



pininfarina

WE MOVE DREAMS



GRUPPO PININFARINA

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2024

Bilancio di Sostenibilità

Bilancio di Sostenibilità al 31 dicembre 2024

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

Highlights ESG del 2024.....	4
Lettera agli Stakeholder.....	5
Nota metodologica.....	6
Mission, valori e sostenibilità.....	7
Gruppo Pininfarina – Mission, valori e storia	7
La storia	8
Perimetro di rendicontazione	10
Analisi di materialità e stakeholder engagement	11
Innovazione, creazione di valore sostenibile nel tempo e approccio agli SDGs	18
Innovazione digitale e trasformazione tecnologica.....	20
Governance.....	21
Struttura della governance aziendale	21
La Governance della sostenibilità	22
Sistemi di gestione e controllo	22
Sistemi di gestione: qualità e ambiente.....	22
Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01	24
Processo di gestione dei rischi.....	24
Lotta alla corruzione.....	25
Politica in materia di anticorruzione	25
Principali rischi e modalità di gestione – Governance	26
Indicatori di performance – Governance.....	27
Diversità negli organi di governo	28
Environment.....	31
Politica ambientale integrata	32
Principali rischi e modalità di gestione – Ambiente	34
Il contributo alla mobilità sostenibile	35
Innovazione e design: La presenza di Pininfarina nei principali eventi internazionali.....	37
L’impegno per città e infrastrutture più sostenibili.....	37
Consumi energetici	39
Emissioni in atmosfera	40

Emissioni nocive	42
Risorse idriche	43
Materiali e rifiuti	43
Sanzioni	44
Social	45
Gestione, sviluppo e benessere delle persone	45
Principali rischi e modalità di gestione – Risorse Umane	47
Composizione del personale del Gruppo	48
Numero di assunzioni e turnover	49
Attività formative	50
Salute e Sicurezza sul Lavoro	50
Principali rischi e modalità di gestione – Salute e Sicurezza	51
Rispetto dei diritti umani, dei lavoratori e delle pari opportunità	52
Parità di genere	53
Remunerazione e benefit	54
Libertà di associazione e contrattazione collettiva	55
Principali rischi e modalità di gestione – Diritti umani e diversità	55
Tutela della proprietà intellettuale e soddisfazione dei clienti	56
Principali rischi e modalità di gestione – Marchio e proprietà intellettuale	57
Indicatori di performance – Privacy e perdita di dati dei clienti	58
Dati e indicatori	59
GRI Content Index	74
Relazione della Società di Revisione	80

Highlights ESG del 2024

ENVIRONMENT



92% dei rifiuti generati totali sono non pericolosi



-50% emissioni di COV rispetto al 2023



-6% prelievo idrico rispetto al 2023

SOCIAL



486 dipendenti



0 casi di discriminazione



9.650 ore di formazione

GOVERNANCE



40% Presenza femminile nel Consiglio di Amministrazione



0 casi di corruzione accertati

Lettera agli Stakeholder

Gentili Stakeholder,

Da tempo, Pininfarina ha integrato nella propria strategia di crescita aziendale una cultura fondata su **principi di sostenibilità**, nella piena consapevolezza che lo sviluppo del Gruppo debba necessariamente accompagnarsi a un progresso sostenibile, in grado di garantire un equilibrio tra crescita economica, responsabilità sociale e tutela ambientale.

Nel 2024, il Gruppo ha continuato ad operare in un contesto caratterizzato da **instabilità geopolitica**, dovuta al perdurare del conflitto “russo-ucraino”, alle tensioni commerciali tra le principali economie mondiali, e alle trasformazioni industriali che hanno contribuito ad incrementare le sfide poste alla filiera automotive. Parallelamente, l’evoluzione normativa, delle preferenze dei consumatori e delle dinamiche di mercato stanno convergendo l’adozione di tecnologie d’avanguardia.

Pininfarina, forte di una tradizione centenaria di eccellenza progettuale, continua a tracciare il futuro dei settori in cui opera, ponendosi come punto di riferimento per l’innovazione e la sostenibilità. Le soluzioni, espressione di purezza stilistica, eleganza e avanguardia tecnologica, sono il riflesso di una visione strategica di lungo periodo, fondata su un equilibrio armonico tra sostenibilità ambientale, sociale ed economica.

Il **Bilancio di Sostenibilità 2024** si propone di analizzare, misurare e comunicare in modo strutturato e trasparente le performance di **Pininfarina** in ambito ESG (**Environmental, Social, Governance**), offrendo agli Stakeholder una visione strategica di lungo periodo allineata agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite. Questo documento rappresenta non solo un resoconto del nostro impegno verso la sostenibilità, ma anche una testimonianza del contributo concreto dell’azienda nello sviluppo di soluzioni innovative in grado di rispondere alle sfide climatiche globali, attraverso prodotti e servizi pensati per un futuro più responsabile.

Il Gruppo attualmente guarda al **futuro** con ottimismo con **la consapevolezza che la sostenibilità sia il motore dello sviluppo**, 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

Nota metodologica

Il Gruppo Pininfarina (di seguito anche “Gruppo” e “Pininfarina”) ha redatto il **Bilancio di Sostenibilità** (di seguito anche “Bilancio”) in **forma volontaria**, con l’obiettivo di descrivere i principali risultati ottenuti e i propri obiettivi in ambito economico, ambientale e sociale, al fine di garantire un adeguato ed efficace livello di comunicazione e trasparenza verso il mercato e i propri stakeholder.

Il presente **Bilancio di Sostenibilità** di Pininfarina, con riferimento all’**esercizio dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024**, costituisce un documento distinto dalla Relazione sulla Gestione ma parte integrante della documentazione afferente al Bilancio Finanziario 2024.

Per la redazione del presente Bilancio, 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”**.

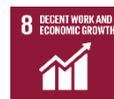
Laddove per la rendicontazione di specifici dati sia stato necessario effettuare delle **stime**, ne viene riportata indicazione all’interno del testo descrittivo o in nota alle tabelle.

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.. 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 il presente Bilancio di Sostenibilità il **28 aprile 2025**.

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., a partire dal 1° agosto 2024, ha adottato una struttura di governance monistica.

Con sede a Torino, **il Gruppo impiega 486 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.

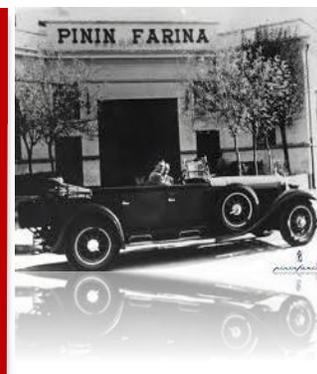
La continua ricerca della purezza della Linea non si ferma, bensì prosegue rafforzata nei decenni successivi, in parallelo con la crescita industriale di Pininfarina. Negli anni '50 ha inizio la partnership con Ferrari, connubio ideale che porterà alla creazione di modelli iconici, come la 250 GT, la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

1930



1940

1950



1960

1980-90



2000

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, permettendo 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.

Nel 2013 al Salone dell'Auto di Ginevra, Pininfarina ha svelato la Ferrari 458 Sergio, un concept di una barchetta biposto, capace di trasportare su strada il concetto di sportività, e di piacere nell'ammirare le forme essenziali di una fuoriserie disegnata da Pininfarina.

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 2015, Pininfarina entra far parte del gruppo indiano Mahindra.

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.

Nel 2019 il Gruppo dà ulteriore prova della **crecente attenzione alla Sostenibilità** svelando al pubblico a Ginevra la Battista, *supercar* elettrica dedicata al fondatore della casa,

2004



2013



2015



2018



2019



2023



2024



pininfarina

WE MOVE DREAMS

Battista “Pinin” Farina e presentando a Shanghai la partnership con la cinese Grove Hydrogen Automotive Company.

Nel 2023, Pininfarina disegna per Holon, il suo mover autonomo, completamente elettrico, 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.



Alla fine di febbraio 2024, Pininfarina si distingue al Salone Internazionale dell'Automobile di Ginevra, presentando il crossover elettrico Foxtron Model B, progettato per il colosso tecnologico Foxconn. Nell'ambito del Design District, l'azienda allestisce uno spazio esperienziale dove i visitatori possono testare strumenti di design all'avanguardia e scoprire le competenze olistiche di Pininfarina in aree come stile, aerodinamica e interazione con l'utente.

Perimetro di rendicontazione

Il presente **Bilancio di Sostenibilità** 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.

Laddove gli indicatori di performance di sostenibilità riportati all'interno del Bilancio di Sostenibilità 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 del presente Bilancio prende il via dall'analisi dei temi materiali, cioè quelli considerati a più alto impatto per il Gruppo considerando 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.

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.

Per il 2024 è stata confermato quanto emerso dall'analisi effettuata nell'anno precedente.

Tematica BdS 23	Area ESG	Impatto associato	Coinvolgimento dell'Organizzazione	Descrizione impatto	Positivo / Negativo	Potenziale / Attuale
Consumi energetici ed emissioni in atmosfera	Environmental	Generazione di emissioni di gas serra dirette e indirette (Scopo 1 e 2)	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	Negativo	Attuale
	Environmental	Generazione di emissioni di gas serra indirette (Scopo 3)	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	Negativo	Attuale
	Environmental	Generazione di altre emissioni significative in atmosfera	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	Negativo	Attuale
Gestione responsabile delle risorse idriche	Environmental	Consumo della risorsa idrica	Causato dall'Organizzazione	Utilizzo di acqua nei processi produttivi e nella pulizia delle attrezzature con ripercussioni sulla disponibilità della risorsa idrica	Negativo	Attuale

	Environmental	Contaminazione del suolo e delle acque sotterranee	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	Negativo	Potenziale
	Environmental	Mancato riciclo e riutilizzo degli scarti	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	Negativo	Potenziale
Gestione responsabile dei rifiuti e circolarità	Environmental	Generazione di rifiuti	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	Negativo	Attuale
	Governance	Non conformità a leggi, normative, standard	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	Negativo	Potenziale

Etica di business, lotta alla corruzione e compliance normativa	Governance	Violazione della compliance ambientale	Causato dall'Organizzazione e a cui l'Organizzazione contribuisce	Potenziati 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	Negativo	Potenziale
	Governance	Condotta non etica del business	Causato dall'Organizzazione	Comportamento anti-competitivo, pratiche monopolistiche, episodi di corruzione con impatti negativi sull'economia e sui mercati	Negativo	Potenziale
	Social	Violazione e perdita dei dati dei clienti	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	Negativo	Potenziale
Tutela della proprietà intellettuale e soddisfazione dei clienti	Social	Soddisfazione dei clienti e delle loro aspettative	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	Negativo	Potenziale

	Social	Offerta di prodotti e servizi sicuri e di elevata qualità	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	Positivo	Attuale
Qualità, innovazione e ricerca di soluzioni sostenibili	Social	Innovazione e design sostenibile	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	Positivo	Attuale
	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
Gestione, sviluppo e benessere dei dipendenti	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

	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
Rispetto dei diritti umani, dei lavoratori e delle pari opportunità	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
	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
Salute e sicurezza sul lavoro	Social	Malattie professionali sul luogo di lavoro	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	Negativo	Potenziale

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 del Bilancio di Sostenibilità.

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, resoconti intermedi di gestione;
- 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.

