processo continuo di riorganizzazione**. In questo contesto, le Persone

costituiscono la risorsa strategica per eccellenza per garantire il miglioramento continuo delle performance ed è quindi sempre più importante saperle individuare, organizzare, coinvolgere e gestire in modo ottimale.

Pininfarina da sempre si impegna in tal senso per garantire una corretta **gestione delle risorse umane** come leva per perseguire il miglioramento delle performance competitive e promuovere il valore della qualità delle prestazioni.

Nello specifico, Pininfarina adotta una **Procedura di Gestione dello Sviluppo delle Risorse Umane** nei confronti del personale atta a:

- **Attrarre e favorire la crescita di persone di talento**, in particolare di neolaureati e giovani professionisti tramite **collaborazioni con Università e Scuole**, e un processo strutturato di selezione delle risorse, disciplinato nel dettaglio anche all'interno di una specifica procedura aziendale "Richiesta, Selezione ed Inserimento delle Risorse Umane". A riprova di tale impegno rientrano diverse **iniziative recenti** lanciate dal Gruppo, quali:
  - partecipazione a diversi *career day* da remoto di università partner come Istituto Europeo di Design o Istituto d'Arte Applicata e Design e collaborazioni con il Consorzio Almalaurea al fine di attrarre nuovi talenti a cui proporre opportunità di stage e assunzione;

*"Il Gruppo Pininfarina riconosce l'importanza dei propri dipendenti e collaboratori, come uno dei fattori fondamentali per il conseguimento degli obiettivi aziendali e adotta procedure e metodi di selezione, sviluppo, valutazione e formazione improntati a garantire la massima correttezza e le pari opportunità, evitando qualsiasi forma di discriminazione per motivi di genere, etnia o altri motivi."*

*"Pininfarina considera la salute e l'integrità psicofisica delle persone e, in generale, la sicurezza sui luoghi di lavoro come valori fondamentali da tutelare e preservare. Quindi, obiettivo primario della Società è quello di garantire un ambiente di lavoro privo di pericoli per la salute e la sicurezza e di proteggere le proprie risorse umane, perseguendo costantemente ogni sinergia nell'ambito del Gruppo e con i soggetti terzi coinvolti a vario titolo nelle attività aziendali: clienti, fornitori, partner. "*

Codice Etico di Pininfarina

- accordi di collaborazione con l'Università degli Studi di Torino, in particolare con la facoltà Studi Storici, al fine di attivare progetti relativi all'aggiornamento dell'archivio storico aziendale e dare agli studenti più meritevoli l'opportunità di effettuare degli stage in azienda.
- **Favorire l'accrescimento delle competenze** di collaboratori e dipendenti tramite l'erogazione di corsi di formazione mirati. I processi attuati per rafforzare la formazione sono anche formalizzati all'interno della procedura "Gestione dei corsi di formazione" che rappresenta una parte integrante del Sistema di Gestione Qualità e Ambiente di Pininfarina S.p.A..
- **Trattenere e motivare le risorse più qualificate e promettenti**, non solo tramite l'adozione di sistemi retributivi competitivi e che incentivino il merito o il riconoscimento di convenzioni e benefit, ma anche attraverso una serie di iniziative atte a favorire un senso di inclusione e appartenenza al Gruppo. Rientrano in quest'ambito la pubblicazione della rivista **"Pininformando"**, con notizie che riguardano l'azienda in generale e una sezione dedicata alla presentazione dei neoassunti e l'adozione di un **"Welcome kit"** con gadget brandizzati.
- **Garantire il benessere, la salute e la sicurezza non solo del personale Pininfarina, ma anche dei collaboratori esterni**. Il Gruppo si è infatti prefissato il target di zero infortuni e lo persegue tramite corsi di formazione, l'individuazione di figure responsabili e l'adozione di standard di sicurezza il più elevati possibile. Le sedi di Pininfarina soddisfano infatti gli standard ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015. Inoltre, Pininfarina sostiene ed incoraggia l'adozione di uno stile di vita più sano da parte dei propri dipendenti e collaboratori, anche tramite la stipulazione di convenzioni con palestre.
- **Assicurare l'equità sociale e il rispetto della Persona**, che rimane uno dei valori fondanti di Pininfarina che si impegna costantemente a contrastare ogni forma di discriminazione.

Tramite le iniziative sopraelencate Pininfarina si impegna nel raggiungimento dei seguenti **obiettivi**:

- formare ed aggiornare in modo continuo il personale, al fine di mantenere il vantaggio competitivo acquisito negli anni;
- attrarre e mantenere talenti;
- garantire pari opportunità a prescindere da genere, nazionalità o orientamento religioso;
- garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori;
- aumentare la loyalty dei dipendenti al brand Pininfarina;
- accrescere le competenze "hard" e "soft" di tutti i dipendenti.

### **Principali rischi e modalità di gestione – Risorse Umane**

Particolare attenzione viene dedicata dal Gruppo alla mitigazione dei seguenti **fattori di rischio interno** legati ai processi di gestione delle risorse umane:

- **Rischi che possono presentarsi nella fase di selezione del personale**, come la mancata trasparenza nel processo di individuazione del candidato, l'insufficiente pubblicità degli annunci di selezione, l'assenza di requisiti idonei della risorsa selezionata, la valutazione non oggettiva delle competenze, l'inquadramento di ingresso (ruolo assegnato e

retribuzione) non coerente alle competenze ed esperienze possedute dal candidato e la discriminazione.

- **Rischio di inadeguatezza qualitativa e quantitativa del capitale umano** rispetto al modello di funzionamento e all'evoluzione delle esigenze strategiche di business o per via di un tasso di turnover tale da non permettere una gestione aziendale in linea con gli obiettivi prefissati.
- **Rischio di definizione di percorsi formativi non allineati alle effettive esigenze delle strutture di business.**



Tra i principali **rischi esogeni** legati alla gestione delle risorse umane e a cui il Gruppo è potenzialmente esposto rientrano:

- **Le evoluzioni normative**, con modifiche a norme locali o comunitarie o ai contratti quadro cui Pininfarina fa riferimento (rientrano in questo ambito i recenti cambiamenti regolatori in Germania in tema di "Labor Leasing").
- **Eventuali crisi del mercato di riferimento** e la conseguente difficoltà nel garantire la saturazione delle risorse (si pensi ad esempio al perdurare del ciclo economico negativo della filiera "automotive" a livello mondiale ulteriormente acuito dal conflitto in Ucraina).
- **La perdita di risorse chiave e talenti** a seguito di iniziative mirate di recruiting da parte dei competitor.

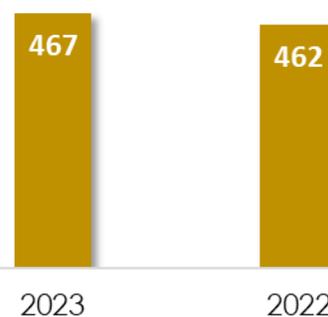
### Composizione del Personale del Gruppo

L'organico di Pininfarina nel corso del 2023 è lievemente aumentato passando da 462 nel 2022 agli attuali **467 dipendenti**, così distribuiti nei vari paesi:

- **266 in Italia** nella capogruppo Pininfarina S.p.A. (pari al 57% del totale dei dipendenti);
- **135 in Germania** in Pininfarina Deutschland GMBH (pari al 29%);
- **30 in Cina** in Pininfarina Shanghai Co. Ltd. (pari al 6%);
- **36 negli Stati Uniti** in Pininfarina of America Corp. (pari al 8%).

Pininfarina ha registrato un incremento del proprio organico in risposta alle crescenti richieste di business,

#### Numero di dipendenti



con prospettive di ulteriore crescita in previsione di futuri progetti; inoltre, l'azienda ha ampliato il numero di dipendenti appartenenti alle categorie protette.



Nel 2023, Il Gruppo collabora con un totale di **69 lavoratori esterni**, di cui circa il 43% negli Stati Uniti, il 29% in Germania, il 26% in Italia e la restante parte in Cina.

### Numero di assunzioni e turnover

Per il 2023, il **tasso di turnover in uscita complessivo è stato del 17%**, dato calcolato come rapporto tra il numero dei dipendenti che hanno lasciato volontariamente il Gruppo nel corso dell'anno e il numero totale dei dipendenti.

Il tasso di turnover in uscita complessivo è **diminuito rispetto all'anno precedente** (24% nel 2022).

In dettaglio, gli **85 nuovi assunti nel 2023** sono composti da:

- 35 persone di età inferiore ai 30 anni;
- 44 persone di età compresa tra i 30 e i 50 anni;
- 6 persone di età superiore ai 50 anni.

### Attività formative

Nel corso del 2023, il Gruppo ha erogato **più di 8.000 ore di formazione** al proprio personale, con una media di **circa 19,2 ore di formazione a dipendente**, contro le 9,8 ore medie del 2022. Tale aumento è dovuto all'aggiornamento di alcuni sistemi interni e all'ottemperanza ad alcune normative e regolamenti che hanno richiesto formazione specifica.

Pininfarina ha implementato un ampio programma di formazione che copre una varietà di tematiche cruciali per lo sviluppo professionale e la responsabilità aziendale. Le attività di formazione intraprese hanno compreso diversi ambiti chiave, quali la parità di genere, la sicurezza sul lavoro, la privacy e l'anticorruzione.



Nella sezione **“Dati e indicatori”** sono riportate le tabelle di dettaglio della suddivisione della forza lavoro per Paese e per genere in termini di tipologia di contratto, tipologia di impiego e inquadramento.

## Salute e Sicurezza sul Lavoro

La salute e la sicurezza del personale sono da sempre uno degli obiettivi principali del Gruppo Pininfarina. A riprova dell'attenzione posta sulla tematica, il Gruppo ha adottato gli standard **UNI EN ISO 9001:2015** e **UNI EN ISO 14001:2015**, certificati da un organismo di verifica indipendente.

Nel corso del 2023, si segnala il verificarsi di un infortunio sul lavoro non grave in Italia, mentre **non si sono registrati decessi sul lavoro né casi di malattie professionali, sia per il 2022 che per il 2023.**

Il Gruppo ha dimostrato negli anni passati e continua a dimostrare una costante attenzione volta alla Sicurezza sul Lavoro. Nel 2023, il **tasso di infortuni sul lavoro registrabili**<sup>6</sup> in Italia, unica legal entity nella quale si sono registrati infortuni, è pari a 2,32, in diminuzione rispetto all'anno precedente dovuto anche un aumento del 13% delle ore lavorate complessive.

