



*pininfarina*

**PININFARINA S.P.A.**

**RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA  
DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI  
CORRISPOSTI  
– Esercizio 2025 –**

è predisposta ai sensi dell'art. 123-ter, D.Lgs. 58/1998 e successive modifiche,  
nonché dell'art. 84-quater e secondo gli Schemi nn. 7-bis e 7-ter dell'Allegato  
3A del Regolamento adottato con Delibera Consob n. 11971 del 14 maggio  
1999, e successive modifiche

(Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 27 aprile 2026)



(Website: [www.pininfarina.it](http://www.pininfarina.it))

# INDICE

Lettera del Presidente del Comitato Nomine e Remunerazioni .....	4
PREMESSA .....	6
Executive Summary .....	7
Tabella riassuntiva .....	7
Contributo della Politica di Remunerazione alla strategia aziendale, al perseguimento di interessi di lungo periodo e alla sostenibilità.....	8
Principali risultati ottenuti nel 2025 .....	8
Sezione I.....	10
Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica di remunerazione .....	10
Composizione, competenze e funzionamento del Comitato Nomine e Remunerazioni .....	11
Finalità perseguite, principi e durata della Politica di remunerazione .....	14
Rapporto tra la politica di remunerazione e compenso e condizioni di lavoro dei dipendenti .....	15
Procedura di deroga per circostanze eccezionali.....	16
Eventuali politiche retributive utilizzate come riferimento .....	16
Remunerazione degli Amministratori non esecutivi e degli Amministratori indipendenti .....	17
Remunerazione degli Amministratori esecutivi .....	18
Remunerazione dell' Amministratore Delegato .....	18
Pay-mix.....	18
Componente Fissa.....	19
Componente variabile di breve periodo .....	19
Componente variabile di lungo periodo.....	20
Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche .....	21
Pay-mix.....	21
Componente Fissa.....	22
Componente variabile di breve periodo .....	22
Componente variabile straordinaria di breve termine.....	23

Politica seguita riguardo ai benefici non monetari .....	23
Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.....	23
Patti di non concorrenza .....	24
Altri elementi retributivi .....	24
Meccanismi di correzione <i>ex post</i> (malus o claw back) .....	24
Sezione II .....	25
Attuazione della Politica di Remunerazione di competenza 2025.....	25
Prima Parte.....	25
Voci che compongono la remunerazione .....	25
Amministratori Non Esecutivi.....	25
Amministratore Delegato .....	25
Presidente del Consiglio di Amministrazione .....	26
Dirigenti con Responsabilità Strategica .....	27
Variatione della retribuzione e performance di Pininfarina.....	27
Voto espresso dall'Assemblea degli Azionisti sulla presente Sezione II dell'esercizio precedente .....	28
Benefici non-monetari riconosciuti .....	28
Attuazione di deroghe alla Politica.....	28
Meccanismi di correzione <i>ex-post</i> (malus o claw back) .....	29
Attribuzione di indennità e/o benefici per la cessazione della carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro.....	29
Parte Seconda.....	30
Tabelle .....	30
GLOSSARIO .....	35

## Lettera del Presidente del Comitato Nomine e Remunerazioni

Signori Azionisti,

in qualità di Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, sono lieto di presentarvi la Relazione sulla Remunerazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 27 aprile 2026.

La politica retributiva rappresenta un elemento essenziale della nostra strategia aziendale. Essa è concepita per attrarre e trattenere talenti e competenze, motivare il nostro management e promuovere un modello di successo sostenibile volto alla creazione di valore nel lungo periodo per tutti gli stakeholder.

La Politica Retributiva 2026 conferma i principi fondamentali e la struttura del quadro definito nell'anno precedente, concentrandosi in particolare sui seguenti elementi chiave:

- **Equilibrio Retributivo:** la politica mantiene un adeguato equilibrio tra componente fissa e variabile della remunerazione, assicurando l'allineamento con gli obiettivi strategici del Gruppo, l'impegno verso il Successo Sostenibile e il rispetto delle politiche di gestione del rischio.
- **Competitività rispetto al Mercato:** il pacchetto retributivo complessivo è progettato per essere competitivo rispetto agli standard di mercato, in modo da riflettere le responsabilità e la complessità dei ruoli ricoperti.
- **Obiettivi di Performance Misurabili:** gli obiettivi di performance collegati alla remunerazione variabile sono chiaramente definiti e misurabili, con un'enfasi sulla creazione di valore nel medio-lungo termine per gli azionisti. Tali obiettivi sono strategicamente allineati per stimolare la performance e la responsabilizzazione.

Come previsto dalla politica retributiva 2025, il sistema di incentivazione variabile di breve termine continuerà a considerare sia aspetti finanziari che non finanziari, integrando metriche ESG come elemento cruciale per rafforzare la sostenibilità e, più



in generale, per promuovere il Successo Sostenibile di Pininfarina. Per l'esercizio 2026 il peso degli obiettivi ESG nella scorecard dell'Amministratore Delegato è stato ridotto al 6%, a fronte di un rafforzamento degli obiettivi di crescita strategica portato al 24%, al fine di orientare maggiormente la remunerazione variabile verso il conseguimento degli obiettivi di sviluppo strategico del business.

Per quanto riguarda la componente variabile di lungo termine la Società sta definendo il framework per un nuovo piano di incentivazione di lungo termine, che sarà presentato agli Azionisti non appena completato, con l'obiettivo di mantenere un forte allineamento tra gli interessi del management e quelli degli azionisti, in una prospettiva di crescita sostenibile e redditizia del Gruppo.

È importante sottolineare che la componente variabile continuerà a rappresentare una parte significativa del pacchetto retributivo complessivo, garantendo che il management resti adeguatamente incentivato a generare performance e creazione di valore in modo efficace.

Nel corso del 2025, il Comitato Nomine e Remunerazioni si è riunito n. 16 volte, con una partecipazione del 100% dei suoi componenti e una durata media degli incontri di circa 1 ora. Il Comitato ha gestito, con il necessario rigore e nel rispetto degli interessi della Società e degli azionisti, la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e di amministrazione con l'Amministratore Delegato Silvio Pietro Angori, perfezionata in data 29 ottobre 2025, assicurando che le condizioni dell'accordo fossero coerenti con i principi

della Politica di Remunerazione e approvate con il parere favorevole di tutti i Comitati competenti.

Nei primi mesi del 2026, il Comitato ha concentrato le proprie attività sulla definizione degli obiettivi relativi all'esercizio 2026 dell'Amministratore Delegato, sull'inserimento di quattro nuove posizioni apicali nell'organigramma aziendale e sulla redazione della presente Relazione.

A nome del Comitato, sono lieto di presentare questa Relazione, che si propone di offrire una panoramica completa, chiara e trasparente sull'applicazione della Politica in riferimento all'esercizio 2025, nonché di illustrare i contenuti della Politica retributiva per il 2026.

Desidero ringraziare voi, gentili Azionisti, per l'attenzione riservata a questa Relazione,

auspicando che essa possa ricevere il vostro ampio consenso in occasione della prossima Assemblea.