Innovazione, creazione di valore sostenibile nel tempo e approccio agli 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. Nel contesto delle innovazioni a partire dal 2024 Pininfarina sta implementando un'**evoluzione strategica della propria architettura produttiva**, avvicinandosi a un modello **MRP (Material Requirements Planning)** per ottimizzare la gestione delle risorse e garantire maggiore efficienza in un contesto di **produzione di serie più limitata ma strutturata**. Questo approccio consente di mantenere un controllo rigoroso sui materiali, migliorando la pianificazione e riducendo gli sprechi, in linea con gli obiettivi di sostenibilità del Gruppo.

Nel contesto delle evoluzioni strategiche, un ulteriore aspetto riguarda la gestione della **supply chain** con l'introduzione di un sistema più integrato che include tre pilastri fondamentali:

- **Procurement**, focalizzato sull'approvvigionamento strategico delle materie prime;
- **Material Management**, responsabile della pianificazione e della gestione dei flussi di materiali dal fornitore al magazzino, fino all'integrazione nei processi produttivi;
- **Supply Chain Management**, che coordina l'intero ciclo di gestione della catena di approvvigionamento, garantendo un'ottimizzazione delle risorse e un impatto ambientale ridotto.

In parallelo, l'azienda sta portando avanti un processo di **globalizzazione e armonizzazione delle operations** attraverso il coinvolgimento delle diverse **legal entities** a livello internazionale. L'obiettivo è creare un'**organizzazione globale più efficiente e standardizzata**, con procedure e processi uniformi entro il 2025.

Questi sviluppi rappresentano un passo significativo per Pininfarina, che punta a rafforzare la propria **resilienza operativa** e a migliorare la **sostenibilità della catena del valore**, riducendo gli impatti ambientali e ottimizzando la gestione delle risorse in linea con i principi ESG.

Nell'ambito dell'approccio di Pininfarina alla progettazione sostenibile, il Gruppo 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 macro ambiti 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

Innovazione digitale e trasformazione tecnologica

Parallelamente, Pininfarina sta attraversando un'importante fase di **trasformazione digitale**, con l'obiettivo di rendere la propria organizzazione **più integrata, efficiente e resiliente**. Un elemento chiave di questa evoluzione è il passaggio da una struttura multinazionale tradizionale, caratterizzata da filiali indipendenti con uno shareholder unico, a un modello **organizzato per business unit** con un'**organizzazione matriciale**. Questo percorso di integrazione sta portando il dipartimento ICT a sviluppare un'**architettura digitale unificata**, basata su processi comuni e un ambiente informatico condiviso, che consente a tutte le sedi di Pininfarina di operare come un'unica entità globale.

Uno dei principali driver di questa trasformazione è la **migrazione dei servizi IT verso il cloud**, che garantisce **maggiore continuità operativa, scalabilità e sicurezza**. Nel corso del 2024, l'azienda ha completato l'adozione di **Office 365 in tutte le sedi, ad eccezione della Cina**, e ha implementato un **Security Operations Center (SOC)** per rafforzare il controllo e la protezione dell'infrastruttura digitale. Questa strategia proseguirà nel 2025 con un **ulteriore potenziamento dell'intelligenza artificiale (AI)**, che sarà progressivamente integrata non solo nelle attività amministrative, ma anche nei **processi di delivery, progettazione, design e produzione manifatturiera**.

Un'altra iniziativa chiave è il **Supplier Portal (JAGGAER)**, che mira a migliorare la gestione dei fornitori e del procurement attraverso una piattaforma digitale avanzata. Questo strumento favorisce una **maggiore integrazione e condivisione dei dati tra Pininfarina e i suoi partner**, aumentando la trasparenza e la qualità delle informazioni disponibili lungo tutta la supply chain.

Nel contesto della **digitalizzazione della produzione**, Pininfarina ha introdotto **Q-Pro**, un sistema innovativo per la gestione delle informazioni operative in officina. Inizialmente concepito come un semplice trasferimento di istruzioni operative da formato cartaceo a file digitali su tablet, il progetto si è evoluto fino a diventare una piattaforma avanzata che consente di:

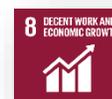
- **Digitalizzare checklist di qualità** e istruzioni operative;
- **Archiviare documentazione fotografica** sullo stato di avanzamento della produzione e sulle eventuali anomalie riscontrate;
- **Monitorare KPI e ottimizzare i processi produttivi**, permettendo analisi dettagliate per il miglioramento continuo.

Attualmente, **Q-Pro è in fase di sperimentazione su un progetto pilota**, con l'obiettivo di estenderne l'adozione a tutti gli altri progetti che ancora utilizzano documentazione cartacea. Questa iniziativa rappresenta un ulteriore passo verso la digitalizzazione, in cui l'analisi avanzata dei dati consentirà di migliorare l'efficienza operativa, ridurre gli sprechi e garantire standard qualitativi sempre più elevati.

L'insieme di queste innovazioni digitali dimostra il forte impegno di Pininfarina nell'adozione di **tecnologie all'avanguardia per ottimizzare i processi, migliorare l'integrazione globale e potenziare la sostenibilità aziendale**, in linea con gli obiettivi ESG e con una visione orientata al futuro.



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.

Nel corso del 2024, il modello di governance della capogruppo, Pininfarina S.p.A., ha subito una trasformazione significativa. Infatti, fino al 31 luglio 2024, la Società ha adottato il sistema tradizionale di amministrazione e controllo, che prevedeva un Consiglio di Amministrazione e un Collegio Sindacale nominati dall'Assemblea dei Soci.

A partire dal 1° agosto 2024, la Società ha adottato il **sistema monistico di amministrazione e controllo**, disciplinato dagli artt. 2409-sexiesdecies e seguenti del Codice Civile. In tale contesto, l'Assemblea dei soci nomina un Consiglio di Amministrazione preposto alla gestione d'impresa, il quale nomina al suo interno un Comitato per il Controllo sulla Gestione quale organo di controllo, composto da amministratori indipendenti. L'Assemblea dei Soci nomina anche la società di revisione per il controllo contabile.

In data 25 settembre 2024 il Consiglio di Amministrazione ha istituito il Comitato Nomine e Remunerazioni, il Comitato Operazioni con Parti Correlate e il Comitato ESG, mentre le funzioni del Comitato Controllo e Rischi sono state affidate al Comitato per il Controllo sulla Gestione.

Al Consiglio di Amministrazione è affidata la gestione degli affari della Società. Esso è investito dei più ampi 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 Consiglio di Amministrazione valuta l'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della Società e del Gruppo, mantenendo un continuo scambio di informazioni con la Società di Revisione.

In seno al CdA sono costituiti i seguenti comitati endoconsiliari: Comitato di Controllo sulla Gestione (cui sono attribuite le funzioni precedentemente svolte dal Comitato Controllo e Rischi), Comitato Nomine e Remunerazioni, Comitato operazioni con Parti Correlate e Comitato Sostenibilità (ESG). Essi sono chiamati a pronunciarsi sulle tematiche di loro competenza e a riferire regolarmente al Consiglio di Amministrazione.

La Governance della sostenibilità

Il Consiglio di Amministrazione è assistito dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione nella definizione del **processo di autovalutazione** 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. Infatti, i piani di incentivazione variabile di breve periodo oltre a obiettivi economico-finanziari e operativi, includono diversi indicatori ESG, legati alla crescita e al "Successo Sostenibile" della Società.

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 2024 di **circa a 1:17¹**, in linea con l'anno precedente².

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.** Con l'introduzione della figura dell'ESG Manager nel 2023, Pininfarina S.p.A. ha voluto rafforzare il proprio impegno aziendale verso la sostenibilità. Nel 2024, la Capogruppo ha ulteriormente consolidato tale impegno istituendo il Comitato Sostenibilità (ESG), composto esclusivamente da amministratori indipendenti. Sebbene si trovi ancora in una fase iniziale, il Comitato ha l'obiettivo di strutturare e sistematizzare le iniziative aziendali in una strategia di sostenibilità più ampia e organica, promuovendo ancor più la diffusione di una cultura di sostenibilità all'interno dell'azienda.

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.

¹ 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.

² Si rileva un aumento del 9,10% della retribuzione massima tra il 2023 e il 2024. Si segnala invece che l'aumento mediano della retribuzione totale annuale di tutti i dipendenti nel 2024 è pari all'6%, in aumento del +14% rispetto al 2023 dovuto ad adeguamenti salariali.

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;
- 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)**.

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 231 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 del presente Bilancio, 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**:

- Il **Codice Etico**, approvato dal Consiglio di Amministrazione a marzo 2014 e aggiornato nell'ultima versione a novembre 2023, esplicita i principi di Legalità e di Integrità e Trasparenza come **valori etici fondamentali** cui Pininfarina si ispira. La legalità è il valore imprescindibile nelle attività del Gruppo, che opera nel totale rispetto delle leggi vigenti nei Paesi in cui è presente mantenendo 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 definisce i criteri di condotta nella gestione aziendale, specificando che omaggi e benefici sono consentiti solo se di modico valore o comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti. Il Gruppo condanna qualsiasi 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.
- Il **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:

- o le aree a rischio reato e le relative attività sensibili;
- o le principali Funzioni e Unità Organizzative aziendali che operano all'interno di ciascuna area a rischio;
- o i principali reati che possono essere astrattamente commessi nelle aree in oggetto;
- o i principali controlli in essere nelle singole aree a rischio reato;
- o 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*". Gli esiti delle segnalazioni ricevute confluiscono in una reportistica oggetto di informativa su base periodica al Consiglio di Amministrazione.

- **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 231, 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 231 e vengono invitati ad andare a visionarlo. A tal proposito, una volta all’anno viene inviata una mail di *reminder* circa l’importanza della consultazione periodica del Modello 231.

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 2024, **26 dipendenti della Pininfarina S.p.A. hanno completato almeno un corso in materia di anticorruzione**. In particolare, i corsi hanno riguardato il 6% dei dirigenti, il 6% dei manager, il 15% degli impiegati e l'8% degli operai presenti in Pininfarina S.p.A.

In continuità con gli esercizi precedenti e ad ulteriore riprova dell'attenzione posta dal Gruppo a tale tematica, nel corso del 2023 e del 2024 **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 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 esperti di corporate governance e da professionisti esperti di temi finanziari e contabili.