Inoltre, nel 2023 il **96% del totale dei dipendenti è coperto da un sistema di gestione della sicurezza e salute sul lavoro** e il 93% dei dipendenti in Italia sono stati sottoposti ad un audit interno.

## Principali rischi e modalità di gestione – Salute e Sicurezza

Per quanto concerne invece i **potenziali rischi generati dall'operatività aziendale** e che possono avere impatti sulla **salute e la sicurezza dei lavoratori**, tra i fattori di rischio identificati dalle strutture rientrano sia rischi tipici di chi svolge attività lavorativa di ufficio sia i rischi, principalmente in Italia, legati alla gestione delle officine:

- **Rischi tipici delle attività di ufficio**, quali ambiente lavorativo inadeguato, non corretta illuminazione, esposizione a rumori;
- **Aumento della pressione in ambito lavorativo e stress da lavoro correlato;**
- **Incidenti in itinere;**
- Verificarsi di **incidenti o danni alla salute** delle persone che operano **presso le officine** (es: tagli/urti e/o abrasioni derivanti dalla movimentazione / manipolazione / utilizzo di attrezzature e particolari; proiezione di scorie durante le operazioni di saldatura; inalazione, contatto con i preparati chimici usati nei vari processi di lavorazione; esposizione a gas, fumi, polvere, vapori; esposizione a radiazioni non ionizzanti; esposizione a LASER; rumore generato da macchine / impianti / attrezzature di lavoro; pericoli derivanti dalla circolazione promiscua dei mezzi di trasporto e delle persone; sollevamento pesi; uso di attrezzature munite di videoterminale).

Al fine di ridurre al minimo la probabilità di accadimento o la magnitudo in caso di accadimento dei rischi in oggetto, Pininfarina da sempre ha investito in **aggiornamenti di modelli e presidi organizzativi**, nella definizione di **competenze specializzate**, in **certificazioni** e **ristrutturazioni di impianti**, in reingegnerizzazione di lay-out produttivi e operativi, in costante ed

<sup>6</sup> I tassi di infortunio sono calcolati come segue: ((numero di infortuni per ogni categoria/ totale ore lavorate) x 1.000.000).

attenta **formazione** e **informazione** del personale, in fornitura di materiale e dotazioni di protezioni individuali e in altrettante iniziative atte a garantire lo svolgimento delle mansioni in totale sicurezza.

## Rispetto dei Diritti Umani, dei lavoratori e delle pari opportunità

Data la **realtà di business** e la **catena di fornitura** di Pininfarina **tipicamente non industriali**, la presenza geografica delle sedi in paesi con economie sviluppate e la **tipologia di forza lavoro impiegata** (dipendenti e collaboratori caratterizzati da alto tasso di scolarizzazione ed esperienza lavorativa), il **rischio di violazione dei Diritti umani è considerato generalmente basso per il Gruppo**. Per tale motivo, il Gruppo non adotta specifiche politiche e procedure aziendali per la gestione del tema, al netto di prassi consolidate quali, a titolo di esempio, le verifiche sulla regolarità contributiva dei fornitori contrattualizzati o il costante ricorso a **processi di consultazione con i sindacati** per le operazioni significative con impatti sui lavoratori, quali le procedure di mobilità susseguitesesi nell'ultimo decennio.

*Il Gruppo considera inaccettabile qualsiasi tipo di violenza, molestia, sfruttamento o comportamento indesiderato che violi la dignità della persona verso cui questi atteggiamenti siano rivolti. È quindi vietata ogni forma di sfruttamento e/o di molestia sessuale, o riferita a diversità personali, culturali, opinioni politiche e religiose. Parimenti, vieta a tutte le Società del Gruppo, sia italiane che estere, qualsivoglia forma di sfruttamento del lavoro e, in particolare, del lavoro minorile."*

*"Il Gruppo condanna fermamente qualsiasi forma di razzismo o di xenofobia. Allo stesso modo contrasta in maniera decisa qualsiasi forma di sfruttamento dei lavoratori anche nelle ipotesi di intermediazione illecita."*

Codice Etico di Pininfarina

Pininfarina ha voluto sancire all'interno del proprio **Codice Etico** come l'attenzione al rispetto dell'**equità sociale** e del **valore della persona** sia tra i valori fondanti della propria cultura aziendale.

Logica conseguenza di tale approccio è l'obiettivo prefissato di **zero casi di discriminazione riscontrati all'interno delle Società del Gruppo**, raggiunto anche nel 2023 e considerato di fondamentale importanza, in quanto indicatore di una **cultura aziendale inclusiva ed aperta al confronto**.

La strategia adottata da Pininfarina in tal senso è quella di **responsabilizzare** e **sensibilizzare** non solo il **personale interno** a prescindere dal livello gerarchico o dalle mansioni, ma anche gli eventuali **soggetti terzi** che si trovino ad intrattenere rapporti con il Gruppo, come richiamato espressamente nel Codice Etico, indirizzato a tutti coloro che operano per Pininfarina.

## Parità di Genere

In termini di **distribuzione di genere**, in continuità con l'anno precedente, la forza lavoro del Gruppo risulta influenzata dal settore di appartenenza e dal passato industriale ed è **rappresentata al 79% da uomini e al 21% da donne**.

Contestualmente, nel 2023, è stata pubblicata la **Gender Equality Policy** che mira a promuovere una cultura aziendale inclusiva che valorizzi la diversità e offra pari opportunità,

attraverso il perseguimento dei seguenti obiettivi: la riduzione del divario di genere, il supporto alla genitorialità, la lotta contro gli stereotipi e il sostegno alla carriera senza discriminazioni di genere. Inoltre, sono stati introdotti piani di sviluppo e sistemi di valutazione delle performance che includono misure KPI per garantire la gestione efficace della policy.

Durante il 2022, Pininfarina ha partecipato con grande entusiasmo ai **tavoli di lavoro sull'inclusione e sulla parità di genere** organizzati dall'**Unione Industriale di Torino**.

Inoltre, Pininfarina, dal 2019 è inserita nel network aziendale a cui si appoggia l'associazione "**STEM by Women**", una realtà supportata dall'Università degli Studi di Torino e dal Politecnico di Torino con l'obiettivo di **avvicinare le materie STEM** (Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica) **alle studentesse e alle lavoratrici**.

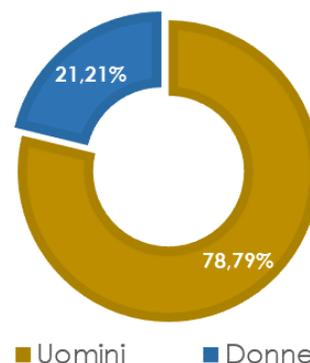
Sulla spinta di queste iniziative, nel corso del 2023, Pininfarina S.p.A. ha ottenuto la **certificazione per la parità di genere in conformità con lo standard UNI/PdR 125:2022** per tutte le sedi italiane dell'azienda.

La motivazione per ottenere questa certificazione è derivata sia da una forte determinazione della leadership aziendale, sia dalle condizioni del mercato. I benefici fiscali ottenuti sono stati reinvestiti in **iniziative volte a promuovere l'uguaglianza di genere**. Tra queste: la realizzazione di percorsi formativi ed interventi dedicati al personale, al fine di sensibilizzare e educare sulla parità di genere. Inoltre, è stata installata una panchina rossa nei giardini dell'ufficio come costante promemoria dell'impegno dell'azienda contro la violenza di genere e a favore di un ambiente di lavoro più sicuro e rispettoso per tutti.

All'interno della forza lavoro del Gruppo sono presenti anche **11 collaboratori appartenenti alle categorie protette**, rispetto ai 5 del 2022, il cui 50% rientra all'interno della categoria professionale degli operai e il 36% degli impiegati.

Nella sezione "**Dati e indicatori**" sono riportate le tabelle di dettaglio della suddivisione della forza lavoro per Paese e per genere in termini di tipologia di contratto, tipologia di impiego e inquadramento.

Distribuzione di genere (%)



## Remunerazione e benefit

Il salario base medio (RAL) dei dipendenti del Gruppo Pininfarina è pari a 71.447€ annui, considerando Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai. La remunerazione complessiva media (RAL più componente variabile) è invece pari a 78.525€.

Il **rapporto** del salario base medio riconosciuto ai **dipendenti donna rispetto ai dipendenti uomo è pari a 0,83** (se si considera la remunerazione complessiva composta da RAL più componente variabile il rapporto è pari a 0,80).

In Italia, storicamente, i **benefit** vengono elargiti **in base al raggiungimento di determinati target di Gruppo**, stabiliti ad inizio anno.

Per quello che riguarda i **benefit in natura erogati ai dipendenti**, oltre quanto già previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro ("CCNL") per coloro che ne sono coperti, sono previsti:

- Servizi di assistenza per i figli dei dipendenti della Pininfarina Deutschland GMBH;
- Wellness e programmi di nutrizione per i dipendenti della Pininfarina Deutschland GMBH;
- Palestra e servizi per il fitness per i dipendenti della Pininfarina Deutschland GMBH e Pininfarina of America Corp. (solo per la sede di Miami) e convenzioni per i dipendenti della Pininfarina S.p.A.

Per quanto riguarda la **Pininfarina Deutschland GMBH** e la **Pininfarina S.p.A.**, **non ci sono differenze tra i benefit standard** previsti per i dipendenti a tempo pieno e i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato.

Per la **Pininfarina of America Corp.** e la **Pininfarina Shanghai Co.Ltd.** sono presenti **alcune differenze**, ad esempio:

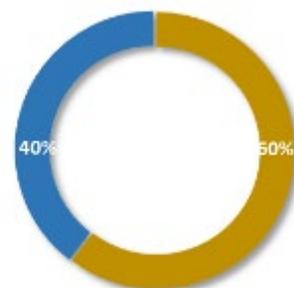
- **Congedo parentale, assistenza sanitaria e contributi pensionistici** previsti per i soli dipendenti a tempo pieno della Pininfarina Shanghai Co. Ltd.;
- **Assicurazione sulla vita e in caso di disabilità o invalidità, assistenza sanitaria e contributi pensionistici** previsti per i soli dipendenti a tempo pieno della Pininfarina of America Corp.