Infine, rivolgo un sentito ringraziamento ai colleghi membri del Comitato, Lucia Morselli e Pamela Morassi, per la loro collaborazione e dedizione nell'esecuzione del nostro mandato, nonché al personale della Società che ha contribuito alla definizione della presente Politica.

Cordiali saluti,

**Massimo Miani**

Presidente del Comitato Nomine e Remunerazioni

## PREMESSA

La presente Relazione è stata predisposta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, nonché ai sensi dell'art. 84-quater e secondo gli Schemi nn. 7-bis e 7-ter dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti, tenendo altresì conto dei principi sanciti dall'art. 5 del Codice di Corporate Governance, cui la Società ha aderito.

La Relazione riassume la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono i soggetti che hanno, direttamente o indirettamente, poteri e responsabilità di pianificazione, direzione e controllo delle attività della Società, come definiti nel Regolamento Parti Correlate. Come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 21 marzo 2025, sono stati identificati come Dirigenti con Responsabilità Strategica, oltre all'Amministratore Delegato, i seguenti sei ruoli apicali: SVP BU Mobility, SVP BU Architecture & Product Design, SVP Brand, SVP Global Operations, SVP Global Finance, General Manager di Pininfarina Shanghai.

La presente Relazione illustra inoltre i compensi relativi all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025.

In particolare, il documento è articolato in due sezioni:

- la prima sezione illustra la Politica proposta per il 2026 dalla Società per la remunerazione degli Amministratori, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, specificando le finalità perseguite, gli organi ed i soggetti coinvolti e le procedure utilizzate per la sua adozione e attuazione della Politica (la "**Sezione I**");
- la seconda sezione espone i compensi relativi all'esercizio 2025 nominativamente per gli Amministratori, nonché per il Direttore Generale e, in forma aggregata, per gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche (la "**Sezione II**").

La Relazione è stata approvata il 27 aprile 2026 dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, costituito integralmente da Amministratori indipendenti e viene sottoposta all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti convocata per il 10 giugno 2026, per approvare, tra l'altro, il bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2025. Nello specifico, l'Assemblea è chiamata ad esprimersi:

- sulla Sezione I, con voto vincolante, e
- sulla Sezione II, con voto consultivo.

A tal fine, ai sensi dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti, la Relazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale della Società e pubblicata sul sito internet di quest'ultima ([www.pininfarina.it](http://www.pininfarina.it)) nella sezione "Investor Relations", nonché sul meccanismo di stoccaggio centralizzato denominato "eMarket STORAGE", gestito da Teleborsa S.r.l., consultabile all'indirizzo [www.emarketstorage.com](http://www.emarketstorage.com), almeno ventun giorni prima della data della predetta Assemblea.

## Executive Summary

### Tabella riassuntiva

POLITICA DI REMUNERAZIONE 2026			
CRITERI E PARAMETRI	CARICA / RUOLO	LIVELLI RETRIBUTIVI	
<b>REMUNERAZIONE FISSA (FR)</b>			
Remunerazione per le responsabilità connesse alla carica / ruolo, determinata considerando valutazioni di mercato per cariche / ruoli comparabili	Presidente	Emolumento	€ 180.000
	Amministratore Delegato – Direttore Generale (AD-DG)	Retribuzione Base Annuo	€ 250.000
		Emolumento	€ 100.000
	Amministratori non-esecutivi	Emolumento	€ 22.000
	Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Retribuzione Base definita in considerazione delle responsabilità assegnate	
<b>INCENTIVAZIONE DI BREVE TERMINE (STI)</b>			
Incentivazione e riconoscimento per il raggiungimento degli obiettivi di Gruppo annuali e di breve-termine.  <u>Obiettivi AD-DG:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ricavi Totali Gruppo 20%</li> <li>• EBITDA<sup>1</sup> Consolidato 30%</li> <li>• Patrimonio Netto Gruppo 20%</li> <li>• KPI Crescita 24%</li> <li>• KPI ESG 6%</li> </ul> Piano STI Standard	AD-DG	Target: 56% della Retribuzione Base Annuo Max: 56% della Retribuzione Base Annuo	
	Piano STI Straordinario  <u>Struttura generale delle scorecard per Dirigenti con Responsabilità Strategiche:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ricavi Totali consolidati 12,5%</li> <li>• EBITDA Consolidato 12,5%</li> <li>• KPIs di Funzione o di Divisione (a seconda del ruolo): 50%</li> <li>• NPS Gruppo / NPS Business Unit (a seconda del ruolo): 10%</li> <li>• KPI individuali 15%</li> </ul> Overperformance su Ricavi e EBITDA rispetto agli obiettivi di budget	Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Piano STI Standard  Target (media): circa 24% della Retribuzione Base Annuo Max (media): circa 25% della Retribuzione Base Annuo in considerazione del fatto che un'incentivazione superiore al target può essere riconosciuta soltanto con riferimento agli obiettivi di Ricavi e EBITDA di Gruppo e di Business Unit  Piano STI Straordinario  Limite medio circa 20% della Retribuzione Base Annuo

<sup>1</sup> EBITDA consolidato corrisponde al Risultato operativo, al lordo degli ammortamenti, accantonamenti, svalutazioni e riduzione fondi.

INCENTIVAZIONE DI LUNGO TERMINE		
Previsione di incentivo di lungo termine da corrispondersi mediante Piano LTI	AD-DG	Piano LTI in corso di definizione
BENEFICI NON MONETARI		
Integra gli elementi retributivi in una logica di welfare aziendale	Presidente, AD-DG, Dirigenti con Responsabilità Strategica	Auto aziendali e assicurazioni vita/infortuni in aggiunta alle coperture assicurative standard aziendali.
INDENNITA'		
Tutela la società nell'eventualità di contenziosi a seguito di risoluzione del rapporto di lavoro.	AD-DG, Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Si applicano le previsioni del CCNL "Dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi".

## **Contributo della Politica di Remunerazione alla strategia aziendale, al perseguimento di interessi di lungo periodo e alla sostenibilità**

Gli obiettivi finanziari e non finanziari sono collegati alla remunerazione variabile di breve e medio/lungo termine e sono definiti in coerenza con il piano strategico adottato dalla Società e con le aspettative degli Azionisti e degli altri stakeholder, al fine di promuovere un forte orientamento ai risultati e coniugare solidità operativa e finanziaria con la sostenibilità e, in generale, con il Successo Sostenibile della Società.