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

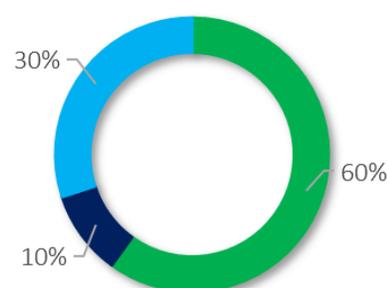
Il **Consiglio di Amministrazione** di Pininfarina S.p.A. è composto da **10 amministratori**, di cui:

- 6 indipendenti di cui 4 di genere femminile;
- 3 non esecutivi (di genere maschile);
- 1 esecutivo (di genere maschile) (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 (%)



■ Indipendenti ■ Esecutivi ■ Non esecutivi

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	Lucia Morselli	68	13/05/22	13/05/22	Non Esecutivo	Codice T.U.F.	-
Amministratore Delegato	Silvio Pietro Angori	63	12/08/08	12/08/08	Esecutivo	-	1
Consigliere	Amarjyoti Barua	47	01/08/24	01/08/24	Non esecutivo	-	1
Consigliera	Sara Dethridge	53	13/05/22	13/05/22	Non esecutivo	Codice T.U.F.	-
Consigliere	Peeyush Dubey	49	01/08/24	01/08/24	Non esecutivo	-	-
Consigliere	Jay Noah Itzkowitz	64	03/08/16	03/08/16	Non esecutivo	-	2
Consigliera	Manuela Monica Danila Massari	48	01/08/24	01/08/24	Non esecutivo	Codice T.U.F.	-
Consigliere	Massimo Miani	63	01/08/24	01/08/24	Non esecutivo	Codice T.U.F.	1
Consigliera	Pamela Morassi	47	14/07/23	13/05/24	Non esecutivo	Codice T.U.F.	1
Consigliere	Salvatore Providenti	61	01/08/24	01/08/24	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 di Controllo sulla Gestione

Carica	Componenti	Età	Data di prima nomina (*)	In carica da	Esecutivo	Indipendente	Numero altri incarichi (**)
Presidente	Salvatore Providenti	61	01/08/24	01/08/24	Non esecutivo	Codice T.U.F.	-
Consigliere	Massimo Miani	63	01/08/24	01/08/24	Non esecutivo	Codice T.U.F.	1
Consigliera	Manuela Monica Danila Massari	48	01/08/24	01/08/24	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 Nomine e Remunerazioni

Carica	Componenti	Età	Data di prima nomina (*)	In carica da	Esecutivo	Indipendente	Numero altri incarichi (**)
Presidente	Massimo Miani	63	01/08/24	01/08/24	Non esecutivo	Codice T.U.F.	1
Consigliera	Pamela Morassi	47	14/07/23	13/05/24	Non esecutivo	Codice T.U.F.	1
Consigliera	Lucia Morselli	68	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	Massimo Miani	65	01/08/24	01/08/24	Non esecutivo	Codice T.U.F.	1
Consigliere	Manuela Monica Danila Massari	49	01/08/24	01/08/24	Non esecutivo	Codice T.U.F.	-
Consigliere	Lucia Morselli	68	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 Sostenibilità (ESG)

Carica	Componenti	Età	Data di prima nomina (*)	In carica da	Esecutivo	Indipendente	Numero di altri incarichi (**)
Presidente	Sarah Dethridge	54	13/05/22	13/05/22	Non esecutivo	Codice T.U.F.	-
Consigliere	Jay Noah Itzkowitz	65	03/08/16	03/08/16	Non esecutivo	Codice T.U.F.	2
Consigliera	Pamela Morassi	48	14/07/23	13/05/24	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.



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.

“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

A riprova del proprio impegno ed in ottica di *continuous improvement*, **Pininfarina S.p.A.**, unica Società del Gruppo a gestire ancora **laboratori produttivi**, mantiene la **certificazione UNI EN ISO 14001:2015** relativa al Sistema di Gestione Ambientale per le sedi di Cambiano e Grugliasco. Tale certificazione è stata rinnovata nel 2024, confermando i 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**:

- **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, con particolare attenzione alle attività di verniciatura e alla pulizia delle macchine dopo l'utilizzo;
- **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 2023-2024** a livello di Pininfarina S.p.A. allo scopo di raggiungere gli **obiettivi di efficientamento** in ambito ambientale vi sono:

- **progressiva riduzione dell'utilizzo di bottigliette di plastica** a seguito dell'installazione di **erogatori d'acqua** collegati alla rete idrica nel 2023;
- **progressiva riduzione dell'utilizzo dei bicchierini di plastica** a favore dell'utilizzo di tazze personali grazie all'installazione di macchinette del caffè nel 2023. Questi ultimi, inoltre, saranno sostituiti da bicchierini di materiale certificato con un minore impatto di CO₂;

- **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 CO₂;
- **l'ottimizzazione degli impianti di ventilazione negli uffici di Cambiano 2** con la sostituzione di vecchi motori con modelli Vertex ad alta efficienza;
- **la realizzazione dell'80% della transizione da illuminazione neon a LED**, prevedendo il completamento della sostituzione in tutti gli impianti di Cambiano entro il 2025, che permetterà di ridurre i consumi energetici di almeno un quarto, a parità di comfort visivo;
- **l'implementazione di un sistema di monitoraggio energetico** tramite contatore dedicato presso la cascina per un'analisi dettagliata dei consumi;
- **l'attività di comunicazione** ai dipendenti in materia di **sostenibilità** ambientale;
- **sostituzione di alcuni macchinari obsoleti** con nuovi dispositivi caratterizzati da una maggiore efficienza energetica rispetto a quelli dismessi;
- **progressiva dismissione delle vetture a gasolio**, con conseguente diminuzione del consumo di diesel.

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.

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**.

Nel 2021, Pininfarina ha consolidato il suo impegno per **l'innovazione e la mobilità sostenibile** attraverso una collaborazione con due importanti player internazionali: **Helbiz**, leader nella micro-mobilità, e **MT Distribution**, una realtà di riferimento nel settore della mobilità elettrica urbana. Da questa sinergia è nato **HELBIZ ONE**, un e-scooter di ultima generazione, dal design coordinato e altamente personalizzabile, che anticipa il futuro della mobilità urbana.



Questa stessa visione orientata all'**innovazione responsabile** si riflette anche nella partecipazione di Pininfarina all'**ottava edizione dell'Italian Design Day**, evento promosso dal **Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale** in collaborazione con il **Ministero della Cultura** e le principali istituzioni del settore. L'iniziativa, svoltasi in Cina, ha avuto come tema centrale **"Fabbricare valore – inclusività, innovazione e sostenibilità"**, sottolineando il ruolo del design come elemento chiave per coniugare qualità, artigianalità, progresso tecnologico e rispetto per l'ambiente.

In questo contesto, Pininfarina ha contribuito al dibattito internazionale sul **design come leva per ridurre le disuguaglianze e migliorare la qualità della vita**, ribadendo il proprio impegno verso una progettazione sostenibile e inclusiva. La partecipazione dell'azienda a questo evento conferma la sua strategia ESG, che

36

punta a un'**innovazione consapevole**, capace di integrare estetica, funzionalità e impatto sociale in ogni sua realizzazione.

Innovazione e design: La presenza di Pininfarina nei principali eventi internazionali

Pininfarina ha confermato il proprio ruolo di leader nel design e nell'innovazione partecipando ad alcuni dei più prestigiosi eventi internazionali nel primo semestre del 2024.

Salone Internazionale dell'Automobile di Ginevra – A fine febbraio, Pininfarina è stata protagonista all'interno del **Design District**, dove ha presentato il **crossover elettrico Foxtron Model B**, sviluppato per il colosso tecnologico Foxconn. Inoltre, ha offerto ai visitatori un'esperienza immersiva, permettendo di testare strumenti di design avanzati e di esplorare l'approccio olistico dell'azienda in materia di **stile, aerodinamica e User Interaction**.



MIPIM di Cannes – Nel mese di marzo, Pininfarina ha svelato le proprie nuove iniziative nel settore **real estate e branded residences**, consolidando la sua presenza nell'architettura di lusso. Tra i progetti presentati figurano l'**Iconic Tower**, un'esclusiva torre residenziale sviluppata per Mered a **Dubai**, e il **sistema prefabbricato Notch**, una soluzione innovativa di edilizia modulare. Contestualmente, l'azienda ha ufficializzato il design di "**Unica**", un nuovo sviluppo residenziale che sorgerà nel cuore di **Puerto Madero, Buenos Aires**, in collaborazione con il developer Vizora.

Milano Design Week – Ad aprile, in occasione di uno degli eventi più influenti del design mondiale, Pininfarina ha presentato il suo primo progetto di **collectible design**, la **chaise longue Oksýs**, un pezzo esclusivo che rappresenta l'equilibrio tra **eleganza, ergonomia e innovazione nei materiali**.

Attraverso queste iniziative, Pininfarina continua a dimostrare la propria capacità di coniugare **design iconico, innovazione tecnologica e sostenibilità**, rafforzando la sua leadership nei settori della mobilità, dell'architettura e del design industriale.

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 Hifold** 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



Questo assicura non solo una maggiore privacy per gli uffici, ma anche un **considerabile 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.

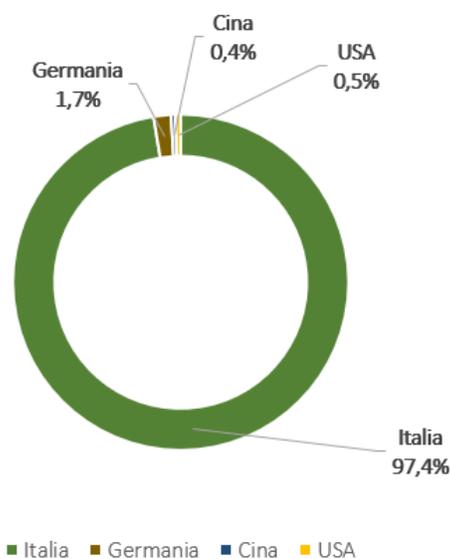
Consumi energetici

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 2024 si attestano a un totale di **32.642,01 GJ**, registrando un aumento del **3,39% rispetto al 2023**.

In definitiva, rispetto all'anno precedente, nel 2024 i **consumi energetici hanno fatto registrare un calo in Germania (-35,71%)**. Si registra invece un **aumento in Italia (+4,44%)**, in **Cina (+9,91%)** e negli **Stati Uniti (+7,08%)**.

In termini assoluti, la **percentuale di energia consumata in Italia è il 97,4% del totale**, con il restante composto da Germania (1,7%), 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.

Consumi energetici (% per paese)
nel 2024



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 **CO₂e**, 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.

Il consumo totale di energia del Gruppo nel 2024 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**.

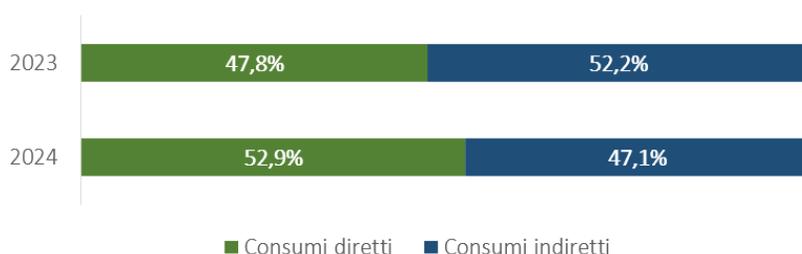
In particolare:

- il **52,9%** dei consumi sono indiretti, derivanti da consumi di elettricità da fonti non rinnovabili;
- il **47,1%** dei consumi sono diretti, derivanti da combustibili impiegati nei siti produttivi e negli uffici (gas naturale, diesel e benzina).

Consumo totale di energia (GJ)



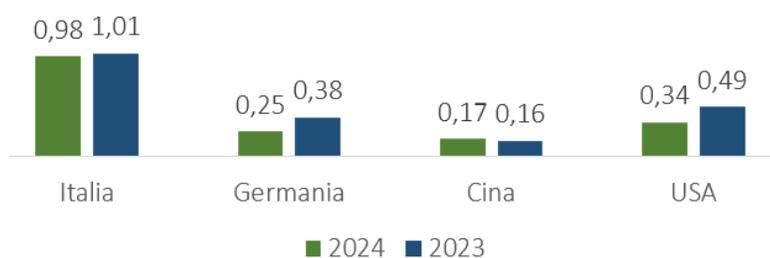
Consumi energetici diretti e indiretti sul totale (%)



Il mix dei consumi energetici del Gruppo risulta pressoché **costante** rispetto al 2023. 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 2024, il Gruppo Pininfarina fa segnare un rapporto di **0,96 GJ/m²**, pressoché costante rispetto all’anno precedente.

Rapporto di intensità energetica per Paese (GJ/m²)



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, in linea rispetto al 2023.