## Libertà di associazione e contrattazione collettiva

Pininfarina assicura ai propri dipendenti il **diritto di associazione e contrattazione collettiva** in tutti i Paesi in cui opera in conformità con la normativa vigente. Il Gruppo assume una condotta positiva nei confronti delle organizzazioni rappresentative dei lavoratori e dei sindacati.

A fine 2023, i dati confermano che il **60% dei dipendenti è coperto da accordi collettivi** di contrattazione, in aumento rispetto al 55% dell'anno precedente. Questa percentuale è dovuta alla composizione del personale Pininfarina in Germania, Stati Uniti e Cina, Paesi nei quali la **maggior parte dei**

Dipendenti coperti da contrattazione collettiva (%)



■ Accordi collettivi di contrattazione  
■ Contrattazione individuale

**dipendenti non ha contratti riconducibili ad accordi quadro contrattati collettivamente.**

### **Principali rischi e modalità di gestione – Diritti umani e Diversità**

Considerata la natura e la localizzazione geografica delle attività svolte dal Gruppo, **non si segnalano rischi particolarmente rilevanti di violazione dei Diritti umani e delle Diversità.**

In particolare, per quanto astrattamente applicabili, sono considerati poco significativi per il Gruppo i rischi di violazione dei Diritti umani connessi a lavoro minorile, lavoro forzato, pratiche di security o rispetto delle comunità locali. In tal senso, il Gruppo Pininfarina non ha implementato uno specifico sistema di controllo atto a prevenirne il verificarsi, reputando sufficiente la **comunicazione** e la **condivisione dei principi morali contenuti all'interno del Codice Etico.**

Rischi, normalmente insiti nell'attività d'impresa e gestiti secondo i dettami normativi o iniziative dedicate possono riguardare la **discriminazione sul posto di lavoro.** Come misura di contrasto, il Gruppo ha istituito un **canale di whistleblowing** e si applica quotidianamente affinché i principi fondanti della cultura aziendali, riportati nel Codice Etico, siano condivisi e rispettati da tutto il personale Pininfarina e da chiunque si trovi a collaborare con esso.

Potenzialmente applicabili sono i rischi legati alle limitazioni alla **libertà di associazione e contrattazione**, sebbene nel concreto al 31 dicembre 2023 più della metà dei dipendenti del Gruppo risulti coperta da accordi collettivi di contrattazione.

### **Tutela della proprietà intellettuale e soddisfazione dei clienti**

In questa sezione, è data una breve descrizione della politica praticata dall'organizzazione per la gestione della **compliance alle principali normative di stampo e regolamentazioni potenzialmente significative** quali quelle sulla **privacy** e sulla **perdita dei dati** dei clienti.

Attenendosi a quanto definito nel documento dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE) "**Linee guida per le imprese multinazionali**", il Gruppo Pininfarina si impegna a **rispettare la privacy dei propri clienti** adottando misure ragionevoli per assicurare la sicurezza dei dati. In questa direzione, **Pininfarina S.p.A.** già a fine 2017 aveva intrapreso e successivamente completato nel corso del 2018 un percorso di **aggiornamento dei propri processi e sistemi informatici** al fine di conformarsi a quanto stabilito dal **Regolamento Europeo UE 2016/679** in tema di privacy.

Inoltre, il posizionamento competitivo del Gruppo dipende in misura prevalente dall'utilizzo e dalla notorietà del **marchio Pininfarina**, divenuto **iconico e globale** e caratterizzato da una forte identità sinonimo di design e stile di eccellenza. Data l'elevata riconoscibilità del marchio Pininfarina, il Gruppo ritiene che tale marchio sia di fondamentale importanza per il suo

*"Il Gruppo richiede a tutti i Destinatari di agire nel rispetto dei diritti di proprietà industriale ed intellettuale legittimamente in capo ai terzi nel rispetto delle leggi, regolamenti e convenzioni, siano esse in ambito comunitario e/o internazionale a tutela di tali diritti."*

*"Il Gruppo si impegna a proteggere le informazioni relative al proprio personale e ai terzi, generate o acquisite all'interno e nelle relazioni d'affari e ad evitare ogni uso improprio di queste informazioni."*

Codice Etico di Pininfarina

successo e il suo posizionamento di mercato. Per tale ragione, l'attività del Gruppo dipende anche dalla sua capacità di **proteggere e promuovere il marchio Pininfarina**.

Con riferimento ad **altre normative potenzialmente significative**, quali normative o regolamenti su attività di marketing e comunicazione, Pininfarina ha disciplinato all'interno del proprio Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 231/01 e del proprio Codice Etico i principi e presidi finalizzati a prevenire anche eventuali "Delitti contro l'industria e il commercio o in materia di diritto d'autore".

### **Principali rischi e modalità di gestione – Marchio e proprietà intellettuale**

Il Gruppo Pininfarina è esposto al **rischio**, considerato di media probabilità di accadimento, di eventuali contestazioni da parte di terzi e/o controversie per **violazione di diritti in materia di brevetti e/o altri diritti di proprietà intellettuale o industriale**, ovvero al rischio che si verifichino fenomeni di sfruttamento, anche abusivo, di tali diritti da parte di terzi.

In tal senso, il Gruppo **protegge e promuove il marchio Pininfarina e i marchi ad esso riconducibili** nei territori in cui opera, provvedendo alla **registrazione degli stessi** e monitorando costantemente lo status delle singole registrazioni.

L'operatività del Gruppo, inoltre, dipende dai propri **sistemi informatici**, ivi incluse le **infrastrutture** ed i **software**, che **possono essere vulnerabili a violazioni della sicurezza esterna o interna**, ad atti di vandalismo, a virus informatici, accessi non autorizzati da parte di terzi intenzionati ad estrarre o corrompere informazioni o interrompere l'operatività del Gruppo e ad altre forme di attacchi informatici.

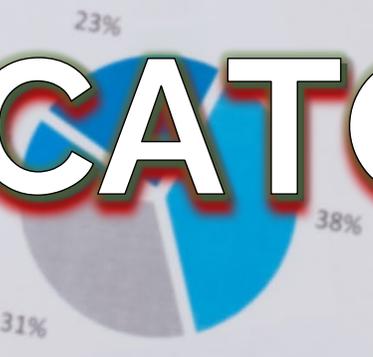
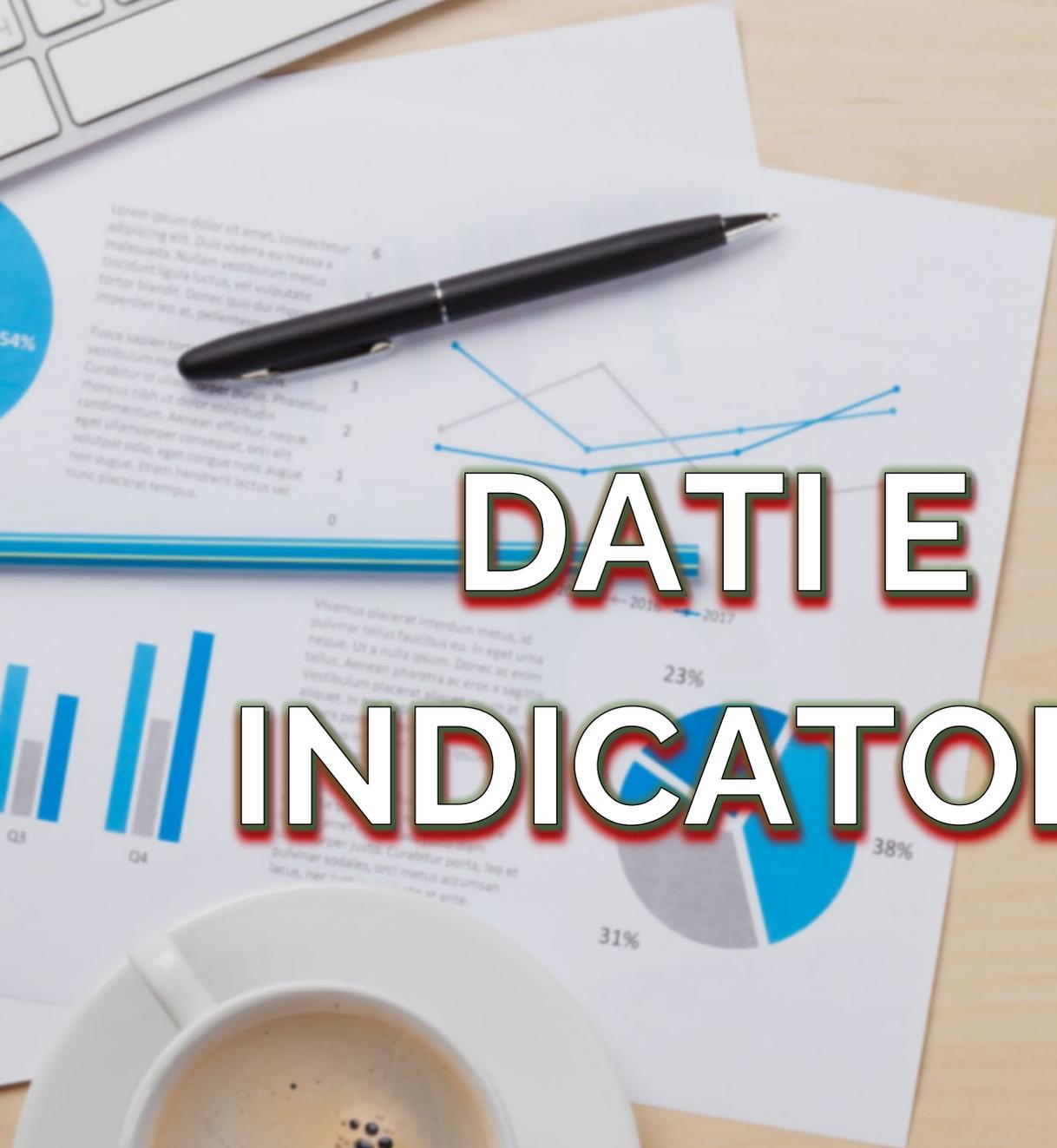
Tali attacchi potrebbero determinare la **perdita di ingenti quantità di dati o di informazioni sensibili**, potenzialmente esponendo il Gruppo al rischio di sanzioni penali o civili o ad altre responsabilità. Ciascuno di tali eventi, il cui verificarsi è considerato di **bassa probabilità di accadimento**, potrebbe avere effetti negativi anche molto rilevanti sull'attività, le prospettive, la reputazione e la situazione economica, patrimoniale e finanziaria del Gruppo.