A tal fine, gli obiettivi sono fissati in anticipo, sono misurabili e si integrano tra loro. Essi sono definiti con l'intento di conseguire:

### **Crescita dei ricavi:**

- Definizione delle nuove linee guida strategiche di lungo termine
- Incremento del portafoglio ordini, rafforzando la rilevanza sul mercato nelle aree geografiche attuali
- Consolidamento dell'area Mobility Design
- Potenziamento delle attività di business nell'area Americhe in linea con le tendenze di mercato e le capacità di Pininfarina

### **Efficienza operativa:**

- Ottimizzazione dei processi interni di gruppo in ambito finanziario, di information technology, di gestione delle risorse umane e di project management, per favorire la continuità delle operazioni e conseguire efficienza, liberando al contempo capacità operativa

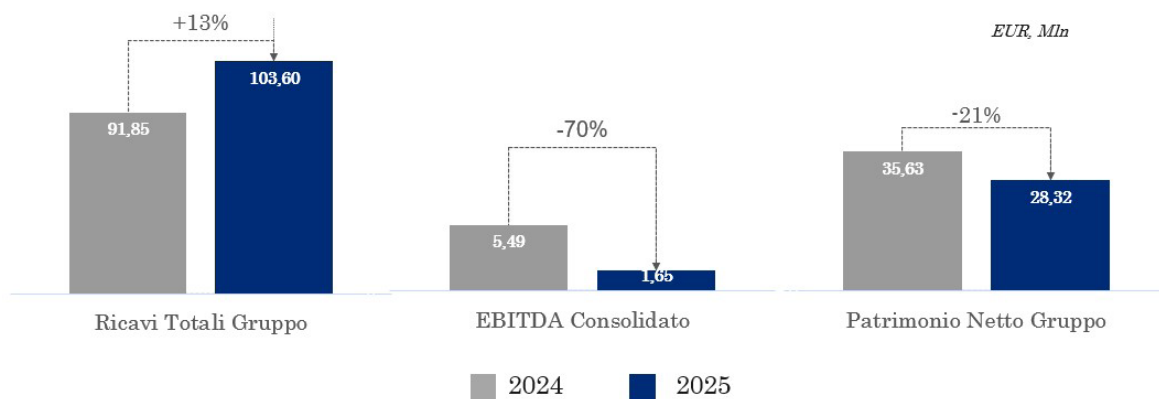
### **Solidità finanziaria e gestione del rischio:**

- Sostenere la crescita del business attraverso una solida gestione finanziaria
- Perseguire la stabilità finanziaria tramite un approccio proattivo alla gestione dei rischi

## **Principali risultati ottenuti nel 2025**

Di seguito vengono riportati gli andamenti dei principali indicatori economico-finanziari di Pininfarina nell'esercizio 2025, sulla base dei quali sono definiti gli indicatori inseriti nelle *scorecard* dei sistemi di incentivazione variabile.

## Highlights 2025



## Sezione I

### Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica di remunerazione

Gli organi sociali coinvolti nel processo di determinazione della remunerazione sono:

(i) **l'Assemblea degli Azionisti**, che:

- determina, all'atto della nomina, il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione, anche mediante determinazione in un importo complessivo stabilito ai sensi dell'art. 2389, terzo comma, c.c. e ai sensi dell'art. 2364, primo comma, n. 3, c.c.;
- delibera con efficacia vincolante, ai sensi dell'art. 123-ter, commi 3-bis e 3-ter, del TUF, in senso favorevole o contrario sulla Politica di remunerazione. L'esito di tale deliberazione viene reso noto al mercato, ai sensi dell'art. 125-quater, comma 2, del TUF. Inoltre, esprime il proprio voto non vincolante sulla Sezione II della Relazione, che fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione e illustra analiticamente i compensi corrisposti nel corso dell'esercizio;
- riceve adeguata informativa dal Consiglio di Amministrazione in merito all'attuazione delle politiche retributive;
- delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi eventuali Direttori generali e Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF;

(ii) **il Consiglio di Amministrazione**, che:

- costituisce al proprio interno il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, di cui almeno un componente possiede un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive. Il Consiglio valuta le competenze del predetto componente al momento della sua nomina;
- se del caso, determina la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari incarichi;
- elabora, su proposta del Comitato, attraverso una procedura trasparente, la Politica (come illustrata nella presente Relazione);
- assicura che la remunerazione erogata e maturata sia coerente con i principi e i criteri definiti nella Politica, alla luce dei risultati conseguiti e delle altre circostanze rilevanti per la sua attuazione;
- valuta periodicamente l'adeguatezza e la concreta applicazione della Politica di remunerazione, monitorando l'esecuzione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione stesso in tema di remunerazione e valutando l'effettivo raggiungimento di eventuali target di performance;
- approva la Relazione sulla remunerazione, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, da pubblicarsi almeno ventun giorni prima dell'Assemblea degli Azionisti convocata per deliberare sul punto;
- riferisce agli Azionisti sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni;
- delibera sui progetti di eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e li sottopone alla approvazione dell'Assemblea degli Azionisti;

- attua eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari, su delega dell'Assemblea degli Azionisti.

(iii) il **Comitato Nomine e Remunerazioni**, che:

- coadiuva il Consiglio nell'elaborazione della Politica;
- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
- monitora la concreta applicazione della politica per la remunerazione e verifica, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;
- presenta proposte o esprime pareri sulla remunerazione degli Amministratori Esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- riferisce agli Azionisti in sede di Assemblea sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni, mediante la presente Relazione.

(iv) l'**Amministratore Delegato**, che:

- coadiuva il Consiglio di Amministrazione nella elaborazione delle proposte sulla fissazione degli obiettivi di performance al raggiungimento dei quali fare conseguire la corresponsione dell'eventuale componente variabile della remunerazione di eventuali Dirigenti con responsabilità strategiche;
- sottopone al Consiglio di Amministrazione i progetti per eventuali piani di compensi basati su strumenti finanziari e formula proposte per la loro corretta attuazione, per quanto di sua competenza;
- fornisce al Consiglio di Amministrazione ogni informazione utile affinché quest'ultimo possa valutare l'adeguatezza e la concreta applicazione della Politica;
- attua la Politica di remunerazione.

Il Consiglio di Amministrazione e il Comitato Nomine e Remunerazioni sono responsabili della corretta attuazione della Politica e vigilano affinché alla medesima sia data adeguata esecuzione.

Nel Corso dell'Assemblea degli Azionisti del 9 giugno 2025, la Sezione I della Relazione sulla Remunerazione 2024 è stata approvata con voto favorevole del 78,823 % del capitale sociale (100% dei presenti votanti).

## **Composizione, competenze e funzionamento del Comitato Nomine e Remunerazioni**

Il Consiglio di Amministrazione ha istituito al proprio interno il Comitato Nomine e Remunerazioni, al quale sono state attribuite le funzioni istruttorie, consultive e propositive in conformità alle previsioni del Codice di Corporate Governance.

Il Comitato Nomine e Remunerazioni, i cui componenti sono stati nominati il 25 settembre 2024 dal Consiglio di Amministrazione, è composto dai seguenti Amministratori non esecutivi ed indipendenti:

- Massimo Miani (Presidente)
- Pamela Morassi
- Lucia Morselli

dotati di preparazione, competenze ed esperienza professionale idonee allo svolgimento dei compiti del Comitato, così come richiesto dal Codice di Corporate Governance.

### **Funzionamento del Comitato e misure volte a evitare o gestire i conflitti di interesse**

Il funzionamento e le caratteristiche del Comitato risultano definiti in conformità con quanto previsto nel Codice di Corporate Governance.