Emissioni in atmosfera

Le emissioni di gas a effetto serra vengono classificate in tre categorie, secondo quanto previsto dal **Greenhouse Gases (GHG) Protocol Corporate Standard**: emissioni dirette di Scopo 1, emissioni indirette di Scopo 2 ed emissioni indirette di Scopo 3. Le **emissioni Scopo 1** derivano da fonti di emissione direttamente possedute o controllate dall’organizzazione. Le **emissioni indirette Scopo 2** sono invece

legate alla produzione di elettricità, calore o vapore importati e utilizzati dall'organizzazione. Per calcolare le emissioni di Scopo 2, vengono utilizzati due approcci di calcolo distinti. Il primo è basato sulla localizzazione (c.d. “**Location-Based**”) e prevede l'utilizzo di fattori di emissione medi associati alla produzione di energia elettrica in specifici confini geografici, che possono essere a livello locale, subnazionale o nazionale. Il secondo approccio, basato sul mercato (c.d. “**Market-Based**”), considera l'acquisto totale di elettricità, compresa quella proveniente da fonti rinnovabili attraverso l'uso di certificati di garanzia di origine.

Rientrano nelle emissioni indirette di Scopo 3 tutte le altre emissioni indirette derivanti da risorse non controllate o possedute direttamente da un'organizzazione, ma che si verificano nell'ambito della sua catena del valore, sia a monte che a valle.

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 2024**, sono state quantificate in **2.287,52 tonnellate di CO₂ equivalente**, di cui:

- Circa il **42% sono emissioni dirette** (cosiddetto “Scope 1”), per un ammontare pari a 959,42 tCO₂e originate dai consumi di gas naturale (es. carburante per il riscaldamento) e dai consumi di carburante dei veicoli di proprietà aziendale;
- Circa il **58 % sono emissioni indirette** (cosiddetto “Scope 2 – Location-Based”), per un ammontare pari a 1.328,11 tCO₂e originate dai consumi di energia elettrica da fonti non rinnovabili, acquistata sul mercato.

Emissioni di gas a effetto serra (tCO₂e)



Le **emissioni di gas serra totale** (Scope 1 e Scope 2 – Market-Based) **generate nel 2024** sono state quantificate in **3.097,70 tonnellate di CO₂ equivalente**, di cui il 31% composto da emissioni di Scope 1 e il restante 69% da emissioni di Scope 2 Market-Based.

In termini di tonnellate di CO₂ equivalenti, le **emissioni dirette Scope 1 sono aumentate del 10% rispetto ai valori del 2023**. Per quanto riguarda le **emissioni indirette Scope 2 Location-Based**, si segnala un aumento **del 6,57%**, mentre le **emissioni indirette Scope 2 Market-Based** risultano **aumentate del 1,81%**.

Per la metodologia e i fattori utilizzati per quantificare le emissioni di CO₂ 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 2024 Pininfarina registra in Italia un'**emissione di ossidi di azoto** (cd. NO_x) pari a circa **252 kg**, generati come **sottoprodotto della combustione di gas metano** usato per la **climatizzazione invernale degli ambienti di lavoro**³. L'emissione di ossidi di azoto nel 2024 è in aumento di circa il **18%** rispetto al 2023.

Sempre in Italia è stimata inoltre una limitata **emissione di Composti Organici Volatili (COV), pari a 49,51 kg** rilasciati nell'arco dell'anno, per effetto delle attività del reparto di Verniciatura, il quale utilizza prodotti contenenti solventi organici⁴. In confronto all'anno 2023, che registrava un valore di 99,93kg, si è riscontrata una **diminuzione della quantità di COV emessi (-50%)**.



Questo calo è correlato all'introduzione di un nuovo impianto di pulizia degli aerografi da verniciatura, apparecchiatura che favorisce il riciclaggio dei solventi.

³ 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_x espresso in parti per milione (ppm), rapportato ad un tenore di ossigeno del 3% nei fumi stessi.

⁴ 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.

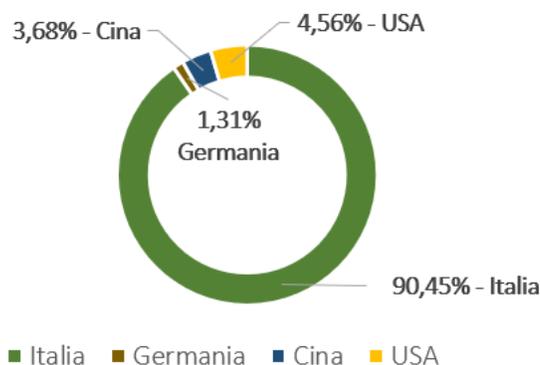
Risorse idriche

La suddivisione dei consumi idrici del Gruppo Pininfarina ricalca quella dei consumi energetici, **le Società del perimetro italiano contribuiscono al 90,45% dei prelievi idrici totali del 2024**, in quanto le controllate estere registrano esclusivamente consumi per gli usi civili degli uffici.

Il **99,5% dell'acqua prelevata è acqua comunale** o derivante da altri servizi idrici pubblici o privati; tuttavia, una **quota esigua (0,5%) 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 2023, si è registrata una riduzione del 6% nel prelievo di acqua. 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.

Prelievo idrico (% per paese) nel 2024

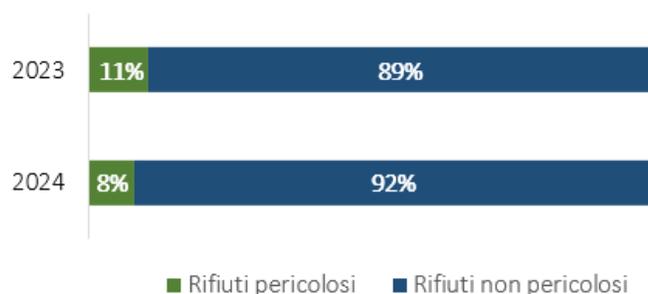


Materiali e rifiuti

Nel 2024 Pininfarina rendiconta per il terzo 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**. Grazie ad una maggiore efficienza nel lavaggio delle pistole per la verniciatura, si registra un minor consumo di solvente. Infatti, nel 2024 si registrano 565,38 kg di solvente utilizzato, in diminuzione rispetto al consumo del 2023, pari a 1.102,00 kg. Inoltre, in seguito all'installazione di distributori di acqua, anche il consumo della plastica monouso è diminuito.

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

Rifiuti generati (% sul totale)



Nel 2024 Pininfarina ha prodotto **178,33 t di rifiuti**, contro i **199,12 t** del 2023. Nel 2024 si registra quindi una diminuzione nel totale dei rifiuti prodotti rispetto all'anno precedente, in particolare. In particolare, il totale di rifiuti pericolosi generati diminuisce rispetto al 2023, attestandosi a 14,57 tonnellate. Si registra anche un calo nella quantità di rifiuti non pericolosi generati, con un totale di 163,76 tonnellate.

Per quanto riguarda la gestione dei rifiuti, Pininfarina S.p.A. sta potenziando la raccolta differenziata, in particolar modo della carta, che viene differenziata anche nelle officine oltre che negli uffici. Nel 2025, anche la raccolta differenziata della plastica verrà potenziata.

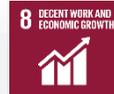
Sanzioni

A riprova dell'importanza della tematica per Pininfarina ed in continuità con gli anni passati, il **Gruppo non ha ricevuto nel corso del 2024 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



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:

“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

- **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 o in presenza di Scuole Superiori del territorio, e Università partner come Istituto Europeo di Design (IED), Istituto d'Arte Applicata e Design (IAAD) STRATE di Parigi e PFORZHEIM e il Politecnico di Torino; parallelamente, Pininfarina collabora con il Consorzio Almalaurea al fine di attrarre nuovi

talenti a cui proporre opportunità di stage e assunzione L'iniziativa si inserisce in una visione strategica volta a promuovere la creatività e la ricerca di soluzioni avanzate per la mobilità del futuro, con un'attenzione particolare alla sostenibilità e all'integrazione di tecnologie all'avanguardia.

- lancio del concorso internazionale di design 2024/2025 "Materiality, the Umami of Mobility", un'iniziativa rivolta agli studenti di istituti selezionati in tutto il mondo nei settori del Mobility Design, Interaction Design e Architettura. Il concorso sfida i partecipanti a immaginare il futuro della mobilità e degli spazi abitativi, ponendo un focus strategico sull'uso innovativo dei materiali per affrontare le sfide di sostenibilità ambientale, accessibilità e benessere tecnologico. Attraverso soluzioni progettuali avanzate, i partecipanti sono invitati a creare esperienze di mobilità che rispondano ai bisogni umani e generino un impatto positivo e duraturo, reinterpretando il concetto di design come un elemento multisensoriale e immersivo.
 - 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. Si evidenziano in tal senso i Corsi con focus ESG e sicurezza posti in essere nel 2024 e pianificati anche per il 2025. Pininfarina si concentra anche sul consolidamento e il miglioramento delle soft skills delle sue risorse, tramite corsi sul *public speaking*, e la gestione dei conflitti. In questo contesto, Pininfarina ha messo in pista due nuove iniziative: una formazione specifica sul canale di Whistleblowing e un percorso strutturato in diversi moduli circa la Parità di Genere. 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. Per valorizzare al meglio le risorse più promettenti all'interno di Pininfarina, l'azienda ha introdotto il **Global Talent Program**, un'iniziativa strutturata per identificare e sviluppare il potenziale dei propri talenti. Il programma coinvolge circa 20 professionisti, suddivisi tra junior e middle manager, attraverso un processo di assessment interno mirato. Sulla base dei risultati, viene definito un piano di sviluppo personalizzato che include azioni concordate con i responsabili

aziendali, percorsi di coaching e mentoring, incontri formativi e momenti di confronto esclusivi, come momenti di **“breakfast” con l’Amministratore Delegato**. Questa iniziativa rappresenta un ulteriore passo nell’impegno di Pininfarina verso la crescita e il rafforzamento delle competenze interne. **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.
- **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.

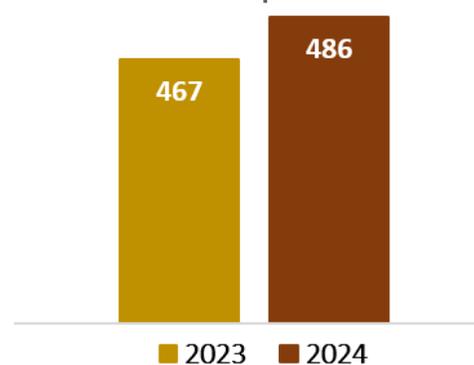


Composizione del personale del Gruppo

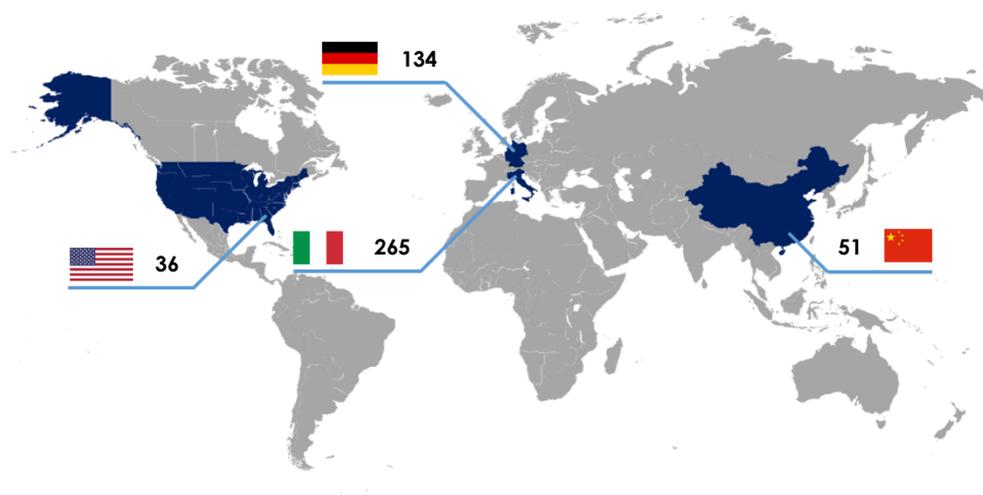
L’organico di Pininfarina nel corso del 2024 è lievemente aumentato passando da 467 nel 2023 agli attuali **486 dipendenti**, così distribuiti nei vari paesi:

- **265 in Italia** nella capogruppo Pininfarina S.p.A. (pari al 55% del totale dei dipendenti);
- **134 in Germania** in Pininfarina Deutschland GMBH (pari al 28%);
- **51 in Cina** in Pininfarina Shanghai Co. Ltd. (pari al 10%);
- **36 negli Stati Uniti** in Pininfarina of America Corp. (pari al 7%).