Al fine di ridurre la probabilità di accadimento di tali rischi e di minimizzarne il potenziale impatto, Pininfarina presta la massima attenzione all'**evoluzione delle normative rilevanti**. Va inteso in tal senso il **periodico aggiornamento dei presidi di controllo** contenuti all'interno del Modello 231 o l'implementazione di un **sistema di gestione dei dati personali compliant con i requisiti del GDPR**.

Inoltre, a dimostrazione dell'impegno di Pininfarina per la sicurezza dei dati e la gestione sicura delle informazioni, **Pininfarina Deutschland GMBH** nel 2022 ha ottenuto la **certificazione TISAX** (*Trusted Information Security Assessment Exchange*). L'approccio TISAX si fonda sulla valutazione della sicurezza delle informazioni basato su un modello di *maturity* e orientato esplicitamente alle esigenze del settore automobilistico. L'obiettivo dello standard è quello di definire un **livello comune di sicurezza per il settore automotive**, garantire la comparabilità e la qualità delle valutazioni e condividere le migliori pratiche di settore.

### **Indicatori di performance – Privacy e perdita di dati dei clienti**

Nel periodo di rendicontazione, **nessuna delle Società del Gruppo ha ricevuto fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti**, provenienti da terze parti e comprovati dall'organizzazione oppure da organi normativi. **Non si sono identificati**, inoltre, **episodi di fuga, furto o perdita di dati dei clienti**.



# DATI E INDICATORI





## Dati e indicatori

### Social

#### GRI 2-7: Dipendenti

Dipendenti per tipologia di contratto e genere (n°)	2023			2022		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
<b>Italia</b>	<b>218</b>	<b>48</b>	<b>266</b>	<b>189</b>	<b>46</b>	<b>235</b>
A tempo indeterminato	201	43	244	182	45	227
A tempo determinato	10	3	13	5	-	5
Apprendistato	7	2	9	2	1	3
<b>Germania</b>	<b>109</b>	<b>26</b>	<b>135</b>	<b>127</b>	<b>29</b>	<b>156</b>
A tempo indeterminato	101	24	125	118	28	146
A tempo determinato	3	1	4	3	-	3
Apprendistato	5	1	6	6	1	7
<b>Cina</b>	<b>22</b>	<b>8</b>	<b>30</b>	<b>31</b>	<b>11</b>	<b>42</b>
A tempo indeterminato	22	8	30	31	11	42
A tempo determinato	-	-	-	-	-	-
Apprendistato	-	-	-	-	-	-
<b>USA</b>	<b>19</b>	<b>17</b>	<b>36</b>	<b>17</b>	<b>12</b>	<b>29</b>
A tempo indeterminato	19	17	36	17	12	29
A tempo determinato	-	-	-	-	-	-
Apprendistato	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>368</b>	<b>99</b>	<b>467</b>	<b>364</b>	<b>98</b>	<b>462</b>
A tempo indeterminato	343	92	437	348	96	444
A tempo determinato	13	4	15	8	-	8
Apprendistato	12	3	15	8	2	10

Dipendenti per tipologia d'impiego e genere (n°)	2023			2022		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
<b>Italia</b>	<b>218</b>	<b>48</b>	<b>266</b>	<b>189</b>	<b>46</b>	<b>235</b>
Dipendente Full-time	216	46	262	188	45	233
Dipendente Part-time	2	2	4	1	1	2
<b>Germania</b>	<b>109</b>	<b>26</b>	<b>135</b>	<b>127</b>	<b>29</b>	<b>156</b>
Dipendente Full-time	92	12	104	102	15	117
Dipendente Part-time	17	14	31	25	14	39
<b>Cina</b>	<b>22</b>	<b>8</b>	<b>30</b>	<b>31</b>	<b>11</b>	<b>42</b>

Dipendenti per tipologia d'impiego e genere (n°)	2023			2022		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Dipendente Full-time	22	8	30	31	11	42
Dipendente Part-time	-	-	-	-	-	-
<b>USA</b>	<b>19</b>	<b>17</b>	<b>36</b>	<b>17</b>	<b>12</b>	<b>29</b>
Dipendente Full-time	19	16	35	17	11	28
Dipendente Part-time	-	1	1	-	1	1
<b>Totale</b>	<b>368</b>	<b>99</b>	<b>467</b>	<b>364</b>	<b>98</b>	<b>462</b>
Dipendente Full-time	349	82	431	338	82	420
Dipendente Part-time	19	17	36	26	16	42

### GRI 2-8: Lavoratori non dipendenti

Lavoratori esterni per tipologia d'impiego e genere (n°)	2023			2022		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
<b>Italia</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>18</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>14</b>
Collaboratori esterni	-	-	-	-	-	-
Tirocinanti	10	4	14	9	5	14
Interinali	3	1	4	-	-	-
Altro	-	-	-	-	-	-
<b>Germania</b>	<b>18</b>	<b>2</b>	<b>20</b>	<b>23</b>	<b>-</b>	<b>23</b>
Collaboratori esterni	18	2	20	23	-	23
Tirocinanti	-	-	-	-	-	-
Interinali	-	-	-	-	-	-
Altro	-	-	-	-	-	-
<b>Cina</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Collaboratori esterni	-	1	1	-	-	-
Tirocinanti	-	-	-	-	1	1
Interinali	-	-	-	-	-	-
Altro	-	-	-	-	-	-
<b>USA</b>	<b>23</b>	<b>7</b>	<b>30</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>16</b>
Collaboratori esterni	22	7	29	12	4	16
Tirocinanti	1	-	1	-	-	-
Interinali	-	-	-	-	-	-
Altro	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>54</b>	<b>15</b>	<b>69</b>	<b>44</b>	<b>10</b>	<b>54</b>
Collaboratori esterni	40	10	50	35	4	39
Tirocinanti	11	4	15	9	6	15
Interinali	3	1	4	-	-	-
Altro	-	-	-	-	-	-

### GRI 2-21: Rapporto di retribuzione totale annuale

Rapporto di retribuzione totale annuale <sup>7</sup>		
	2023	2022
Retribuzione totale annuale della persona che riceve la massima retribuzione (€) <sup>8</sup>	880.107 €	708.226 €
Retribuzione annuale mediana di tutti i dipendenti (€)	51.313 €	54.135 €
<b>Rapporto di retribuzione totale annuale</b>	<b>17,15</b>	<b>13,08</b>
Rapporto dell'aumento di percentuale della retribuzione totale annuale <sup>9</sup>		
Aumento percentuale della retribuzione totale annuale della persona che riceve la massima retribuzione (%)	24,27%	49,92%
Aumento percentuale mediano della retribuzione annuale di tutti i dipendenti (%)	5,25%	4,65%
<b>Rapporto dell'incremento percentuale annuale</b>	<b>4,63</b>	<b>10,74</b>

### GRI 2-30: Contratti collettivi

Dipendenti coperti da contrattazione collettiva (n°)	2023	2022
<b>Italia</b>		
Totale dei dipendenti coperti da contrattazione collettiva	266	235
Numero totale dei dipendenti	266	235
<b>Percentuale</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Germania</b>		
Totale dei dipendenti coperti da contrattazione collettiva	16	21
Numero totale dei dipendenti	135	156
<b>Percentuale</b>	<b>12%</b>	<b>13%</b>
<b>Cina</b>		
Totale dei dipendenti coperti da contrattazione collettiva	-	-

<sup>7</sup> Per il calcolo sono stati considerati soltanto i dipendenti che all'anno corrente risultano all'interno dell'organizzazione da 12 mesi.

<sup>8</sup> L'individuo che riceve la massima retribuzione ricopre la carica di Amministrazione Delegato del Gruppo Pininfarina.

<sup>9</sup> Per il calcolo sono stati considerati soltanto i dipendenti che all'anno corrente risultano all'interno dell'organizzazione da 12 mesi.

Numero totale dei dipendenti	30	42
<b>Percentuale</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>
<b>USA</b>		
Totale dei dipendenti coperti da contrattazione collettiva	-	-
Numero totale dei dipendenti	36	29
<b>Percentuale</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>
<b>Totale dei dipendenti coperti da contrattazione collettiva</b>		
Totale dei dipendenti coperti da contrattazione collettiva	<b>282</b>	<b>256</b>
Numero totale dei dipendenti	<b>467</b>	<b>462</b>
<b>Percentuale</b>	<b>60%</b>	<b>55%</b>

### GRI 401-1: Assunzioni di nuovi dipendenti e turnover

Nuovi assunti per fascia d'età e genere (n°)	2023				2022			
	Uomo	Donna	Tot	Turnover (%)	Uomo	Donna	Tot	Turnover (%)
<b>Italia</b>	<b>41</b>	<b>5</b>	<b>46</b>	<b>17%</b>	<b>18</b>	<b>10</b>	<b>28</b>	<b>12%</b>
<i>Età inferiore ai 30 anni</i>	13	3	16	64%	6	3	9	69%
<i>Tra i 30 e i 50 anni</i>	24	2	26	23%	11	7	18	17%
<i>Età superiore ai 50 anni</i>	4	-	4	3%	1	-	1	1%
<i>Turnover (%)</i>	19%	10%	17%		10%	22%	12%	
<b>Germania</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>19</b>	<b>14%</b>	<b>16</b>	<b>5</b>	<b>21</b>	<b>13%</b>
<i>Età inferiore ai 30 anni</i>	8	-	8	40%	6	4	10	45%
<i>Tra i 30 e i 50 anni</i>	5	4	9	11%	9	1	10	10%
<i>Età superiore ai 50 anni</i>	2	-	2	6%	1	-	1	3%
<i>Turnover (%)</i>	14%	15%	14%		13%	17%	13%	
<b>Cina</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>30%</b>	<b>18</b>	<b>4</b>	<b>22</b>	<b>52%</b>
<i>Età inferiore ai 30 anni</i>	2	3	5	50%	9	1	10	77%
<i>Tra i 30 e i 50 anni</i>	3	-	3	16%	8	3	11	39%
<i>Età superiore ai 50 anni</i>	1	-	1	100%	1	-	1	100%
<i>Turnover (%)</i>	27%	38%	30%		58%	36%	52%	
<b>USA</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>31%</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>18</b>	<b>62%</b>
<i>Età inferiore ai 30 anni</i>	1	5	6	55%	6	2	8	100%
<i>Tra i 30 e i 50 anni</i>	3	2	5	21%	4	6	10	50%
<i>Età superiore ai 50 anni</i>	-	-	-	0%	-	-	-	0%