Il Comitato elegge il proprio Presidente e si riunisce su convocazione di quest'ultimo o di chi ne fa le veci. La convocazione avviene mediante comunicazione scritta – principalmente per posta elettronica – trasmessa almeno 3 giorni prima di quello fissato per l'adunanza e, in caso di urgenza, almeno 24 ore prima.

Le riunioni del Comitato sono regolarmente verbalizzate.

Ai lavori del Comitato possono intervenire, su invito, con riferimento ai singoli punti all'ordine del giorno, (i) i responsabili delle funzioni aziendali della Società, per fornire informazioni ed esprimere valutazioni di propria competenza, o (ii) altri soggetti, la cui presenza possa essere di ausilio al migliore svolgimento delle funzioni del Comitato stesso. I membri del Comitato per il Controllo sulla Gestione sono altresì invitati alle riunioni.

Al fine di sterilizzare eventuali conflitti di interesse, in ossequio all'art. 5 del Codice di Corporate Governance, nessun amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte relative alla propria remunerazione.

Il Presidente del Comitato riferisce: (i) al Consiglio di Amministrazione, in occasione della prima riunione consiliare successiva all'adunanza del Comitato, sull'attività svolta, e (ii) all'Assemblea, con cadenza annuale, in occasione dell'approvazione del bilancio di esercizio, sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni.

### **Competenze del Comitato**

Il Comitato Nomine e Remunerazioni ha il compito di assistere il Consiglio di Amministrazione con funzioni istruttorie, di natura propositiva e consultiva e in particolare:

- in materia di Nomine:

- a) supporta il Consiglio di Amministrazione nei processi di autovalutazione, formulando pareri in merito alla dimensione e alla composizione del Consiglio di Amministrazione stesso ed esprime raccomandazioni in merito alle figure professionali la cui presenza all'interno del Consiglio di Amministrazione sia ritenuta opportuna, in vista del suo rinnovo;
- b) esprime eventuali raccomandazioni in merito al numero massimo di incarichi di amministratore o sindaco in altre società quotate in altri mercati regolamentati (anche esteri), in società finanziarie, bancarie, assicurative o di rilevanti dimensioni che possa essere considerato compatibile con un effettivo svolgimento dell'incarico di amministratore della Società;
- c) esprime eventuali raccomandazioni sulle valutazioni del Consiglio di Amministrazione di eventuali fattispecie problematiche ove l'Assemblea dei soci abbia autorizzato in via generale e preventiva deroghe al divieto di concorrenza previsto all'art. 2390 del codice civile;
- d) coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nei processi di nomina per cooptazione degli Amministratori;
- e) supporta il Consiglio di Amministrazione sulla predisposizione di eventuali piani di successione del Presidente e dell'Amministratore Delegato;

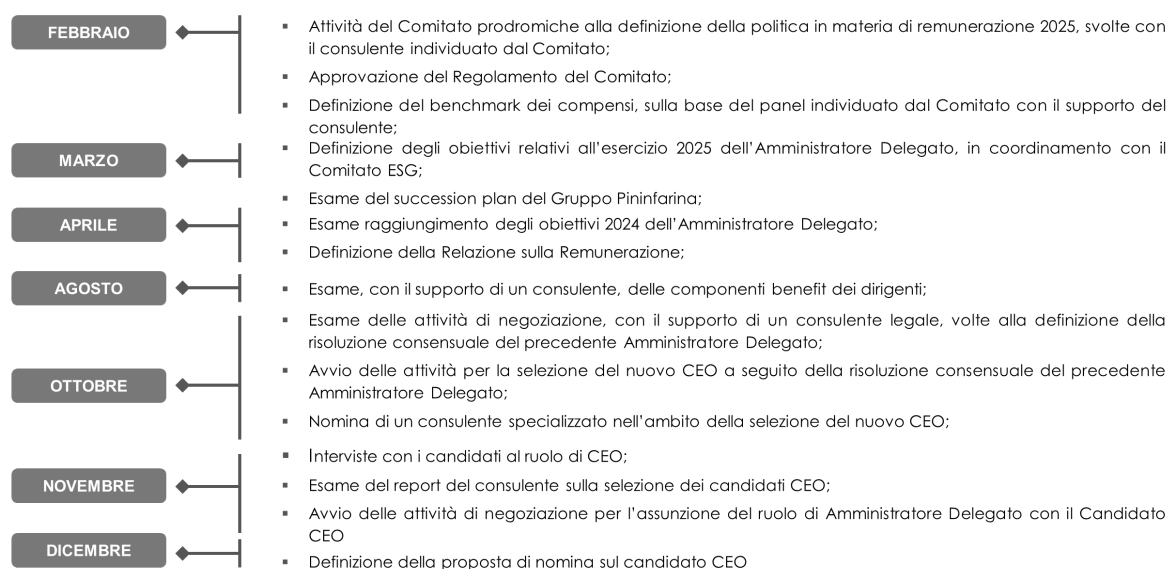
- in materia di Remunerazioni:

- a) coadiuva il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della Politica;
- b) formula proposte al Consiglio di Amministrazione della Società in ordine alla definizione della politica della Società per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società, avvalendosi a tal riguardo delle informazioni

- fornite dalla Società, valutandone periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione;
- c) formula e sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione della Società la Relazione annuale sulla Remunerazione predisposta ai sensi dell'art. 123-ter TUF, per la sua presentazione all'Assemblea degli azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio;
  - d) presenta proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione della Società sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di breve e di medio-lungo periodo connessi a tale remunerazione;
  - e) monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance di breve e di medio-lungo periodo di cui al punto che precede sulla base delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato e dal Responsabile delle Risorse Umane;
  - f) formula proposte relative alla remunerazione dei componenti dei Comitati costituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione della Società.
  - g) elabora, sottopone al Consiglio di Amministrazione e monitora l'applicazione dei sistemi di incentivazione rivolti al management, intesi quali strumenti finalizzati ad attrarre e motivare risorse di livello ed esperienza adeguati, sviluppandone il senso di appartenenza ed assicurandone nel tempo una costante tensione alla creazione di valore;
  - h) supporta l'Amministratore Delegato ed il Responsabile delle Risorse Umane per quanto riguarda la valorizzazione delle risorse manageriali, il reperimento di talenti e la promozione di iniziative con istituti scolastici e/o accademici in tal ambito.

Nel corso dell'esercizio 2025 il Comitato Nomine e Remunerazioni si è riunito n. 16 volte con una partecipazione del 100% dei suoi componenti. La durata media degli incontri è stata di circa 1 ora.

In tale periodo , il Comitato si è occupato, tra l'altro, dei seguenti temi in materia di remunerazione:



In particolare, il Comitato ha promosso un esame di alcune component benefit previste nei contratti individuali di Lavoro di taluni dirigenti, verificandone la correttezza di calcolo e proponendo, all'esito, una specifica procedura di payroll in seguito adottata dalla società.