Numero di dipendenti



Pininfarina ha registrato un incremento del proprio organico in risposta alle crescenti richieste di business, con prospettive di ulteriore crescita in previsione di futuri progetti; inoltre, circa il 2% del personale fa parte delle categorie protette, in linea con il 2023.



Nel 2024, Il Gruppo collabora con un totale di **61 lavoratori esterni**, di cui circa il 48% in Italia, circa il 29% in Cina, il 12% in Germania e il 12% negli Stati Uniti.

Numero di assunzioni e turnover

Per il 2024, il **tasso di turnover in uscita complessivo è stato del 15%**, 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 leggermente **diminuito rispetto all'anno precedente**, dove il tasso di turnover in uscita era infatti 17%.

Per quanto riguarda il numero di assunzione, nel 2024 ci sono stati **93 nuovi assunti**. In particolare, così composti:

- 42 persone di età inferiore ai 30 anni;
- 41 persone di età compresa tra i 30 e i 50 anni;
- 10 persone di età superiore ai 50 anni.

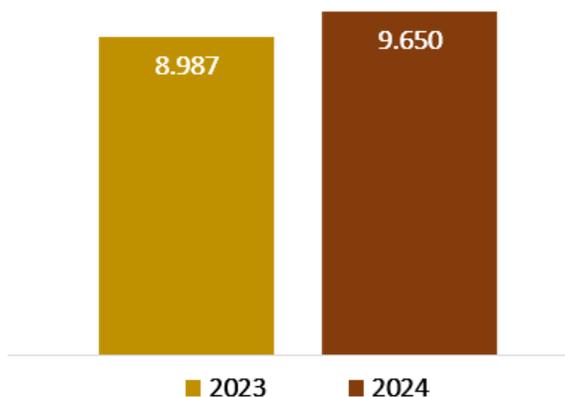
Attività formative

Nel corso del 2024, il Gruppo ha erogato **più di 9.500 ore di formazione** al proprio personale, con una media di **circa 19,9 ore di formazione a dipendente**, contro le 19,4 ore medie del 2023. 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.

Ore complessive di formazione



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 2024, si segnala il verificarsi in Italia di un infortunio sul lavoro per i dipendenti e uno per i lavoratori esterni, entrambi non gravi, mentre **non si sono registrati decessi sul lavoro né casi di malattie professionali, sia per il 2023 che per il 2024**.

Il Gruppo ha dimostrato negli anni passati e continua a dimostrare una costante attenzione volta alla Sicurezza sul Lavoro. Nel 2024, il **tasso di infortuni sul lavoro registrabili**⁵ in Italia, unica legal entity nella quale si sono registrati infortuni, è pari a 2,26, in diminuzione rispetto all'anno precedente.

Inoltre, nel 2024 il **100% del totale dei dipendenti è coperto da un sistema di gestione della sicurezza e salute sul lavoro**.

Pininfarina continua a rafforzare il proprio impegno nella tutela della salute e sicurezza dei lavoratori attraverso iniziative mirate a migliorare la prevenzione e la gestione dei rischi all'interno degli ambienti produttivi.

⁵ I tassi di infortunio sono calcolati come segue: ((numero di infortuni per ogni categoria/ totale ore lavorate) x 1.000.000).

Tra le misure adottate, rientrano le **Managerial Safety Visits**, visite periodiche effettuate dal management nelle aree operative per valutare le condizioni di sicurezza e promuovere una cultura della prevenzione. A queste si affiancano i **Safety Corner**, incontri organizzati direttamente nei reparti per favorire il dialogo tra i lavoratori e il team di sicurezza, permettendo un confronto diretto sulle problematiche riscontrate.

Per migliorare il sistema di segnalazione dei **near miss** (mancati incidenti), nel 2024 sono state introdotte apposite **cassette di segnalazione**, che consentono ai dipendenti di riportare situazioni di rischio in modo trasparente o anonimo. Le segnalazioni vengono raccolte tramite un modulo precompilato disponibile nelle aree di lavoro. Ad oggi, il numero di segnalazioni è ancora contenuto, ma l'azienda punta a incrementarlo per valutare l'efficacia del sistema e il suo impatto sulla sicurezza entro la fine dell'anno.

In materia di **gestione dei rischi**, nel 2024 è stato aggiornato il Documento di **Valutazione dei Rischi (DVR)**, garantendo un allineamento con le normative vigenti e le migliori pratiche aziendali.

Infine, il **monitoraggio degli infortuni** è stato riorganizzato: il registro infortuni non viene più mantenuto in forma cartacea, ma la gestione è ora affidata all'**ufficio HR**, che si occupa della segnalazione e trasmissione dei dati all'INAIL, assicurando un tracciamento amministrativo efficace e tempestivo.

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 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

Nel 2024, Pininfarina ha confermato il proprio impegno per un ambiente di lavoro equo e inclusivo, riottenendo la certificazione **Great Place to Work** negli Stati Uniti, già conseguita nel 2023. Questo riconoscimento attesta l'attenzione dell'azienda verso il benessere dei dipendenti, la valorizzazione delle persone e il rispetto dei diritti umani, elementi fondamentali della cultura aziendale. L'ottenimento della certificazione riflette il costante impegno di Pininfarina nel creare un ambiente lavorativo basato su fiducia, collaborazione e crescita professionale.

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 2024 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 **sogetti**

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 76% da uomini e al 24% 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. Tale documento dimostra come Pininfarina, in linea con i principi ESG e i valori del Gruppo, promuove una cultura aziendale inclusiva, basata sulla parità di genere e sul rispetto della diversità.

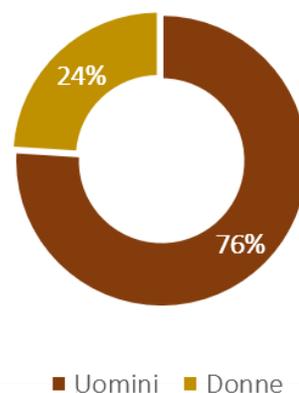
L'azienda integra questi valori nei processi di selezione, valutazione e sviluppo delle risorse umane, garantendo pari opportunità di crescita professionale e trattamenti retributivi equi. Inoltre, Pininfarina presta particolare attenzione alla tutela della genitorialità e al benessere dei dipendenti, attraverso iniziative concrete come congedi di paternità estesi e modelli di lavoro flessibile. Pininfarina adotta misure rigorose per la prevenzione di stereotipi e molestie, con programmi di sensibilizzazione, sistemi di monitoraggio e procedure di whistleblowing sicure e accessibili. Il monitoraggio continuo tramite KPI dedicati assicura una gestione trasparente e misurabile della parità di genere, consolidando l'inclusione come elemento strategico per la crescita sostenibile dell'azienda garantendo la gestione efficace della policy.

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 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.

Distribuzione di genere (%)



Inoltre, nel corso del 2024, l'azienda ha ottenuto il **Certificato Meritorg**, un riconoscimento che attesta l'eccellenza nelle pratiche di gestione aziendale responsabile. Questo certificato valorizza l'impegno dell'azienda nell'adozione di standard elevati in termini di etica, trasparenza e sostenibilità, confermando il suo ruolo attivo nella promozione di un modello di business consapevole e orientato al lungo termine. Il conseguimento del **Certificato Meritorg** rappresenta un ulteriore passo nella strategia ESG dell'azienda, rafforzando la fiducia degli stakeholder.

All'interno della forza lavoro del Gruppo sono presenti anche **11 collaboratori appartenenti alle categorie protette**, dato rimasto invariato rispetto al 2023, il cui 45% rientra all'interno della categoria professionale degli operai, il 45% degli impiegati e il 9% dei manager.

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.

Remunerazione e benefit

Il salario base medio (RAL) dei dipendenti del Gruppo Pininfarina è pari a 76.284,0€ annui, considerando Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai. La remunerazione complessiva media (RAL più componente variabile) è invece pari a 87.943,5€.

Il **rapporto** del salario base medio riconosciuto ai **dipendenti donna rispetto ai dipendenti uomo è pari a 0,84** (se si considera la remunerazione complessiva composta da RAL più componente variabile il rapporto è pari a 0,74).

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:

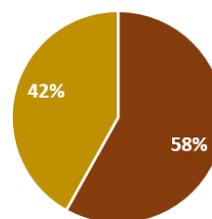
- **Congedo parentale, assistenza sanitaria e contributi pensionistici** previsti per i soli dipendenti a tempo pieno della Pininfarina Shanghai Co. Ltd.;
- **Assicurazione sulla vita e in caso di disabilità o invalidità, assistenza sanitaria e contributi pensionistici** previsti per i soli dipendenti 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 2024, i dati confermano che il **58% dei dipendenti è coperto da accordi collettivi** di contrattazione. Questa percentuale è dovuta alla composizione del personale Pininfarina in Germania, Stati Uniti e Cina, Paesi nei quali la **maggior parte dei dipendenti non ha contratti riconducibili ad accordi quadro contrattati collettivamente**.

Dipendenti coperti da contrattazione collettiva (%)



■ Accordi di contrattazione collettiva ■ Contrattazione individuale

Inoltre, Pininfarina S.p.A. partecipa alle seguenti **associazioni di categoria: Confindustria, ANFIA e AMMA**.

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.

Nell'ottica di garantire la massima trasparenza e integrità aziendale, il sistema strutturato di segnalazione è conforme alle migliori pratiche ESG e ai requisiti normativi vigenti. La Piattaforma whistleblowing consente ai dipendenti e agli stakeholder di segnalare eventuali violazioni in forma orale tramite un

messaggio vocale registrato, garantendo l'anonimato attraverso un sistema automatico di modifica della voce. Il Gestore delle Segnalazioni documenta la comunicazione previa autorizzazione del segnalante, il quale può successivamente verificarne e rettificarne il contenuto. In aggiunta, è possibile effettuare segnalazioni scritte tramite posta cartacea, seguendo una procedura che garantisce la separazione tra i dati identificativi del segnalante e il contenuto della segnalazione, tutelando così la riservatezza e la protezione delle informazioni fornite.