Turnover (%)	21%	41%	31%		59%	67%	62%	
--------------	-----	-----	-----	--	-----	-----	-----	--

Cessati per fascia d'età e genere (n°)	2023				2022			
	Uomo	Donna	Tot	Turnover (%)	Uomo	Donna	Tot	Turnover (%)
<b>Italia</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>6%</b>	<b>37</b>	<b>6</b>	<b>43</b>	<b>18%</b>
Età inferiore ai 30 anni	2	2	4	16%	3	-	3	23%
Tra i 30 e i 50 anni	2	-	2	2%	17	4	21	19%
Età superiore ai 50 anni	8	1	9	7%	17	2	19	17%
Turnover (%)	6%	6%	6%		20%	13%	18%	
<b>Germania</b>	<b>33</b>	<b>7</b>	<b>40</b>	<b>30%</b>	<b>22</b>	<b>10</b>	<b>32</b>	<b>21%</b>
Età inferiore ai 30 anni	5	2	7	35%	4	2	6	27%
Tra i 30 e i 50 anni	21	5	26	32%	17	6	23	23%
Età superiore ai 50 anni	7	-	7	21%	1	2	3	9%
Turnover (%)	30%	27%	30%		17%	34%	21%	
<b>Cina</b>	<b>15</b>	<b>6</b>	<b>21</b>	<b>70%</b>	<b>19</b>	<b>10</b>	<b>29</b>	<b>69%</b>
Età inferiore ai 30 anni	5	2	7	70%	5	2	7	54%
Tra i 30 e i 50 anni	9	4	13	68%	13	8	21	75%
Età superiore ai 50 anni	1	-	1	100%	1	-	1	100%
Turnover (%)	68%	75%	70%		61%	91%	69%	
<b>USA</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>11%</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>31%</b>
Età inferiore ai 30 anni	1	-	1	9%	3	3	6	75%
Tra i 30 e i 50 anni	1	2	3	13%	1	2	3	15%
Età superiore ai 50 anni	-	-	-	0%	-	-	-	0%
Turnover (%)	11%	12%	11%		24%	42%	31%	

### GRI 405-1: Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti

Dipendenti per genere e categoria (%)	2023			2022		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
<b>Italia</b>						
Dirigenti	89%	11%	100%	95%	5%	100%
Quadri	81%	19%	100%	81%	19%	100%
Impiegati	79%	21%	100%	75%	25%	100%
Operai	96%	4%	100%	95%	5%	100%

<b>Totale</b>	<b>82%</b>	<b>18%</b>	<b>100%</b>	<b>80%</b>	<b>20%</b>	<b>100%</b>
<b>Germania</b>						
Dirigenti	100%	0%	100%	100%	0%	100%
Quadri	83%	17%	100%	87%	13%	100%
Impiegati	80%	20%	100%	80%	20%	100%
Operai	0%	0%	0%	0%	0%	0%
<b>Totale</b>	<b>81%</b>	<b>19%</b>	<b>100%</b>	<b>81%</b>	<b>19%</b>	<b>100%</b>
<b>Cina</b>						
Dirigenti	100%	0%	100%	100%	0%	100%
Quadri	60%	40%	100%	63%	38%	100%
Impiegati	74%	26%	100%	76%	24%	100%
Operai	0%	0%	0%	0%	0%	0%
<b>Totale</b>	<b>73%</b>	<b>27%</b>	<b>100%</b>	<b>74%</b>	<b>26%</b>	<b>100%</b>
<b>USA</b>						
Dirigenti	100%	0%	100%	100%	0%	100%
Quadri	67%	33%	100%	60%	40%	100%
Impiegati	48%	52%	100%	57%	43%	100%
Operai	0%	0%	0%	0%	0%	0%
<b>Totale</b>	<b>53%</b>	<b>47%</b>	<b>100%</b>	<b>59%</b>	<b>41%</b>	<b>100%</b>
<b>TOTALE</b>						
Dirigenti	6%	2%	5%	6%	1%	5%
Quadri	29%	27%	28%	27%	26%	27%
Impiegati	59%	70%	61%	61%	72%	64%
Operai	7%	1%	5%	5%	1%	5%
<b>Totale</b>	<b>100%</b>	<b>27%</b>	<b>127%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Dipendenti per fascia d'età e categoria (n°)	2023				2022			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
<b>Italia</b>								
Dirigenti	0%	26%	74%	100%	0%	32%	68%	100%
Quadri	0%	56%	44%	100%	0%	52%	48%	100%
Impiegati	19%	46%	35%	100%	10%	48%	42%	100%
Operai	12%	24%	64%	100%	10%	24%	67%	100%
<b>Totale</b>	<b>9%</b>	<b>46%</b>	<b>44%</b>	<b>100%</b>	<b>6%</b>	<b>46%</b>	<b>49%</b>	<b>100%</b>
<b>Germania</b>								
Dirigenti	0%	0%	100%	100%	0%	100%	0%	100%
Quadri	0%	67%	33%	100%	0%	70%	30%	100%



Impiegati	17%	59%	23%	100%	17%	64%	20%	100%
Operai	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
<b>Totale</b>	<b>15%</b>	<b>60%</b>	<b>25%</b>	<b>100%</b>	<b>14%</b>	<b>65%</b>	<b>21%</b>	<b>100%</b>
<b>Cina</b>								
Dirigenti	0%	50%	50%	100%	0%	0%	100%	100%
Quadri	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%
Impiegati	43%	57%	0%	100%	39%	61%	0%	100%
Operai	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
<b>Totale</b>	<b>33%</b>	<b>63%</b>	<b>3%</b>	<b>100%</b>	<b>31%</b>	<b>67%</b>	<b>2%</b>	<b>100%</b>
<b>USA</b>								
Dirigenti	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%
Quadri	0%	83%	17%	100%	20%	60%	20%	100%
Impiegati	38%	62%	0%	100%	30%	70%	0%	100%
Operai	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
<b>Totale</b>	<b>31%</b>	<b>67%</b>	<b>3%</b>	<b>100%</b>	<b>28%</b>	<b>69%</b>	<b>3%</b>	<b>100%</b>
<b>TOTALE</b>								
Dirigenti	0%	3%	10%	5%	0%	3%	9%	5%
Quadri	0%	31%	34%	28%	2%	28%	34%	27%
Impiegati	95%	64%	44%	61%	95%	67%	47%	64%
Operai	5%	3%	10%	5%	4%	2%	9%	5%
<b>Totale</b>	<b>100%</b>							

### GRI 404-1: Numero medio di formazione all'anno per dipendente

Ore medie di formazione per genere e categoria di dipendente (ore/n°)	2023			2022		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
<b>Italia</b>	<b>27,0</b>	<b>19,7</b>	<b>25,7</b>	<b>15,6</b>	<b>13,7</b>	<b>15,2</b>
Dirigenti	13,4	26,2	14,8	12,4	6,0	12,1
Quadri	25,8	16,7	24,0	13,6	12,4	13,4
Impiegati	31,9	21,6	29,7	19,0	15,1	18,0
Operai	22,0	16,8	21,8	11,8	4,0	11,5
<b>Germania</b>	<b>8,6</b>	<b>2,8</b>	<b>7,5</b>	<b>3,1</b>	<b>0,1</b>	<b>2,5</b>
Dirigenti	-	-	-	-	-	-
Quadri	13,7	-	11,4	0,3	-	0,2
Impiegati	7,9	3,2	7,0	3,7	0,1	3,0
Operai	-	-	-	-	-	-
<b>Cina</b>	<b>0,3</b>	<b>0,4</b>	<b>0,3</b>	<b>0,6</b>	<b>0,4</b>	<b>0,5</b>
Dirigenti	1,0	-	1,0	-	-	-

Quadri	-	-	-	-	-	-
Impiegati	0,2	0,5	0,3	0,7	0,5	0,7
Operai	-	-	-	-	-	-
<b>USA</b>	<b>36,6</b>	<b>23,9</b>	<b>30,7</b>	<b>24,0</b>	<b>9,6</b>	<b>18,0</b>
Dirigenti	20,5	-	20,5	21,0	-	21,0
Quadri	6,3	10,3	7,6	14,3	1,0	9,0
Impiegati	45,7	25,7	35,7	26,5	11,3	19,9
Operai	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>20,5</b>	<b>14,4</b>	<b>19,4</b>	<b>10,3</b>	<b>7,7</b>	<b>9,8</b>
Dirigenti	12,0	26,2	13,2	11,6	6,0	11,1
Quadri	22,6	13,1	20,7	10,3	8,5	8,2
Impiegati	20,2	14,5	19,1	10,1	7,4	7,7
Operai	22,0	16,8	21,8	11,8	4,0	11,3

### GRI 405-2: Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini

Salario medio per paese, genere e categoria di dipendente	UdM	2023			2022		
		Uomo	Donna	Rapporto D/U	Uomo	Donna	Rapporto D/U
<b>Italia</b>	€	<b>72.904</b>	<b>58.494</b>	<b>0,80</b>	<b>67.652</b>	<b>64.113</b>	<b>0,95</b>
Dirigente		151.681	110.000	0,73	133.877	135.000	1,01
Quadro		66.322	55.451	0,84	64.795	55.961	0,86
Impiegato		42.691	39.629	0,93	42.477	38.199	0,90
Operaio		30.922	28.897	0,93	29.460	27.292	0,93
<b>Germania</b>		<b>106.247</b>	<b>68.025</b>	<b>0,64</b>	<b>96.201,36</b>	<b>52.762,61</b>	<b>0,55</b>
Dirigente		160.000	-	-	149.538	-	0,00
Quadro		92.732	87.760	0,95	81.796	62.477	0,76
Impiegato		65.792	48.290	0,73	57.269	43.049	0,75
Operaio		-	-	-	-	-	-
<b>Cina</b>		<b>84.720</b>	<b>50.000</b>	<b>0,59</b>	<b>86.561</b>	<b>57.415</b>	<b>0,66</b>
Dirigente		144.607	-	-	140.000	-	0,00
Quadro		67.363	65.013	0,97	77.154	76.736	0,99
Impiegato		42.191	34.987	0,83	42.528	38.093	0,90
Operaio		-	-	-	-	-	-
<b>USA</b>		<b>97.352</b>	<b>75.226</b>	<b>0,77</b>	<b>110.749</b>	<b>57.959</b>	<b>0,52</b>
Dirigente		125.700	-	0,00	181.634	-	-
Quadro		96.505	89.846	0,93	98.523	81.506	0,83
Impiegato		69.852	60.605	0,87	52.089	34.413	0,66
Operaio		-	-	-	-	-	-