Nei primi mesi del 2026, il Comitato ha concentrato le proprie attività su:

- la definizione degli obiettivi relativi all'esercizio 2026 dell'Amministratore Delegato;
- la redazione della presente Relazione
- inserimento di quattro nuove posizioni apicali nell'organigramma aziendale.

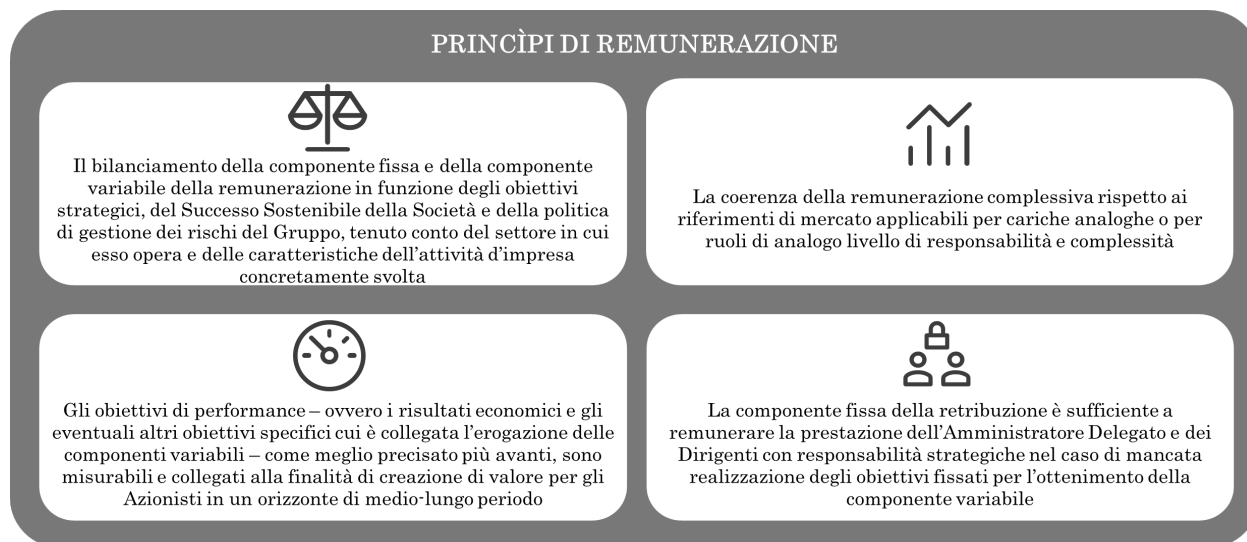
## Esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica di remunerazione

Nel corso dell'esercizio non sono intervenuti esperti indipendenti a supporto della predisposizione della Politica di remunerazione.

## Finalità perseguite, principi e durata della Politica di remunerazione

La Politica di Remunerazione contribuisce alla strategia aziendale ed è volta ad attrarre e motivare risorse professionali qualificate per il perseguimento degli obiettivi della Società e del Gruppo, nonché a incentivare la permanenza di tali risorse. Inoltre, nell'ottica di accrescere il valore della Società e il suo Successo Sostenibile, la Politica di Remunerazione si prefigge di allineare gli interessi del management con quelli di medio-lungo periodo degli Azionisti.

La Politica è stata predisposta, mediante un processo chiaro e trasparente, sulla base dei seguenti principi:



La Politica di remunerazione persegue, tra l'altro, l'allineamento tra gli interessi degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche e, al contempo, il Successo Sostenibile della Società e il conseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo. Ciò anche mediante l'adozione di forme di retribuzione incentivanti, in danaro, collegate ad obiettivi di performance aziendali, che tengano conto dei rischi assunti e del capitale necessario a fronteggiare l'attività d'impresa.

La Politica, così come illustrata nella presente Relazione, è contraddistinta dalle seguenti finalità:

- i) fissare le modalità di determinazione dei compensi degli Amministratori – e in particolare degli Amministratori Esecutivi – e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, nel rispetto delle normative applicabili ed in conformità con la best practice nazionale ed internazionale, riflessa anche nei principi del Codice di Corporate Governance;
- ii) individuare, in particolare, i soggetti e/o gli organi coinvolti nell'attuazione delle politiche in materia di remunerazione, che – secondo le rispettive competenze – propongono, deliberano e/o determinano i compensi degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, esprimono pareri in materia, o sono chiamati a verificare la corretta attuazione di quanto deliberato o determinato dagli organi competenti;;
- iii) garantire maggiore trasparenza in tema di remunerazioni nei confronti degli investitori, sia attuali che potenziali.

La Società intende garantire la corretta elaborazione e attuazione dei sistemi di remunerazione, assicurando che i sistemi retributivi riferiti, in particolare, agli Amministratori Esecutivi e ai Dirigenti con responsabilità strategiche non siano in contrasto con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di medio-lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio.

La durata della presente Politica è annuale.

## **Rapporto tra la politica di remunerazione e compenso e condizioni di lavoro dei dipendenti**

Nella determinazione della Politica di Remunerazione si è tenuto conto dei compensi e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della Società, e, in particolare, il criterio per la definizione del pacchetto economico, che è parametrato:

- (i) alla specializzazione professionale;
- (ii) al ruolo organizzativo ricoperto; e
- (iii) alle responsabilità

mira, tra l'altro, a determinare le remunerazioni dei componenti degli organi sociali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche in modo armonico e coerente con le condizioni di lavoro dei dipendenti, evitando di generare situazioni di squilibrio ingiustificato.

Pininfarina crede fermamente nella valorizzazione delle risorse umane e nel miglioramento continuo delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti.

A tal fine, nel corso dell'anno sono stati raggiunti importanti traguardi aziendali, tra cui la ricertificazione per la Parità di Genere (PDR 125:2022), e la certificazione Great Place to Work in POA. Sono inoltre state implementate diverse politiche volte a migliorare le condizioni di lavoro dei dipendenti, tra cui, a titolo esemplificativo ma non esaustivo: una Policy sul Whistleblowing accompagnata da una formazione dedicata per tutto il personale; numerosi programmi di sensibilizzazione su temi quali *le molestie sui luoghi di lavoro*; politiche flessibili di smart working; programmi globali per lo sviluppo dei talenti; e programmi di supporto per i neo-genitori. È stato inoltre lanciato un portale welfare con l'obiettivo di contribuire alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo e orientato al benessere dei dipendenti.

## Procedura di deroga per circostanze eccezionali

In presenza di circostanze eccezionali, come previsto dall'art. 123-ter, comma 3-bis del TUF (i.e. se la deroga è necessaria per il perseguimento degli interessi a lungo termine e del Successo Sostenibile del Gruppo nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato), quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: (i) il verificarsi, a livello nazionale o internazionale, di eventi straordinari e non prevedibili, riguardanti il Gruppo o i settori e/o mercati in cui opera, che incidano in modo significativo sui risultati del Gruppo; (ii) l'esigenza di attrarre e trattenere le figure dotate delle competenze e delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società; nonché (iii) motivare tali figure rispetto a specifici KPI's che possono rivestire una significativa importanza in virtù di circostanze contingenti, la Società valuta l'opportunità di procedere alla deroga della Politica, trovando applicazione, in tal caso, le disposizioni della Procedura OPC. Tali deroghe possono riguardare, tra l'altro, (a) l'attribuzione di un bonus annuale (in sostituzione o in aggiunta a quello già previsto dalla Politica) connesso a obiettivi di performance e a parametri diversi da quelli di cui alla Politica, nonché (b) l'adozione di un sistema di incentivazione diverso da quello basato sull'assegnazione di azioni.