Per assicurare un'ulteriore modalità di comunicazione diretta e immediata, il sistema prevede la possibilità di richiedere un incontro personale con il Gestore delle Segnalazioni, attraverso uno dei canali interni istituiti. Tali incontri vengono organizzati entro un termine ragionevole e possono essere documentati attraverso la registrazione su un dispositivo idoneo o mediante la redazione di un verbale ufficiale, che il segnalante ha facoltà di verificare, rettificare e confermare con la propria sottoscrizione. Con questo approccio, Pininfarina rafforza il proprio impegno nella promozione di un ambiente aziendale etico, responsabile e orientato alla tutela dei propri stakeholder. In questo contesto, Pininfarina tutela il Segnalante garantendo la riservatezza sulla sua identità e prevedendo espressamente il divieto di atti di ritorsione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione, coerentemente alle previsioni del Decreto.

Potenzialmente applicabili sono i rischi legati alle limitazioni alla **libertà di associazione e contrattazione**, sebbene nel concreto al 31 dicembre 2024 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 stampa 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

"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

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 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



Social

GRI 2-7: Dipendenti

Dipendenti per tipologia di contratto e genere (n°)	2024			2023		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Italia	212	53	265	218	48	266
A tempo indeterminato	196	45	241	201	43	244
A tempo determinato	6	3	9	10	3	13
Apprendistato	10	5	15	7	2	9
Germania	106	28	134	109	26	135
A tempo indeterminato	99	26	125	101	24	125
A tempo determinato	-	-	-	3	1	4
Apprendistato	7	2	9	5	1	6
Cina	34	17	51	22	8	30
A tempo indeterminato	34	17	51	22	8	30
A tempo determinato	-	-	-	-	-	-
Apprendistato	-	-	-	-	-	-
USA	19	17	36	19	17	36
A tempo indeterminato	19	16	35	19	17	36
A tempo determinato	-	1	1	-	-	-
Apprendistato	-	-	-	-	-	-
Totale	371	115	486	368	99	467
A tempo indeterminato	348	104	452	343	92	437
A tempo determinato	6	4	10	13	4	15
Apprendistato	17	7	24	12	3	15

Dipendenti per tipologia d'impiego e genere (n°)	2024			2023		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Italia	212	53	265	218	48	266
Dipendente Full-time	210	49	259	216	46	262
Dipendente Part-time	2	4	6	2	2	4
Germania	106	28	134	109	26	135
Dipendente Full-time	97	13	110	92	12	104
Dipendente Part-time	9	15	24	17	14	31
Cina	34	17	51	22	8	30
Dipendente Full-time	34	17	51	22	8	30
Dipendente Part-time	-	-	-	-	-	-

Dipendenti per tipologia d'impiego e genere (n°)	2024			2023		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
USA	19	17	36	19	17	36
Dipendente Full-time	19	17	36	19	16	35
Dipendente Part-time	-	-	-	-	1	1
Totale	371	115	486	368	99	467
Dipendente Full-time	360	96	456	349	82	431
Dipendente Part-time	11	19	30	19	17	36

GRI 2-8: Lavoratori non dipendenti

Lavoratori esterni per tipologia d'impiego e genere (n°) ⁶	2024			2023		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Italia	24	5	29	13	5	18
Collaboratori esterni	-	-	-	-	-	-
Tirocinanti	14	2	16	10	4	14
Interinali	-	-	-	3	1	4
Altro	10	3	13	-	-	-
Germania	6	1	7	18	2	20
Collaboratori esterni	6	1	7	18	2	20
Tirocinanti	-	-	-	-	-	-
Interinali	-	-	-	-	-	-
Altro	-	-	-	-	-	-
Cina	14	4	18	-	1	1
Collaboratori esterni	10	2	12	-	1	1
Tirocinanti	3,8	2	6	-	-	-
Interinali	-	-	-	-	-	-
Altro	-	-	-	-	-	-
USA	5	2	7	23	7	30
Collaboratori esterni	5	1	6	22	7	29
Tirocinanti	-	1	1	1	-	1
Interinali	-	-	-	-	-	-
Altro	-	-	-	-	-	-
Totale	49	12	61	54	15	69
Collaboratori esterni	21	4	25	40	10	50
Tirocinanti	18	5	23	11	4	15
Interinali	-	-	-	3	1	4
Altro	10	3	13	-	-	-

⁶ Per quanto riguarda Cina e USA, il numero totale di lavoratori esterni è espresso in Full Time Equivalent (FTE).

GRI 2-21: Rapporto di retribuzione totale annuale

Rapporto di retribuzione totale annuale ⁷		
	2024	2023
Retribuzione totale annuale della persona che riceve la massima retribuzione (€) ⁸	960.155 €	880.107 €
Retribuzione annuale mediana di tutti i dipendenti (€)	55.704 €	51.313 €
Rapporto di retribuzione totale annuale	17,24	17,15
Rapporto dell'aumento di percentuale della retribuzione totale annuale ⁹		
Aumento percentuale della retribuzione totale annuale della persona che riceve la massima retribuzione (%)	9,10%	24,27%
Aumento percentuale mediano della retribuzione annuale di tutti i dipendenti (%)	6,00%	5,25%
Rapporto dell'incremento percentuale annuale	1,52	4,63

GRI 2-30: Contratti collettivi

Dipendenti coperti da contrattazione collettiva (n°)	2024	2023
Italia		
Totale dei dipendenti coperti da contrattazione collettiva	265	266
Numero totale dei dipendenti	265	266
Percentuale	100%	100%
Germania		
Totale dei dipendenti coperti da contrattazione collettiva	18	16
Numero totale dei dipendenti	134	135
Percentuale	13%	12%
Cina		

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

⁸ L'individuo che riceve la massima retribuzione ricopre la carica di Amministratore Delegato del Gruppo Pininfarina.

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

Totale dei dipendenti coperti da contrattazione collettiva	-	-
Numero totale dei dipendenti	51	30
Percentuale	0%	0%
USA		
Totale dei dipendenti coperti da contrattazione collettiva	-	-
Numero totale dei dipendenti	36	36
Percentuale	0%	0%
Totale dei dipendenti coperti da contrattazione collettiva		
Totale dei dipendenti coperti da contrattazione collettiva	283	282
Numero totale dei dipendenti	486	467
Percentuale	58%	60%

GRI 401-1: Assunzioni di nuovi dipendenti e turnover

Nuovi assunti per fascia d'età e genere (n°)	2024				2023			
	Uomo	Donna	Tot	Turnover (%)	Uomo	Donna	Tot	Turnover (%)
Italia	20	7	27	10%	41	5	46	17%
<i>Età inferiore ai 30 anni</i>	6	4	10	40%	13	3	16	64%
<i>Tra i 30 e i 50 anni</i>	8	2	10	9%	24	2	26	23%
<i>Età superiore ai 50 anni</i>	6	1	7	5%	4	-	4	3%
<i>Turnover (%)</i>	9%	13%	10%		19%	10%	17%	
Germania	16	6	22	16%	15	4	19	14%
<i>Età inferiore ai 30 anni</i>	8	3	11	42%	8	-	8	40%
<i>Tra i 30 e i 50 anni</i>	7	2	9	12%	5	4	9	11%
<i>Età superiore ai 50 anni</i>	1	1	2	6%	2	-	2	6%
<i>Turnover (%)</i>	15%	21%	16%		14%	15%	14%	
Cina	21	12	33	65%	6	3	9	30%
<i>Età inferiore ai 30 anni</i>	8	7	15	88%	2	3	5	50%
<i>Tra i 30 e i 50 anni</i>	13	5	18	55%	3	-	3	16%
<i>Età superiore ai 50 anni</i>	-	-	-	-	1	-	1	100%
<i>Turnover (%)</i>	62%	71%	65%		27%	38%	30%	
USA	5	6	11	31%	4	7	11	31%
<i>Età inferiore ai 30 anni</i>	2	4	6	46%	1	5	6	55%

<i>Tra i 30 e i 50 anni</i>	2	2	4	18%	3	2	5	21%
<i>Età superiore ai 50 anni</i>	1	-	1	100%	-	-	-	-
<i>Turnover (%)</i>	26%	35%	31%		21%	41%	31%	

Cessati per fascia d'età e genere (n°)	2024				2023			
	Uomo	Donna	Tot	Turnover (%)	Uomo	Donna	Tot	Turnover (%)
Italia	26	2	28	11%	12	3	15	6%
<i>Età inferiore ai 30 anni</i>	6	1	7	28%	2	2	4	16%
<i>Tra i 30 e i 50 anni</i>	11	1	12	11%	2	-	2	2%
<i>Età superiore ai 50 anni</i>	9	-	9	7%	8	1	9	7%
<i>Turnover (%)</i>	12%	4%	11%		6%	6%	6%	
Germania	17	5	22	17%	33	7	40	30%
<i>Età inferiore ai 30 anni</i>	5	-	5	19%	5	2	7	35%
<i>Tra i 30 e i 50 anni</i>	8	4	12	16%	21	5	26	32%
<i>Età superiore ai 50 anni</i>	4	1	5	19%	7	-	7	21%
<i>Turnover (%)</i>	18%	14%	17%		30%	27%	30%	
Cina	9	3	12	24%	15	6	21	70%
<i>Età inferiore ai 30 anni</i>	6	1	7	41%	5	2	7	70%
<i>Tra i 30 e i 50 anni</i>	3	2	5	15%	9	4	13	68%
<i>Età superiore ai 50 anni</i>	-	-	-	-	1	-	1	100%
<i>Turnover (%)</i>	26%	18%	24%		68%	75%	70%	
USA	5	6	11	31%	2	2	4	11%
<i>Età inferiore ai 30 anni</i>	1	2	3	23%	1	-	1	9%
<i>Tra i 30 e i 50 anni</i>	4	3	7	32%	1	2	3	13%
<i>Età superiore ai 50 anni</i>	-	1	1	100%	-	-	-	0%
<i>Turnover (%)</i>	26%	35%	31%		11%	12%	11%	

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

Dipendenti per genere e categoria (%)	2024			2023		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Italia						
<i>Dirigenti</i>	89%	11%	100%	89%	11%	100%
<i>Quadri</i>	81%	19%	100%	81%	19%	100%
<i>Impiegati</i>	74%	26%	100%	79%	21%	100%
<i>Operai</i>	96%	4%	100%	96%	4%	100%
Totale	80%	20%	100%	82%	18%	100%
Germania						
<i>Dirigenti</i>	50%	50%	100%	100%	0%	100%
<i>Quadri</i>	82%	18%	100%	83%	17%	100%
<i>Impiegati</i>	79%	21%	100%	80%	20%	100%
<i>Operai</i>	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Totale	79%	21%	100%	81%	19%	100%
Cina						
<i>Dirigenti</i>	100%	0%	100%	100%	0%	100%
<i>Quadri</i>	56%	44%	100%	60%	40%	100%
<i>Impiegati</i>	68%	33%	100%	74%	26%	100%
<i>Operai</i>	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Totale	67%	33%	100%	73%	27%	100%
USA						
<i>Dirigenti</i>	100%	0%	100%	100%	0%	100%
<i>Quadri</i>	80%	20%	100%	67%	33%	100%
<i>Impiegati</i>	45%	55%	100%	48%	52%	100%
<i>Operai</i>	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Totale	53%	47%	100%	53%	47%	100%
TOTALE						
<i>Dirigenti</i>	88%	13%	100%	6%	2%	5%
<i>Quadri</i>	80%	20%	100%	29%	27%	28%
<i>Impiegati</i>	72%	28%	100%	59%	70%	61%
<i>Operai</i>	96%	4%	100%	7%	1%	5%
Totale	76%	24%	100%	79%	21%	100%