<b>Totale</b>		<b>78.070</b>	<b>64.823</b>	<b>0,83</b>	<b>77.470</b>	<b>67.475</b>	<b>0,87</b>
Dirigente		145.497	110.000	0,76	151.262	135.000	0,89
Quadro		80.731	74.517	0,92	80.567	69.170	0,86
Impiegato		55.131	45.878	0,83	48.591	38.438	0,79
Operaio		30.922	28.897	0,93	29.460	27.292	0,93

Remunerazione media per paese, genere e categoria di dipendente	UdM	2023			2022		
		Uomo	Donna	Rapporto D/U	Uomo	Donna	Rapporto D/U
<b>Italia</b>	€	<b>77.600</b>	<b>61.293</b>	<b>0,79</b>	<b>72.075</b>	<b>59.864</b>	<b>0,83</b>
Dirigente		177.116	125.621	0,71	152.191	124.859	0,82
Quadro		65.116	51.091	0,78	67.207	52.063	0,77
Impiegato		39.315	37.681	0,96	43.601	32.029	0,73
Operaio		28.854	30.780	1,07	25.301	30.505	1,21
<b>Germania</b>		<b>106.247</b>	<b>68.025</b>	<b>0,64</b>	<b>105.839</b>	<b>57.930</b>	<b>0,55</b>
Dirigente		160.000	-	0,00	168.955	-	-
Quadro		93.959	87.760	0,93	86.636	67.839	0,78
Impiegato		65.852	48.325	0,73	61.927	48.022	0,78
Operaio		-	-	-	-	-	-
<b>Cina</b>		<b>115.629</b>	<b>55.755</b>	<b>0,48</b>	<b>93.464</b>	<b>59.002</b>	<b>0,63</b>
Dirigente		216.220	-	0,00	150.000	-	-
Quadro		82.724	73.368	0,89	84.321	76.736	0,91
Impiegato		47.942	38.142	0,80	46.072	41.267	0,90
Operaio		-	-	-	-	-	-
<b>USA</b>		<b>111.183</b>	<b>76.805</b>	<b>0,69</b>	<b>123.786</b>	<b>60.079</b>	<b>0,49</b>
Dirigente		160.200	-	0,00	216.134	-	-
Quadro		100.630	92.471	0,92	101.190	85.506	0,85
Impiegato		72.718	61.139	0,84	54.035	34.653	0,64
Operaio		-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>87.325</b>	<b>69.722</b>	<b>0,80</b>	<b>83.342</b>	<b>66.223</b>	<b>0,79</b>	
Dirigente	178.384	125.621	0,70	171.820	124.859	0,73	
Quadro	85.607	76.172	0,89	84.839	70.536	0,83	
Impiegato	56.457	46.322	0,82	51.409	38.993	0,76	
Operaio	28.854	30.780	1,07	25.301	30.505	1,21	

GRI 403-9: Infortuni sul lavoro<sup>10</sup>

Infortuni, decessi o malattie professionali (n°)	2023	2022
<b>Italia</b>		
Totale infortuni sul lavoro registrabili	1	2
Ore lavorate	430.905	405.833
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili	2,32	4,93
<b>Germania</b>		
Totale infortuni sul lavoro registrabili	-	-
Ore lavorate	233.938	233.938
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili	-	-
<b>Cina</b>		
Totale infortuni sul lavoro registrabili	-	-
Ore lavorate <sup>11</sup>	62.640	83.262
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili	-	-
<b>USA</b>		
Totale infortuni sul lavoro registrabili	-	-
Ore lavorate	73.156	57.848 <sup>12</sup>
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili	-	-

<sup>10</sup> Si segnala che per il periodo di rendicontazione non si sono verificati infortuni per i lavoratori esterni. In considerazione del particolare business del Gruppo, i contratti stipulati sono *task-based*, pertanto le ore lavorate dai lavoratori esterni non sono specificate e, di conseguenza, rendicontate.

<sup>11</sup> I dati relativi alle ore lavorate per i dipendenti di Pininfarina Shanghai Co. Ltd. sono stati stimati per l'intero periodo di rendicontazione.

<sup>12</sup> I dati relativi alle ore lavorate per i dipendenti di Pininfarina of America Corp. sono stati stimati per l'intero periodo di rendicontazione.



## Environment

### GRI 302-1: Consumo di energia interno all'organizzazione<sup>13</sup>

Consumo totale di energia per Paese	UdM	2023	2022
<b>Italia</b>	GJ	<b>30.445,01</b>	<b>30.784,53</b>
Consumo totale diretto di energia		14.308,88	13.851,53 <sup>14</sup>
Consumo totale indiretto di energia (non-rinnovabile)		16.136,13	16.933,00
<b>Germania</b>		<b>850,86</b>	<b>1.089,48</b>
Consumo totale diretto di energia		771,09	981,48
Consumo totale indiretto di energia (non-rinnovabile)		79,77	108,00
<b>Cina</b>		<b>121,73</b>	<b>151,89</b>
Consumo totale diretto di energia		-	-
Consumo totale indiretto di energia (non-rinnovabile)		121,73	151,89
<b>USA<sup>15</sup></b>		<b>154,86</b>	<b>117,43</b>
Consumo totale diretto di energia		-	-
Consumo totale indiretto di energia (non-rinnovabile)		154,86	117,43
<b>Totale</b>		<b>31.572,46</b>	<b>32.143,33</b>
Consumo totale diretto di energia		15.079,87	14.833,01
Consumo totale indiretto di energia (non-rinnovabile)		16.492,49	17.310,32

Consumo totale di energia per tipologia		
GJ	2023	2022
<b>Combustibili</b>		
Gas naturale	13.711,39	13.348,55
Diesel (per veicoli aziendali - di proprietà o in leasing a lungo termine)	922,93	1.155,80
Benzina (per veicoli aziendali - di proprietà o in leasing a lungo termine)	445,65	328,67
<b>Totale</b>	<b>15.079,97</b>	<b>14.833,01</b>
<b>Energia elettrica (non rinnovabile)</b>		
Elettricità acquistata dalla rete nazionale	16.492,49	17.310,32
Energia di raffreddamento	-	-
<b>Totale</b>	<b>16.492,49</b>	<b>17.310,32</b>
<b>Consumo totale di energia (non rinnovabile)</b>	<b>31.572,46</b>	<b>32.143,33</b>

<sup>13</sup> I fattori di conversione dei consumi energetici in GJ utilizzati sono pubblicati da UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting nel 2022 e nel 2023.

<sup>14</sup> A seguito di un processo di miglioramento del sistema di rendicontazione il dato è stato riesposto rispetto a quanto pubblicato nella DNF 2022.

<sup>15</sup> I dati relativi ai consumi energetici di Pininfarina of America Corp. (USA) e Pininfarina Shanghai (Cina) sono stimati sulla media dei consumi di un ufficio negli Stati Uniti.

### GRI 302-3: Intensità energetica

Intensità energetica (kWh/m <sup>2</sup> )	UdM	2023	2022
<b>Italia</b>	<b>GJ/m<sup>2</sup></b>	<b>1,01</b>	<b>1,02</b>
Consumo energetico	GJ	30.445,01	30.784,53
Unità di misura a confronto	m <sup>2</sup>	30.050,00	30.050,00
<b>Germania</b>	<b>GJ/m<sup>2</sup></b>	<b>0,38</b>	<b>0,49</b>
Consumo energetico	GJ	850,86	1.089,48
Unità di misura a confronto	m <sup>2</sup>	2.213,40	2.213,42
<b>Cina</b>	<b>GJ/m<sup>2</sup></b>	<b>0,16</b>	<b>0,11</b>
Consumo energetico	GJ	121,73	151,89
Unità di misura a confronto	m <sup>2</sup>	771,00	1.351,00
<b>USA</b>	<b>GJ/m<sup>2</sup></b>	<b>0,49</b>	<b>0,37</b>
Consumo energetico	GJ	154,86	117,43
Unità di misura a confronto	m <sup>2</sup>	317,20	317,17
<b>Totale</b>	<b>GJ/m<sup>2</sup></b>	<b>0,95</b>	<b>0,95</b>
Consumo energetico	GJ	31.572,46	32.143,33
Unità di misura a confronto	m <sup>2</sup>	33.351,60	33.931,59

### GRI 305-1: Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)

### GRI 305-2: Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)

Emissioni di gas a effetto serra <sup>16</sup>	UdM	2023	2022
Scope 1 <sup>17</sup>	tCO <sub>2</sub> e	871,63	866,40
Scope 2 - Location-Based <sup>18</sup>	tCO <sub>2</sub> e	1.246,19	1.271,68
Scope 2 - Market-Based <sup>19</sup>	tCO <sub>2</sub> e	2.100,23	2.205,99
<b>Totale Scope 1 &amp; Scope 2 (Location-Based)</b>	<b>tCO<sub>2</sub>e</b>	<b>2.117,82</b>	<b>2.138,08</b>
<b>Totale Scope 1 &amp; Scope 2 (Market-Based)</b>	<b>tCO<sub>2</sub>e</b>	<b>2.971,86</b>	<b>3.072,39</b>

<sup>16</sup> Il GHG (Green House Gases) Protocol Corporate Standard classifica le emissioni in Emissioni Dirette di Scope 1, Emissioni Indirette di Scope 2 ed Emissioni Indirette di Scope 3.

Per quanto riguarda le Emissioni di Scope 1, esse sono emissioni provenienti da sorgenti di proprietà o controllate dall'organizzazione. Le Emissioni Indirette di Scope 2 sono le emissioni derivanti dalla produzione di elettricità, calore o vapore importati e consumati dall'organizzazione.

Per quanto concerne il calcolo delle emissioni di Scope 2, vengono adoperati due distinti approcci di calcolo: "Location-Based" e "Market-Based". L'approccio "Location-Based" prevede l'utilizzo di fattori di emissione medi relativi alla generazione di energia per confini geografici ben definiti, tra cui confini locali, subnazionali o nazionali. L'approccio "Market-Based" prende in considerazione l'energia elettrica complessivamente acquistata, compresa quella acquistata da fonte rinnovabile tramite certificati di Garanzia di Origine.