Pertanto, il Consiglio di Amministrazione, su parere del Comitato Nomine e Remunerazioni, e previa attivazione della Procedura OPC, può derogare temporaneamente alla Politica di Remunerazione con riferimento alle seguenti componenti di politica retributiva:

- remunerazione/compenso fisso;
- remunerazione variabile di breve termine; e
- remunerazione variabile di lungo termine.

## Eventuali politiche retributive utilizzate come riferimento

La politica retributiva per il 2026 ha tenuto conto dell'attività svolta per la predisposizione delle politiche retributive dell'esercizio precedente.

Infatti, nel corso dell'esercizio 2025, il Comitato Nomine e Remunerazioni di Pininfarina ha condotto un'approfondita analisi di benchmarking retributivo, finalizzata a valutare la competitività del pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

A tal fine, è stato definito uno specifico panel di riferimento, composto da società italiane quotate appartenenti all'indice FTSE Small Cap, che presentano caratteristiche comparabili a quelle di Pininfarina sia dal punto di vista qualitativo che quantitativo.

Per garantire una base solida all'analisi di benchmarking, il panel è stato selezionato sulla base di due principali insiemi di criteri:

- Criteri di comparabilità economica: includono parametri quali capitalizzazione di mercato, numero di dipendenti e fatturato, assicurando che le società selezionate siano simili per dimensioni e performance finanziaria.
- Criteri qualitativi: riguardano aspetti quali affinità del modello di business, grado di internazionalizzazione e struttura proprietaria, utili a contestualizzare la posizione di Pininfarina all'interno del proprio settore.

Con riferimento al criterio dell'affinità del business, è stato attribuito un livello di comparabilità maggiore alle società con una forte reputazione del marchio, attive nei principali settori di riferimento di Pininfarina — tra cui automotive, architettura, product design, mobilità e trasporti, e nautica — nonché a quelle con un significativo contenuto ingegneristico.

L'analisi ha portato all'individuazione di 13 società che, a livello mediano, impiegano circa 590 dipendenti e generano ricavi per circa 130 milioni di euro.

In termini di pacchetto retributivo complessivo dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale, l'analisi della struttura e delle principali caratteristiche dei sistemi di incentivazione di breve e lungo termine mostra che essi sono, in larga misura, coerenti con le best practice di mercato consolidate.

## Remunerazione degli Amministratori non esecutivi e degli Amministratori indipendenti

Nella riunione del 13 novembre 2024, il Comitato Nomine e Remunerazioni, tenuto conto della delibera dell'Assemblea degli Azionisti del 1° agosto 2024 che, in occasione del passaggio del sistema di governo societario da "tradizionale" a "monistico", ha, tra l'altro, nominato il Consiglio di Amministrazione, attribuendo un importo complessivo annuo lordo di Euro 181.000 da ripartirsi a cura dello stesso Consiglio, inclusivo dei compensi spettanti ai comitati istituiti al suo interno (ad eccezione del Comitato per il Controllo sulla Gestione) e al netto degli emolumenti spettanti agli amministratori investiti di cariche speciali, ha convenuto di sottoporre la seguente proposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Nello specifico, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, con riferimento alla carica di amministratore della Società, un emolumento annuo lordo pari a Euro 22.000,00, ai sensi dell'articolo 2389, comma 1, del Codice Civile, con esclusione dei Signori Silvio Pietro Angori, Amarjyoti Barua e Peeyush Dubey, i quali hanno preliminarmente comunicato di rinunciare all'attribuzione del compenso loro spettante, in quanto già incluso nei rispettivi rapporti di lavoro.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione percepisce un compenso per incarichi speciali, tenuto conto del suo contributo quale membro del Consiglio di Amministrazione della Società, pari a Euro 180.000,00 annui lordi, ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, del Codice Civile.

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi e Indipendenti è fissa, in quanto non collegata ai risultati del Gruppo Pininfarina né ad altri obiettivi specifici, ed è proporzionata all'impegno richiesto, anche in qualità di membri dei Comitati endoconsiliari.

Come già menzionato, il Consiglio di Amministrazione ha ripartito i compensi fissi tra gli Amministratori, incrementando quelli spettanti a ciascun Amministratore Indipendente qualora sia membro di un Comitato Consultivo o ne ricopra la carica di Presidente. L'incremento dei compensi in tali casi è volto a remunerare le attività aggiuntive richieste dall'appartenenza a un Comitato Consultivo, le cui funzioni rivestono un'importanza particolarmente delicata in termini di governance aziendale, in quanto la Società è quotata.

Comitato per il Controllo sulla Gestione (con funzioni di Comitato Controllo e Rischi) <sup>2</sup>		Comitato Nomine e Remunerazioni		Comitato Operazioni Parti Correlate		Comitato Sostenibilità (ESG)	
Presidente	€12,000	Presidente	€5,000	Presidente	€4,000	Presidente	€4,000
Membro	€4,500	Membro	€3,000	Membro	€2,000	Membro	€2,000

<sup>2</sup> Come definito e approvato dal Consiglio di Amministrazione del 25 settembre 2024 a seguito della delibera dell'Assemblea degli Azionisti del 1° agosto 2024.

Non sono previsti in favore degli Amministratori non esecutivi e degli Amministratori Indipendenti trattamenti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

## **Remunerazione degli Amministratori esecutivi**

In conformità con quanto approvato e definito dall'Assemblea degli Azionisti del 1° agosto 2024, l'Amministratore Delegato è l'unico Amministratore esecutivo, per il quale è di seguito descritta la politica di remunerazione prevista per il 2026.

Si segnala che, in data 11 dicembre 2025, il Consiglio di Amministrazione ha cooptato il dott. Paolo Dellachà, nominandolo Amministratore Delegato e Direttore Generale con effetto immediato.

## **Remunerazione dell'Amministratore Delegato**

L'Amministratore Delegato è investito dell'incarico di Direttore generale.

La remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore generale è adeguatamente bilanciata al fine di assicurare sia la coerenza tra gli obiettivi di sviluppo a breve termine, sia la sostenibilità della creazione di valore per gli Azionisti nel medio-lungo periodo. Più in generale, la Politica ha tenuto conto dei valori medi del mercato applicati in società assimilabili a Pininfarina, come sopra illustrato.