Dipendenti per fascia d'età e categoria (n°)	2024				2023			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Italia								
<i>Dirigenti</i>	0%	22%	78%	100%	0%	26%	74%	100%
<i>Quadri</i>	0%	46%	54%	100%	0%	56%	44%	100%
<i>Impiegati</i>	18%	46%	36%	100%	19%	46%	35%	100%
<i>Operai</i>	17%	21%	63%	100%	12%	24%	64%	100%
Totale	9%	42%	49%	100%	9%	46%	44%	100%
Germania								
<i>Dirigenti</i>	0%	50%	50%	100%	0%	0%	100%	100%
<i>Quadri</i>	0%	60%	40%	100%	0%	67%	33%	100%
<i>Impiegati</i>	22%	56%	22%	100%	17%	59%	23%	100%
<i>Operai</i>	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Totale	19%	56%	25%	100%	15%	60%	25%	100%
Cina								
<i>Dirigenti</i>	0%	50%	50%	100%	0%	50%	50%	100%
<i>Quadri</i>	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%
<i>Impiegati</i>	43%	58%	0%	100%	43%	57%	0%	100%
<i>Operai</i>	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Totale	33%	65%	2%	100%	33%	63%	3%	100%
USA								
<i>Dirigenti</i>	0%	50%	50%	100%	0%	100%	0%	100%
<i>Quadri</i>	0%	100%	0%	100%	0%	83%	17%	100%
<i>Impiegati</i>	45%	55%	0%	100%	38%	62%	0%	100%
<i>Operai</i>	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Totale	36%	61%	3%	100%	31%	67%	3%	100%
TOTALE								
<i>Dirigenti</i>	0%	29%	71%	100%	0%	3%	10%	100%
<i>Quadri</i>	0%	53%	47%	100%	0%	31%	34%	100%
<i>Impiegati</i>	26%	52%	22%	100%	95%	64%	44%	100%
<i>Operai</i>	17%	21%	63%	100%	5%	3%	10%	100%
Totale	17%	50%	34%	100%	14%	53%	33%	100%

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

Ore medie di formazione per genere e categoria di dipendente (ore/n°)	2024			2023		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Italia	23,3	24,8	23,6	27,0	19,7	25,7
<i>Dirigenti</i>	18,9	24,8	19,6	13,4	26,2	14,8
<i>Quadri</i>	22,3	12,9	20,5	25,8	16,7	24,0
<i>Impiegati</i>	26,9	32,6	28,4	31,9	21,6	29,7
<i>Operai</i>	16,5	30,0	17,0	22,0	16,8	21,8
Germania	6,6	0,9	5,4	8,6	2,8	7,5
<i>Dirigenti</i>	-	-	-	-	-	-
<i>Quadri</i>	1,3	4,0	1,8	13,7	-	11,4
<i>Impiegati</i>	7,5	0,5	6,0	7,9	3,2	7,0
<i>Operai</i>	-	-	-	-	-	-
Cina	-	-	-	0,3	0,4	0,3
<i>Dirigenti</i>	-	-	-	1,0	-	1,0
<i>Quadri</i>	-	-	-	-	-	-
<i>Impiegati</i>	-	-	-	0,2	0,5	0,3
<i>Operai</i>	-	-	-	-	-	-
USA	103,9	41,0	74,2	36,6	23,9	30,7
<i>Dirigenti</i>	7,5	-	7,5	20,5	-	20,5
<i>Quadri</i>	21,8	-	17,4	6,3	10,3	7,6
<i>Impiegati</i>	144,0	43,6	88,6	45,7	25,7	35,7
<i>Operai</i>	-	-	-	-	-	-
Totale	20,5	17,7	19,9	20,5	14,4	19,4
<i>Dirigenti</i>	15,1	16,5	15,3	12,0	26,2	13,2
<i>Quadri</i>	18,6	9,6	16,8	22,6	13,1	20,7
<i>Impiegati</i>	22,4	20,3	21,9	20,2	14,5	19,1
<i>Operai</i>	16,5	30,0	17,0	22,0	16,8	21,8

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	2024			2023		
		Uomo	Donna	Rapporto D/U	Uomo	Donna	Rapporto D/U
Italia	€	76.457,25	61.074,00	0,80	72.904	58.494	0,80
<i>Dirigente</i>		158.474	110.000	0,69	151.681	110.000	0,73
<i>Quadro</i>		69.187	60.285	0,87	66.322	55.451	0,84
<i>Impiegato</i>		45.245	40.991	0,91	42.691	39.629	0,93
<i>Operaio</i>		32.923	33.020	1,00	30.922	28.897	0,93
Germania		105.561	101.434	0,49	106.247	68.025	0,64
<i>Dirigente</i>		166.154	180.000	1,08	160.000	-	-
<i>Quadro</i>		88.134	85.482	0,97	92.732	87.760	0,95
<i>Impiegato</i>		62.396	38.820	0,62	65.792	48.290	0,73
<i>Operaio</i>		-	-	-	-	-	-
Cina		82.982	33.707	0,41	84.720	50.000	0,59
<i>Dirigente</i>		142.012	-	-	144.607	-	-
<i>Quadro</i>		63.953	41.344	0,65	67.363	65.013	0,97
<i>Impiegato</i>		42.980	26.071	0,61	42.191	34.987	0,83
<i>Operaio</i>		-	-	-	-	-	-
USA		119.310	85.207	0,71	97.352	75.226	0,77
<i>Dirigente</i>		158.338	-	-	125.700	-	-
<i>Quadro</i>		114.329	106.087	0,93	96.505	89.846	0,93
<i>Impiegato</i>		85.262	64.327	0,75	69.852	60.605	0,87
<i>Operaio</i>		-	-	-	-	-	-
Totale	83.129	69.439	0,84	78.070	64.823	0,83	
<i>Dirigente</i>	156.244	137.500	0,88	145.497	110.000	0,76	
<i>Quadro</i>	84.449	64.353	0,76	80.731	74.517	0,92	
<i>Impiegato</i>	59.479	43.267,59	0,73	55.131	45.878	0,83	
<i>Operaio</i>	32.923	33.020	1,00	30.922	28.897	0,93	

Remunerazione media per paese, genere e categoria di dipendente	UdM	2024			2023		
		Uomo	Donna	Rapporto D/U	Uomo	Donna	Rapporto D/U
Italia	€	84.850	67.097	0,79	77.600	61.293	0,79
<i>Dirigente</i>		187.808	138.445	0,74	177.116	125.621	0,71
<i>Quadro</i>		71.276	55.752	0,78	65.116	51.091	0,78
<i>Impiegato</i>		46.208	38.269	0,83	39.315	37.681	0,96
<i>Operaio</i>		34.108	35.922	1,05	28.854	30.780	1,07
Germania		116.070,61	103.983,20	0,90	106.247	68.025	0,64
<i>Dirigente</i>		180.000	180.000	1	160.000	-	-
<i>Quadro</i>		98.370,72	88.745,50	0,90	93.959	87.760	0,93
<i>Impiegato</i>		69.841,17	43.204,10	0,62	65.852	48.325	0,73
<i>Operaio</i>		-	-	-	-	-	-
Cina		127.780	39.212	0,31	115.629	55.755	0,48
<i>Dirigente</i>		253.771	-	-	216.220	-	-
<i>Quadro</i>		75.775	48.445	0,64	82.724	73.368	0,89
<i>Impiegato</i>		53.796	29.979	0,56	47.942	38.142	0,80
<i>Operaio</i>		-	-	-	-	-	-
USA		147.438	90.103	0,61	111.183	76.805	0,69
<i>Dirigente</i>		234.133	-	-	160.200	-	-
<i>Quadro</i>		119.264	114.398	0,96	100.630	92.471	0,92
<i>Impiegato</i>		88.917	65.807	0,74	72.718	61.139	0,84
<i>Operaio</i>		-	-	-	-	-	-
Totale	100.903	74.985	0,74	87.325	69.722	0,80	
<i>Dirigente</i>	213.928	151.722	0,71	178.384	125.621	0,70	
<i>Quadro</i>	91.288	67.840	0,74	85.607	76.172	0,89	
<i>Impiegato</i>	64.290	44.451	0,69	56.457	46.322	0,82	
<i>Operaio</i>	34.108	35.922	1,05	28.854	30.780	1,07	

GRI 403-9: Infortuni sul lavoro¹⁰

Infortuni o decessi professionali (n°)	2024	2023
Italia		
Totale infortuni sul lavoro registrabili	1	1
Ore lavorate	442.770	430.905
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili	2,26	2,32
Germania		
Totale infortuni sul lavoro registrabili	-	-
Ore lavorate	216.098	233.938
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili	-	-
Cina		
Totale infortuni sul lavoro registrabili	-	-
Ore lavorate ¹¹	84.480	62.640
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili	-	-
USA		
Totale infortuni sul lavoro registrabili	-	-
Ore lavorate	75.240	73.156
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili	-	-

¹⁰ 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.

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



Environment

GRI 302-1: Consumo di energia interno all'organizzazione¹²

Consumo totale di energia per Paese	UdM	2024	2023
Italia	GJ	31.795,38	30.445,01
Consumo totale diretto di energia		16.820,59	14.308,88
Consumo totale indiretto di energia (non-rinnovabile)		14.974,80	16.136,13
Germania		547,01	850,86
Consumo totale diretto di energia		451,97	771,09
Consumo totale indiretto di energia (non-rinnovabile)		95,04	79,77
Cina		133,80	121,73
Consumo totale diretto di energia		-	-
Consumo totale indiretto di energia (non-rinnovabile)		133,80	121,73
USA¹³		165,82	154,86
Consumo totale diretto di energia		3,82	-
Consumo totale indiretto di energia (non-rinnovabile)		162,00	154,86
Totale		32.642,01	31.572,46
Consumo totale diretto di energia		17.276,37	15.079,87
Consumo totale indiretto di energia (non-rinnovabile)		15.365,64	16.492,49

Consumo totale di energia per tipologia		
GJ	2024	2023
Combustibili		
Gas naturale	16.077,05	13.711,39
Diesel (per veicoli aziendali - di proprietà o in leasing a lungo termine)	609,03	922,93
Benzina (per veicoli aziendali - di proprietà o in leasing a lungo termine)	539,09	445,65
Totale	17.276,37	15.079,97
Energia elettrica (non rinnovabile)		
Elettricità acquistata dalla rete nazionale	15.365,64	16.492,49
Totale	15.365,64	16.492,49
Consumo totale di energia (non rinnovabile)	32.642,01	31.572,46

¹² 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.

¹³ 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 ²)	UdM	2024	2023
Italia	GJ/m²	0,98	1,01
Consumo energetico	GJ	30.018,31	30.445,01
Unità di misura a confronto	m ²	30.532,00	30.050,00
Germania	GJ/m²	0,25	0,38
Consumo energetico	GJ	546,72	850,86
Unità di misura a confronto	m ²	2.213,40	2.213,40
Cina	GJ/m²	0,17	0,16
Consumo energetico	GJ	133,80	121,73
Unità di misura a confronto	m ²	771,00	771,00
USA	GJ/m²	0,34	0,49
Consumo energetico	GJ	165,64	154,86
Unità di misura a confronto	m ²	492,00	317,20
Totale	GJ/m²	0,96	0,95
Consumo energetico	GJ	32.642,01	31.572,46
Unità di misura a confronto	m²	34.008,40	33.351,60

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 ¹⁴	UdM	2024	2023
Scope 1 ¹⁵	tCO ₂ e	959,42	871,63
Scope 2 - Location-Based ¹⁶	tCO ₂ e	1.328,11	1.246,19
Scope 2 - Market-Based ¹⁷	tCO ₂ e	2.138,28	2.100,23
Totale Scope 1 & Scope 2 (Location-Based)	tCO₂e	2.287,52	2.117,82
Totale Scope 1 & Scope 2 (Market-Based)	tCO₂e	3.097,70	2.971,86

¹⁴ 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.