<sup>17</sup> Per il calcolo delle emissioni di Scope 1 sono stati utilizzati i fattori di emissione pubblicati da UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting nel 2022 e nel 2023.

<sup>18</sup> Per il calcolo delle emissioni di Scope 2 Location-Based sono stati utilizzati i fattori di emissione pubblicati da Terna – Confronti Internazionali (2018 e 2019).

<sup>19</sup> Per il calcolo delle emissioni di Scope 2 Market-Based relative a Italia e Germania sono stati utilizzati i fattori di emissione pubblicati da Association of Issuing Bodies (AIB) European Residual Mixes (2022 e 2023). Per il medesimo calcolo, applicato alle legal entity statunitensi e cinese, sono stati utilizzati i fattori di emissione pubblicati da Terna – Confronti Internazionali (2018 e 2019).

### GRI 305-6: Emissioni di sostanze che riducono lo strato di ozono (ODS)

### GRI 305-7: Ossidi di azoto (NOx), ossidi di zolfo (SOx) e altre emissioni nell'aria rilevanti<sup>20</sup>

NOx, SOx e altre emissioni significative	UdM	2023	2022
<b>Italia</b>	kg	<b>313,93</b>	<b>420,02</b>
NOx		214,00	227,00
Composti organici volatili (VOC)		99,93	193,02

### GRI 301-1: Materiali utilizzati in base al peso

Materiali utilizzati in base al peso	UdM	2023 <sup>21</sup>	2022
<b>Tipologia di materiale</b>			
<b>Rinnovabili</b>	kg		
Carta		6.316,80	3.654,66
<b>Non rinnovabili</b>			
Carta		153	-
Plastica		747,04	593,33
Solventi per attività di verniciatura		1.102,0	1.614,27
Clay		5.332,80	-
Poliuretano		4.148,0	-
Polistirolo		1.568,0	-
<b>Totale</b>			<b>19.367,64</b>

### GRI 303-3: Prelievo idrico

Prelievo idrico (MI)		2023			2022		
Fonti del prelievo idrico	UdM	Tutte le aree	Aree a stress idrico	Totale	Tutte le aree	Aree a stress idrico	Totale
<b>Acqua sotterranea</b>	MI						
Italia		0,11	-	<b>0,11</b>	0,33	-	<b>0,33</b>
Germania		-	-	-	-	-	-
Cina		-	-	-	-	-	-
USA		-	-	-	-	-	-

<sup>20</sup> Il dato riportato è relativo all'Italia in quanto negli altri Paesi non si registra emissione di sostanze significative in termini di impatti ambientali. La diminuzione delle emissioni riportate è dovuta da un lato alle misure di efficientamento messe in pratica alla fine del 2022 a seguito della crisi energetica, che ha permesso un minore utilizzo di metano e la conseguente riduzione di emissioni in atmosfera, dall'altra, dalla sostituzione di una caldaia con una a maggiore efficienza.

<sup>21</sup> A seguito di un processo di miglioramento del sistema di rendicontazione, è stato possibile raccogliere il dato 2023 riguardante il consumo di carta, clay, poliuretano, polistirolo.

<b>Totale acqua sotterranea</b>	<b>0,11</b>	<b>-</b>	<b>0,11</b>	<b>0,33</b>	<b>-</b>	<b>0,33</b>
<b>Acqua di terze parti</b>						
Italia	15,49	-	<b>15,49</b>	16,05	-	<b>16,05</b>
Germania	0,20	-	<b>0,20</b>	0,17	-	<b>0,17</b>
Cina	-	0,38	<b>0,38</b>	-	0,16	<b>0,16</b>
USA	0,12	-	<b>0,12</b>	0,12	-	<b>0,12</b>
<b>Totale acqua di terze parti</b>	<b>15,81</b>	<b>0,38</b>	<b>16,19</b>	<b>16,34</b>	<b>0,16</b>	<b>16,50</b>
<b>Totale</b>	<b>15,92</b>	<b>0,38</b>	<b>16,30</b>	<b>16,67</b>	<b>0,16</b>	<b>16,83</b>

### GRI 306-3: Rifiuti generati

Rifiuti generati	UdM	2023	2022
<b>Tipologia di rifiuti</b>	ton		
Rifiuti pericolosi		21,00	19,35
Rifiuti non pericolosi		178,12	3.534,40
<b>Totale</b>		<b>199,12</b>	<b>3.553,75</b>

## Tabella di raccordo con il D. Lgs. 254/16

Di seguito è riportata la tabella di raccordo puntuale tra le **tematiche di rendicontazione richieste dal D. Lgs. 254/2016**, i GRI Standard e le sezioni all'interno del presente documento in cui tali tematiche sono trattate.

Ambiti del Decreto	Richieste del Decreto	Temi materiali	GRI Standard	Riferimenti
Modello di gestione Aziendale e Governance	Art. 3.1, comma a) Descrizione del modello aziendale di gestione ed organizzazione delle attività dell'impresa, ivi inclusi i modelli eventualmente adottati ai sensi del D. Lgs. 231/2001	Etica di business, lotta alla corruzione e compliance normativa	2-9 2-27	21-22; 27
Politiche	Art. 3.1, comma b) Descrizione delle politiche praticate dall'impresa, comprese quelle di dovuta diligenza	N/A	2-23 2-24	22-23; 24-25; 32-33
Modello di gestione dei rischi	Art. 3.1, comma c) Descrizione dei principali rischi, ivi incluse le modalità di gestione degli stessi, generati o subiti, e che derivano dalle attività dell'impresa	N/A	N/A	23-26; 29-30; 34-35; 46-47; 49-50; 53-55
Persone	Art 3.2, comma d) Informazioni riguardanti la gestione del personale, incluse la parità di genere, l'attuazione di convenzioni di organizzazioni internazionali e il dialogo con le parti sociali	Gestione, sviluppo e benessere dei dipendenti	2-7 2-8 2-20 2-21 2-30 401-1 401-2 404-1 405-1 405-2	1; 21-22; 29-30; 45-49; 51-52; 56-- 64
Sociale	Art 3.2, comma c) Informazioni riguardanti l'impatto sulla salute e sicurezza	Salute e sicurezza sul lavoro	403-1 403-8 403-9 403-10	49-50; 65
Ambiente	Art 3.2, comma a, b, c) Impiego di risorse idriche; emissioni inquinanti in atmosfera; impatto sull'ambiente; altri indicatori rilevanti correlati alle politiche ambientali	Consumi energetici ed emissioni in atmosfera Gestione responsabile dei rifiuti e circolarità Gestione responsabile delle risorse idriche	301-1 303-3 305-1 305-2 305-6 305-7 306-3	1; 38-42; 67-69
Sociale	Art 3.2, comma d) Informazioni riguardanti aspetti sociali	Tutela della proprietà intellettuale e soddisfazione dei clienti	418-1	55

Rispetto dei diritti umani	Art 3.2, comma e) Informazioni riguardanti il rispetto dei diritti umani e misure adottate per prevenirne le violazioni e comportamenti discriminatori	Rispetto dei Diritti umani, dei lavoratori e delle pari opportunità	406-1	1; 53
Lotta contro la corruzione	Art 3.2, comma f) Informazioni riguardanti la lotta contro la corruzione attiva e passiva 4.6.d) criteri utilizzati nelle valutazioni dei rischi legati alla corruzione	Etica di business, lotta alla corruzione e compliance normativa	205-2 205-3	1; 27

## GRI Content Index

La seguente tabella **riepiloga gli indicatori GRI** rendicontati nella presente Dichiarazione Non Finanziaria.

<b>GRI 2: INFORMAZIONI GENERALI (2021)</b>			
<b>Indicatore GRI</b>		<b>Pagina</b>	<b>Note e omissioni</b>
<b>Dichiarazione d'uso</b>	Pininfarina ha presentato una rendicontazione in conformità agli Standard GRI per il periodo dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023		
<b>GRI 1 utilizzato</b>	GRI 1 - Principi Fondamentali - versione 2022		
<b>Standard di settore GRI pertinente</b>	Non applicabile		
<b>L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione</b>			
GRI 2-1	Dettagli organizzativi	5	
GRI 2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	3; 10	
GRI 2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	3	
GRI 2-4	Revisione delle informazioni	56-69	
GRI 2-5	Assurance esterna	78	
<b>Attività e lavoratori</b>			
GRI 2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	5; 21-27	
GRI 2-7	Dipendenti	1; 46; 56-57	
GRI 2-8	Lavoratori non dipendenti	47; 58	

Governance			
GRI 2-9	Struttura e composizione della governance	21-22	
GRI 2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	21; 28-30	
GRI 2-11	Presidente del massimo organo di governo	29	
GRI 2-12	Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	21	
GRI 2-13	Delega di responsabilità per la gestione di impatti	21	
GRI 2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	3; 10	
GRI 2-15	Conflitti d'interesse	23	
GRI 2-16	Comunicazione delle criticità	26-27; 33	
GRI 2-17	Conoscenze collettive del massimo organo di governo	5; 8-9	
GRI 2-18	Valutazione della performance del massimo organo di governo	33	
GRI 2-19	Norme riguardanti le remunerazioni	21-22; 51	
GRI 2-20	Procedura di determinazione della retribuzione	21-22	
GRI 2-21	Rapporto di retribuzione totale annuale	22; 58	
Strategia, politiche e prassi			
GRI 2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	2	

GRI 2-23	Impegno in termini di policy	22-23; 24-25; 32-33	
GRI 2-24	Integrazione degli impegni in termini di policy	22-23; 24-25; 32-33	
GRI 2-25	Processi volti a rimediare impatti negativi	26-27; 52	
GRI 2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	26-27	
GRI 2-27	Conformità a leggi e regolamenti	27	
GRI 2-28	Appartenenza ad associazioni	21	
<b>Coinvolgimento degli stakeholder</b>			
GRI 2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	10; 15-16	
GRI 2-30	Contratti collettivi	52; 58-59	
<b>SPECIFIC STANDARD DISCLOSURE</b>			
<b>Indicatore GRI</b>		<b>Pagina</b>	<b>Note omissioni</b>
<b>GRI 3 - Temi materiali - versione 2021</b>			
GRI 3-1	Processo di determinazione dei temi materiali	10-15	
GRI 3-2	Elenco di temi materiali	11-15	
<b>Tema materiale: Etica di business, lotta alla corruzione e compliance normativa</b>			
<b>GRI 3: Temi materiali (2021)</b>			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	12; 23-27	
<b>GRI 205: Anticorruzione (2016)</b>			
GRI 205-2	Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	27	
GRI 205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	1; 27	
<b>Tema materiale: Gestione responsabile dei rifiuti e circolarità</b>			