La struttura della remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore generale si compone di:

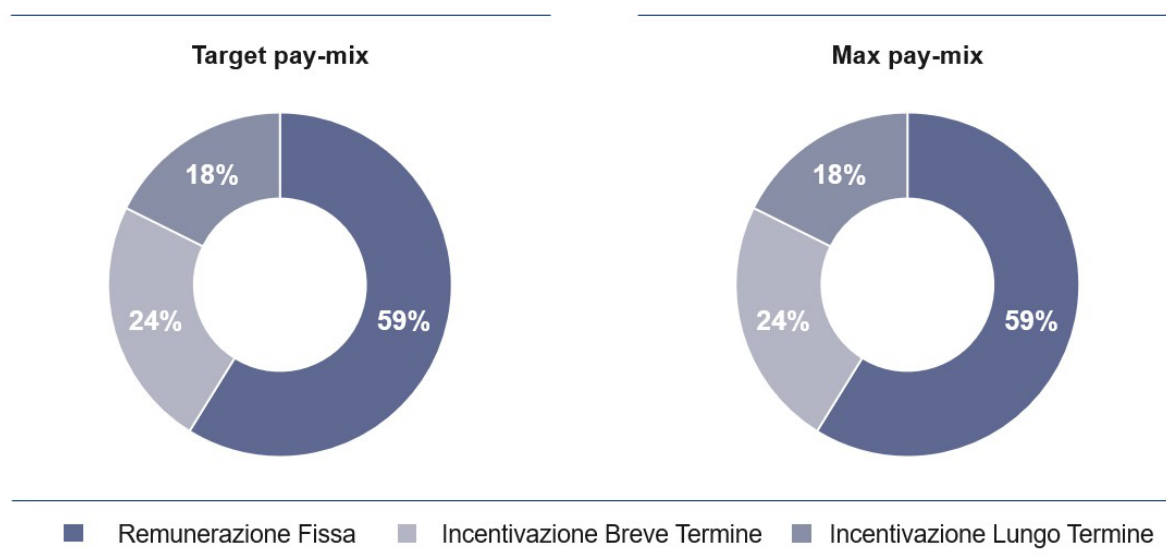
- (i) una componente fissa, definita in modo congruo rispetto alle deleghe, agli incarichi particolari e al ruolo e alle responsabilità strategiche attribuite;
- (ii) una componente variabile legata al raggiungimento di obiettivi di performance finanziari e non finanziari, predeterminati e misurabili, tali da garantire l'interesse al perseguimento della creazione di valore per gli azionisti.

In particolare, la componente variabile dell'Amministratore Delegato è ad oggi rappresentata da:

- una componente variabile annuale di breve periodo, stabilita dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, definita entro limiti massimi e correlata alle performance attese;
- una componente variabile di medio-lungo periodo, definita entro limiti massimi e correlata alle performance attese nel medio-lungo periodo, attraverso la partecipazione ad un Piano LTI in corso di definizione, che prevederà un incentivo monetario predeterminato in rapporto alla remunerazione fissa.

## **Pay-mix**

Alla luce delle componenti retributive sopra ed infra descritte, il pay-mix dell'Amministratore Delegato per il 2026, nell'ipotesi di conseguimento dei risultati al livello target e massimo, risulta pari a quanto di seguito rappresentato:



## Componente Fissa

A seguito della delibera del 11 dicembre 2025, il Consiglio di Amministrazione ha approvato all'Amministratore Delegato Paolo Dellachà un importo massimo di retribuzione annua lorda complessiva di €250,000.00 per la carica di Direttore Generale.

Inoltre, l'Amministratore Delegato percepisce un emolumento lordo complessivo ai sensi dell'art. 2389 c.c. pari ad Euro 100,000.00 per la carica di Amministratore Delegato.

## Componente variabile di breve periodo

La componente variabile della remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche è erogata sulla base di particolari obiettivi di performance, stabiliti dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni (e dal Comitato ESG, con riferimento agli obiettivi ESG), che devono essere conseguiti nell'arco temporale individuato nell'esercizio in cui vengono assegnati o in quello immediatamente successivo.

In una prospettiva di sana e prudente gestione, nonché di ottimale contenimento dei rischi in linea con un obiettivo di crescita sostenibile, i criteri posti a fondamento della misura della componente variabile sono di natura tanto quantitativa quanto qualitativa.

I KPI (key performance indicators) utilizzati sono strutturati in modo da rendere il più possibile oggettivo il processo di valutazione. Inoltre, la componente variabile è strutturata in modo tale da tener conto dell'andamento dei principali aspetti della gestione.

Gli obiettivi di performance consolidati stabiliti per l'esercizio 2026 per l'Amministratore Delegato/Direttore generale riguardano:

- parametri economici (Ricavi Totali di Gruppo e EBITDA Consolidato) e patrimoniali (Patrimonio Netto di Gruppo);
- KPI di crescita strategica, quali: (i) definizione della visione e dei piani strategici di Gruppo di lungo termine, (ii) miglior allineamento dei processi interni di Gruppo in ambito Finance, HR, IT e PMO; (iii) incremento del valore complessivo del portafoglio ordini, (iv) aumento

dei ricavi commerciali nelle Americhe, (vi miglioramento degli indici di saturazione del comparto Mobility Design.

- KPI ESG, quali: (i) mantenimento e supervisione delle certificazioni ISO 14001 e Gender Equality, (ii) definizione di nuovo piano energetico triennale.

Sulla base della proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione ha approvato i parametri utilizzati per definire l'importo dei bonus nella sua riunione del 27 aprile 2026, assegnando obiettivi specifici di performance all'Amministratore Delegato, in linea con la Politica, che dovranno essere raggiunti entro il periodo di tempo identificato nell'anno in cui vengono assegnati.

In particolare, per l'esercizio 2026, per l'Amministratore Delegato / Direttore Generale è stata definita la componente di remunerazione variabile con riferimento a un moltiplicatore legato al punteggio di performance minimo, target e massimo, in relazione ai risultati ottenuti nel periodo di performance, ossia dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026. La struttura e i meccanismi operativi dei diversi obiettivi sono rappresentati nella tabella sottostante:

2026 CEO STI KPIs	Peso	Curva di performance	Curva di payout	Opportunità di payout ponderata (% della Retribuzione Base Annuale)
EBITDA Consolidato	30%	Massimo: 116% Target: 100% Minimo: 90%	Massimo: 100% Target: 100% Minimo: 90%	16,80% 16,80% 15,12%
Ricavi Totali Gruppo	20%	Massimo: 111% Target: 100% Minimo: 90%	Massimo: 100% Target: 100% Minimo: 90%	11,20% 11,20% 10,8%
Patrimonio Netto (*)	20%	Massimo: 110% Target: 100% Minimo: 90%	Massimo: 100% Target: 100% Minimo: 90%	11,20% 11,20% 10,8%
Crescita	24%	Raggiunto Parzialmente raggiunto Non raggiunto	100% 50% 0%	13,44% 6,72% 0%
ESG	6%	Raggiunto Parzialmente raggiunto Non raggiunto	100% 50% 0%	3,36% 1,68% 0%

(\*) Il Consiglio di Amministrazione può adeguare gli obiettivi di performance relativi al Patrimonio Netto di Gruppo per tenere conto di eventi straordinari e condizioni non prevedibili alla data di approvazione della Relazione.