¹⁵ 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.

¹⁶ 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).

¹⁷ 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 rilevanti¹⁸

NOx, SOx e altre emissioni significative	UdM	2024	2023
Italia		301,51	313,93
NOx	kg	252,00	214,00
Composti organici volatili (VOC)		49,51	99,93

GRI 301-1: Materiali utilizzati in base al peso

Materiali utilizzati in base al peso	UdM	2024	2023
Tipologia di materiale			
Rinnovabili			
Carta		4.507,10	6.316,80
Non rinnovabili			
Carta		229,00	153,00
Plastica		890,60	747,04
Solventi per attività di verniciatura	kg	565,38	1.102,00
Clay		606,20	5.332,80
Poliuretano		6.524,00	4.148,00
Polistirolo		1.886,50	1.568,00
Totale		15.208,78	19.367,64

GRI 303-3: Prelievo idrico

Prelievo idrico (MI)		2024			2023		
Fonti del prelievo idrico	UdM	Tutte le aree	Aree a stress idrico	Totale	Tutte le aree	Aree a stress idrico	Totale
Acqua sotterranea							
Italia	MI	0,08	-	0,08	0,11	-	0,11

¹⁸ 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.

Germania	-	-	-	-	-	-
Cina	-	-	-	-	-	-
USA	-	-	-	-	-	-
Totale acqua sotterranea	0,08	-	0,08	0,11	-	0,11
Acqua di terze parti						
Italia	13,72	-	13,72	15,49	-	15,49
Germania	0,20	-	0,20	0,20	-	0,20
Cina	0,56	-	0,56	-	0,38	0,38
USA	0,70	-	0,70	0,12	-	0,12
Totale acqua di terze parti	15,17	-	15,17	15,81	0,38	16,19
Totale	15,25	-	15,25	15,92	0,38	16,30

GRI 306-3: Rifiuti generati

Rifiuti generati	UdM	2024	2023
Tipologia di rifiuti			
Rifiuti pericolosi	ton	14,57	21,00
Rifiuti non pericolosi		163,76	178,12
Totale		178,33	199,12

GRI Content Index

La seguente tabella **riepiloga gli indicatori GRI** rendicontati nel presente Bilancio di Sostenibilità.

GRI 2: INFORMAZIONI GENERALI (2021)			
Indicatore GRI		Pagina	Note e omissioni
Dichiarazione d'uso	Pininfarina ha presentato una rendicontazione in conformità agli Standard GRI per il periodo dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024		
GRI 1 utilizzato	GRI 1 - Principi Fondamentali - versione 2022		
Standard di settore GRI pertinente	Non applicabile		
L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione			
GRI 2-1	Dettagli organizzativi	8-10	
GRI 2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	10	
GRI 2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	6	
GRI 2-4	Revisione delle informazioni	6	
GRI 2-5	Assurance esterna	80	
Attività e lavoratori			
GRI 2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	18	
GRI 2-7	Dipendenti	7;48-49;59-60	

GRI 2-8	Lavoratori non dipendenti	49; 60	
Governance			
GRI 2-9	Struttura e composizione della governance	28-31	
GRI 2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	28-29	
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	11	
GRI 2-13	Delega di responsabilità per la gestione di impatti	11	
GRI 2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	11	
GRI 2-15	Conflitti d'interesse	23	
GRI 2-16	Comunicazione delle criticità	33-34	
GRI 2-17	Conoscenze collettive del massimo organo di governo	28-29	
GRI 2-18	Valutazione della performance del massimo organo di governo	28-29	
GRI 2-19	Norme riguardanti le remunerazioni	22	
GRI 2-20	Procedura di determinazione della retribuzione	22	
GRI 2-21	Rapporto di retribuzione totale annuale	22; 61	
Strategia, politiche e prassi			

GRI 2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	5	
GRI 2-23	Impegno in termini di policy	22-27; 32-38; 45-48; 50-58	
GRI 2-24	Integrazione degli impegni in termini di policy	22-27; 32-38; 45-48; 50-58	
GRI 2-25	Processi volti a rimediare impatti negativi	26; 34-35; 47-48; 51-52; 55-58	
GRI 2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	26	
GRI 2-27	Conformità a leggi e regolamenti	28	
GRI 2-28	Appartenenza ad associazioni	55	
Coinvolgimento degli stakeholder			
GRI 2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	11; 16-17	
GRI 2-30	Contratti collettivi	55; 61-62	
SPECIFIC STANDARD DISCLOSURE			
Indicatore GRI		Pagina	Note e omissioni
GRI 3 - Temi materiali - versione 2021			
GRI 3-1	Processo di determinazione dei temi materiali	11-17	
GRI 3-2	Elenco di temi materiali	12-16	
Tema materiale: Etica di business, lotta alla corruzione e compliance normativa			
GRI 3: Temi materiali (2021)			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	22-27	
GRI 205: Anticorruzione (2016)			

GRI 205-2	Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	28	
GRI 205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	28	
Tema materiale: Gestione responsabile dei rifiuti e circolarità			
GRI 3: Temi materiali (2021)			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	32-35; 43-44	
GRI 301: Materiali (2016)			
GRI 301-1	Materiali utilizzati per peso o volume	43; 72	
GRI 306: Rifiuti (2020)			
GRI 306-3	Rifiuti generati	44; 73	
Tema materiale: Gestione responsabile delle risorse idriche			
GRI 3: Temi materiali (2021)			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	32-35; 43	
GRI 303: Acqua e scarichi idrici (2018)			
GRI 303-3	Prelievo idrico	43; 72-73	
Tema materiale: Consumi energetici ed emissioni in atmosfera			
GRI 3: Temi materiali (2021)			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	32-35; 39-42	
GRI 302: Energia (2016)			
GRI 302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	39-40; 70	
GRI 302-3	Intensità energetica	40; 71	
GRI 305: Emissioni (2016)			
GRI 305-1	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	40-41; 71	
GRI 305-2	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	40-41; 71	
GRI 305-6	Emissioni di sostanze che riducono lo strato di ozono (ODS)	42; 72	

GRI 305-7	Ossidi di azoto (NOx), ossidi di zolfo (SOx) e altre emissioni nell'aria rilevanti	42; 72	
Tema materiale: Gestione, sviluppo e benessere dei dipendenti			
GRI 3: Temi materiali (2021)			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	45-48	
GRI 401: Occupazione (2016)			
GRI 401-1	Nuove assunzioni e turnover	49; 62-63	
GRI 401-2	Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	54-55	
GRI 404: Formazione e istruzione (2016)			
GRI 404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	50; 66	
Tema materiale: Salute e sicurezza sul lavoro			
GRI 3: Temi materiali (2021)			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	50-52	
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro (2018)			
GRI 403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	50-51	
GRI 403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	50	
GRI 403-9	Infortuni sul lavoro	50; 69	
GRI 403-10	Malattie professionali	50	
Tema materiale: Rispetto dei diritti umani, dei lavoratori e delle pari opportunità			
GRI 3: Temi materiali (2021)			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	52-56	
GRI 405: Diversità e pari opportunità (2016)			
GRI 405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	28-31; 53; 64-65	
GRI 405-2	Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	54; 67-68	
GRI 406: Non discriminazione (2016)			

GRI 406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	52	
Tema materiale: Tutela della proprietà intellettuale e soddisfazione dei clienti			
GRI 3: Temi materiali (2021)			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	56-58	
GRI 418: Privacy dei clienti (2016)			
GRI 418-1	Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	58	
Tema materiale: Qualità, innovazione e ricerca di soluzioni sostenibili			
GRI 3: Temi materiali (2021)			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	18-20	

Relazione della Società di Revisione



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 SUL BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

Al Consiglio di Amministrazione della Pininfarina S.p.A

Siamo stati incaricati di effettuare un esame limitato (“*limited assurance engagement*”) del Bilancio di Sostenibilità del Gruppo Pininfarina (di seguito anche il “Gruppo”) relativo all’esercizio chiuso al 31 dicembre 2024.

Responsabilità degli Amministratori per il Bilancio di Sostenibilità

Gli Amministratori della Pininfarina S.p.A. (di seguito anche la “Società”) sono responsabili per la redazione del Bilancio di Sostenibilità in conformità ai “*Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards*” definiti dal GRI - *Global Reporting Initiative* (“GRI Standards”), come descritto nella sezione “Nota metodologica” del Bilancio di Sostenibilità.

Gli Amministratori sono altresì responsabili per quella parte del controllo interno da essi ritenuta necessaria al fine di consentire la redazione di un Bilancio di Sostenibilità che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Gli amministratori sono inoltre responsabili per la definizione degli obiettivi del Gruppo Pininfarina in relazione alla performance di sostenibilità, nonché per l’identificazione degli *stakeholder* e degli aspetti significativi da rendicontare.

Indipendenza della società di revisione e gestione della qualità

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

La nostra società di revisione applica l’*International Standard on Quality Management 1* in base al quale è tenuta a configurare, mettere in atto e rendere operativo un sistema di gestione della qualità che includa direttive o procedure sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e regolamentari applicabili.

Responsabilità della società di revisione

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità del Bilancio di Sostenibilità rispetto a quanto richiesto dai GRI Standards.

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

Sede Legale: Via Santa Sofia, 28 - 20122 Milano | Capitale Sociale: Euro 10.666.930,00 i.v.
Codice Fiscale/Registro delle Imprese di Milano Monza Brianza Lodi n. 03049660166 - R.E.A. n. MI-1720239 | Partita IVA: IT 03049660166

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 collegate. 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’informazione completa relativa alla descrizione della struttura legale di Deloitte Touche Tohmatsu Limited e delle sue member firm all’indirizzo www.deloitte.com/about.

© Deloitte & Touche S.p.A.

Deloitte.

2

Il nostro lavoro è stato svolto secondo i criteri indicati nel “*International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information*” (di seguito anche “*ISAE 3000 Revised*”), emanato dall’*International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB)* per gli incarichi di *limited assurance*. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che il Bilancio di Sostenibilità 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 sul Bilancio di Sostenibilità si sono basate sul nostro giudizio professionale e hanno compreso colloqui, prevalentemente con il personale della Società responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nel Bilancio di Sostenibilità, nonché analisi di documenti, ricalcoli ed altre procedure volte all’acquisizione di evidenze ritenute utili.

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

- 1) analisi del processo di definizione dei temi rilevanti rendicontati nel Bilancio di Sostenibilità, con riferimento alle modalità di analisi e comprensione del contesto di riferimento, identificazione, valutazione e prioritizzazione degli impatti effettivi e potenziali e alla validazione interna delle risultanze del processo;
- 2) comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario riportati nel Bilancio di Sostenibilità e i dati e le informazioni incluse nel bilancio consolidato del Gruppo;
- 3) comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nel Bilancio di Sostenibilità.

In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione di 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 del Bilancio di Sostenibilità.

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 nel Bilancio di Sostenibilità abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;

Deloitte.

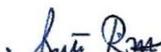
3

- 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 su base campionaria 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 il Bilancio di Sostenibilità del Gruppo Pininfarina relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024 non sia stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dai GRI Standards come descritto nel paragrafo "Nota metodologica" del Bilancio di Sostenibilità.

DELOITTE & TOUCHE S.p.A.


Santo Rizzo
Socio

Torino, 29 aprile 2025

82