<b>GRI 3: Temi materiali (2021)</b>			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	12; 42	
<b>GRI 301: Materiali (2016)</b>			
GRI 301-1	Materiali utilizzati per peso o volume	42; 68	
<b>GRI 306: Rifiuti (2020)</b>			
GRI 306-3	Rifiuti prodotti	1; 42; 69	
<b>Tema materiale: Gestione responsabile delle risorse idriche</b>			
<b>GRI 3: Temi materiali (2021)</b>			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	11; 41-42	
<b>GRI 303: Acqua e scarichi idrici (2018)</b>			
GRI 303-3	Prelievo idrico	41; 68-69	
<b>Tema materiale: Consumi energetici ed emissioni in atmosfera</b>			
<b>GRI 3: Temi materiali (2021)</b>			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	11; 38-41	
<b>GRI 302: Energia (2016)</b>			
GRI 302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	1; 38; 67	
GRI 302-3	Intensità energetica	39-40; 68	
<b>GRI 305: Emissioni (2016)</b>			
GRI 305-1	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	40; 68	
GRI 305-2	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	40; 68	
GRI 305-6	Emissioni di sostanze che riducono lo strato di ozono (ODS)	1; 40-41; 69	
GRI 305-7	Ossidi di azoto (NOx), ossidi di zolfo (SOx) e altre emissioni nell'aria rilevanti	1; 40-41; 69	
<b>Tema materiale: Gestione, sviluppo e benessere dei dipendenti</b>			
<b>GRI 3: Temi materiali (2021)</b>			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	14; 45-49	

<b>GRI 401: Occupazione (2016)</b>			
GRI 401-1	Nuove assunzioni e turnover	48; 59-60	
GRI 401-2	Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	45-46	
<b>GRI 404: Formazione e istruzione (2016)</b>			
GRI 404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	1; 49; 62-63	
Tema materiale: Salute e sicurezza sul lavoro			
<b>GRI 3: Temi materiali (2021)</b>			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	14-15; 49-50	
<b>GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro (2018)</b>			
GRI 403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	49-50	
GRI 403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	49-50	
GRI 403-9	Infortuni sul lavoro	49-50; 65	
GRI 403-10	Malattie professionali	49	
Tema materiale: Rispetto dei diritti umani, dei lavoratori e delle pari opportunità			
<b>GRI 3: Temi materiali (2021)</b>			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	14; 50-53	
<b>GRI 405: Diversità e pari opportunità (2016)</b>			
GRI 405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	1; 29-30; 51-52; 60-62	
GRI 405-2	Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	52; 63-64	
<b>GRI 406: Non discriminazione (2016)</b>			
GRI 406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	1; 53	
Tema materiale: Tutela della proprietà intellettuale e soddisfazione dei clienti			
<b>GRI 3: Temi materiali (2021)</b>			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	13; 54-55	
<b>GRI 418: Privacy dei clienti (2016)</b>			

GRI 418-1	Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	55	
Tema materiale: Qualità, innovazione e ricerca di soluzioni sostenibili			
<b>GRI 3: Temi materiali (2021)</b>			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	13; 36-37	

## Relazione della Società di Revisione

# Deloitte.

Deloitte & Touche S.p.A.  
Galleria San Federico, 54  
10121 Torino  
Italia

Tel: +39 011 55971  
www.deloitte.it

### RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE INDIPENDENTE SULLA DICHIARAZIONE CONSOLIDATA DI CARATTERE NON FINANZIARIO AI SENSI DELL'ART. 3, C. 10, D.LGS. 254/2016 E DELL'ART. 5 REGOLAMENTO CONSOB ADOTTATO CON DELIBERA N. 20267 DEL GENNAIO 2018

Al Consiglio di Amministrazione di  
Pininfarina S.p.A.

Ai sensi dell'articolo 3, comma 10, del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 (di seguito "Decreto") e dell'articolo 5 del Regolamento CONSOB n. 20267/2018, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("*limited assurance engagement*") della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario della Pininfarina S.p.A. e sue controllate (di seguito "Gruppo Pininfarina" o "Gruppo") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023 predisposta, su base volontaria, ex art. 4 del Decreto, e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 22 marzo 2024 (di seguito "DNF").

L'esame limitato da noi svolto non si estende alle informazioni contenute nel paragrafo "Tassonomia Europea" della DNF, richieste dall'art. 8 del Regolamento europeo 2020/852.

#### Responsabilità degli Amministratori e del Collegio Sindacale per la DNF

Gli Amministratori sono responsabili per la redazione su base volontaria della DNF in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e ai "*Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards*" definiti dal *GRI - Global Reporting Initiative* (di seguito "GRI Standards"), da essi individuati come standard di rendicontazione.

Gli Amministratori sono altresì responsabili, nei termini previsti dalla legge, per quella parte del controllo interno da essi ritenuta necessaria al fine di consentire la redazione di una DNF che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Gli Amministratori sono responsabili, inoltre, per l'individuazione del contenuto della DNF, nell'ambito dei temi menzionati nell'articolo 3, comma 1, del Decreto, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo e nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività del Gruppo, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dallo stesso prodotti.

Gli Amministratori sono infine responsabili per la definizione del modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, nonché, con riferimento ai temi individuati e riportati nella DNF, per le politiche praticate dal Gruppo e per l'individuazione e la gestione dei rischi generati o subiti dallo stesso.

Il Collegio Sindacale ha la responsabilità della vigilanza, nei termini previsti dalla legge, sull'osservanza delle disposizioni stabilite nel Decreto.

Ancona Bari Bergamo Bologna Brescia Cagliari Firenze Genova Milano Napoli Padova Parma Roma Torino Treviso Udine Verona

Sede Legale: Via Torona, 25 - 20144 Milano | Capitale Sociale: Euro 10.328.220,00 i.v.

Codice Fiscale/Registro delle Imprese di Milano Monza Brianza Lodi n. 03049560166 - R.E.A. n. MI-1720239 | Partita IVA: IT 03049560166

Il nome Deloitte si riferisce a una o più delle seguenti entità: Deloitte Touche Tohmatsu Limited, una società inglese a responsabilità limitata ("DTTL"), le member firm aderenti al suo network e le entità a esse correlate. DTTL e ciascuna delle sue member firm sono entità giuridicamente separate e indipendenti tra loro. DTTL (denominata anche "Deloitte Global") non fornisce servizi ai clienti. Si invita a leggere l'informativa completa relativa alla descrizione della struttura legale di Deloitte Touche Tohmatsu Limited e delle sue member firm all'indirizzo [www.deloitte.com/about](http://www.deloitte.com/about).

© Deloitte & Touche S.p.A.

## Deloitte.

2

### Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza dell'*International Code of Ethics for Professional Accountants* emesso dall'*International Ethics Standards Board for Accountants*, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale.

Nell'esercizio di riferimento del presente incarico la nostra società di revisione applica l'*International Standard on Quality Control 1 (ISQC Italia 1)* e, di conseguenza, ha mantenuto un sistema di controllo qualità che include direttive e procedure documentate sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e dei regolamenti applicabili.

### Responsabilità della società di revisione

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità della DNF rispetto a quanto richiesto dal Decreto e dai GRI Standards. Il nostro lavoro è stato svolto secondo quanto previsto dal principio "*International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information*" (di seguito "*ISAE 3000 Revised*"), emanato dall'*International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB)* per gli incarichi *limited assurance*. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che la DNF non contenga errori significativi. Pertanto, il nostro esame ha comportato un'estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l'*ISAE 3000 Revised ("reasonable assurance engagement")* e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.

Le procedure svolte sulla DNF si sono basate sul nostro giudizio professionale e hanno compreso colloqui, prevalentemente con il personale della società responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nella DNF, nonché analisi di documenti, ricalcoli ed altre procedure volte all'acquisizione di evidenze ritenute utili.

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

1. analisi dei temi rilevanti in relazione alle attività e alle caratteristiche del Gruppo rendicontati nella DNF, al fine di valutare la ragionevolezza del processo di selezione seguito alla luce di quanto previsto dall'art. 3 del Decreto e tenendo presente lo standard di rendicontazione utilizzato;
2. analisi e valutazione dei criteri di identificazione del perimetro di consolidamento, al fine di riscontrarne la conformità a quanto previsto dal Decreto;
3. comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario inclusi nella DNF e i dati e le informazioni inclusi nel Bilancio Consolidato del Gruppo Pininfarina;
4. comprensione dei seguenti aspetti:
  - modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, con riferimento alla gestione dei temi indicati nell'art. 3 del Decreto;

## Deloitte.

3

- politiche praticate dall'impresa connesse ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto, risultati conseguiti e relativi indicatori fondamentali di prestazione;
- principali rischi, generati o subiti connessi ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto.

Relativamente a tali aspetti sono stati effettuati inoltre i riscontri con le informazioni contenute nella DNF ed effettuate le verifiche descritte nel successivo punto 5, lett. a)

5. comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nella DNF.

In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione della Pininfarina S.p.A. e con il personale delle principali società del Gruppo e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione della DNF.

Inoltre, per le informazioni significative, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo:

- a livello di capogruppo e società controllate:
  - a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella DNF, e in particolare a modello aziendale, politiche praticate e principali rischi, abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
  - b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati.
- per le società Pininfarina S.p.A. e Pininfarina Deutschland GmbH che abbiamo selezionato sulla base delle loro attività, del loro contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato e della loro ubicazione, abbiamo effettuato visite in loco nel corso delle quali ci siamo confrontati con i responsabili e abbiamo acquisito riscontri documentali circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

### Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la DNF del Gruppo Pininfarina relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e dai GRI Standards.

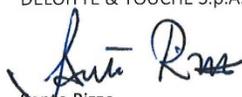


## Deloitte.

4

Le nostre conclusioni sulla DNF del Gruppo Pininfarina non si estendono alle informazioni contenute nel paragrafo "Tassonomia Europea" della stessa, richieste dall'art. 8 del Regolamento europeo 2020/852.

DELOITTE & TOUCHE S.p.A.

  
Santo Rizzo  
Socio

Torino, 18 aprile 2024