### **Componente variabile di lungo periodo**

All'Amministratore Delegato / Direttore Generale è altresì riconosciuto contrattualmente il diritto a percepire una componente variabile di lungo periodo da strutturarsi mediante un piano di Long Term Incentive (LTI) su base monetaria pari a massimo 30 % della Remunerazione Fissa annua.

Il piano LTI sarà sottoposto all'approvazione assembleare successiva alla presentazione e all'approvazione consiliare del piano strategico di lungo periodo. Per l'esercizio 2026, gli obiettivi del Piano LTI saranno in ogni caso fissati sui valori economico-finanziari di budget.

## **Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

Come deliberato dal Consiglio di Amministrazione il 21 marzo 2025, la definizione di Dirigenti con Responsabilità Strategiche include i soggetti che hanno, direttamente o indirettamente, poteri e responsabilità di pianificazione, direzione e controllo delle attività della Società, come definito dal Regolamento Parti Correlate. Alla data della presente Relazione, i ruoli inclusi in questa definizione ai fini della Politica, oltre all'Amministratore Delegato, sono i seguenti: SVP Brand, SVP BU Architecture & Product Design, SVP BU Mobility, SVP Global Finance, SVP Global Operations, General Manager di Pininfarina Shanghai.

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è adeguatamente bilanciata per garantire sia la coerenza degli obiettivi di sviluppo a breve termine che la creazione sostenibile di valore per gli Azionisti nel medio/lungo periodo. Più in generale, la Politica di Remunerazione tiene conto dei valori medi di mercato per le aziende comparabili a Pininfarina.

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è strutturata per includere:

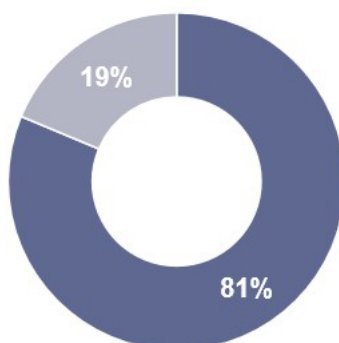
- (i) una componente fissa, definita in modo congruo rispetto alle deleghe, agli incarichi particolari e al ruolo e alle responsabilità strategiche attribuite;
- (ii) una componente variabile legata al raggiungimento di obiettivi di performance finanziari e non finanziari, predeterminati e misurabili, tali da garantire l'interesse al perseguimento della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di breve e medio/lungo periodo.

In particolare, la remunerazione variabile dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è rappresentata dalla remunerazione variabile annuale, definita in conformità con la struttura della remunerazione variabile annuale dell'Amministratore Delegato stabilita dal Consiglio di Amministrazione, entro limiti massimi e legata alla performance prevista.

### **Pay-mix**

Alla luce delle componenti retributive sopra ed infra descritte, il pay-mix medio dei Dirigenti con Responsabilità Strategica per il 2026, nell'ipotesi di conseguimento dei risultati al livello target e massimo (escludendo incentivi variabili straordinari di breve termine), risulta pari a quanto di seguito:

Average target pay-mix



■ Retribuzione Fissa    ■ Incentivo breve termine

### Componente Fissa

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche ricevono una remunerazione fissa in qualità di dipendenti di Pininfarina, stabilita in relazione alle responsabilità assegnate al ruolo.

### Componente variabile di breve periodo

Come già menzionato, la remunerazione variabile dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si basa su obiettivi di performance specifici (basati sulla performance del gruppo e della funzione/divisione) ed è stabilita in conformità con la scorecard dell'incentivo a breve termine dell'Amministratore Delegato, stabilita dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato, e deve essere raggiunta entro il periodo di tempo identificato nell'anno in cui vengono assegnati o nell'anno successivo.

L'opportunità target di incentivo per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è in media pari a circa il 24 % della retribuzione base annua.

Per gli obiettivi di EBITDA e Ricavi, sia a livello di Gruppo che di Divisione o singola Entità Legale, esiste la possibilità di riconoscere un incentivo superiore al target in caso di over-performance. In tal caso, l'incentivo massimo può raggiungere in media circa il 25% della retribuzione base annua.

La scorecard della componente variabile di breve periodo fornita ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche presenta la seguente struttura:

Ruoli Business	
Obiettivi	Peso
EBITDA Consolidato	12,5%

Ruoli Staff	
Obiettivi	Peso
EBITDA Consolidato	12,5%

General Manager di Pininfarina Shanghai (PFS)	
Obiettivi	Peso
EBITDA Business Unit	20%

Totale Ricavi Gruppo	12,5%
Business Unit NPS	10%
EBITDA Business Unit	25%
Ricavi Business Unit	25%
2 KPIs individuali	15%

Totale Ricavi Gruppo	12,5%
Group NPS	10%
2 KPIs di Funzione	50%
2 KPIs Individuali	15%

Ricavi Business Unit	20%
Business Unit NPS	10%
Ricavi PFS	17,5%
EBITDA PFS	17,5%
2 KPIs Individuali	15%

## Componente variabile straordinaria di breve termine

In circostanze specifiche e in determinati mercati in cui la Società intende svilupparsi con un particolare focus strategico, è possibile prevedere l'istituzione di piani di incentivazione di breve termine volti a incoraggiare e premiare performance eccezionali. Il riconoscimento di tale premio è esclusivamente legato a obiettivi economico-finanziari, specificamente relativi a Ricavi ed EBITDA.

L'opportunità massima di incentivo è fissata in media intorno al 20% della retribuzione base annua ed è previsto un meccanismo di differimento del relativo pagamento su un periodo di tre anni, con rate pari al 30%, 20% e 50% da corrispondere rispettivamente negli anni 1, 2 e 3.

## Politica seguita riguardo ai benefici non monetari

Con riguardo ai benefici non monetari, la Politica è improntata al mantenimento degli standard medi di mercato.

Tali benefici, che interessano esclusivamente gli Amministratori Esecutivi (i.e. unicamente l'Amministratore Delegato Paolo Dellachà) e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, consistono nell'assegnazione di auto aziendali e di una polizza assicurativa vita/infortuni in aggiunta a quella standard aziendale.

## Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

Non è previsto il mantenimento di benefici non monetari o compensi per impegni di non concorrenza dopo l'eventuale conclusione del rapporto di un Amministratore, del Direttore Generale o di un Dirigente con responsabilità strategiche.

Il Direttore generale è legato alla Società in forza di un contratto di lavoro a tempo indeterminato, che, ai sensi del CCNL *Dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi* applicabile, prevede un periodo di preavviso massimo di 12 mesi. In base alla durata del rapporto in essere con la Società, il Direttore Generale ha diritto ad un periodo di preavviso di 12 mesi.

Con riferimento al Direttore Generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ogni altra indennità risulta regolato dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) applicabile e alle vigenti disposizioni di legge.

La Società renderà note, con apposito comunicato stampa diffuso al mercato con le modalità di volta in volta previste dalla normativa vigente, dettagliate informazioni in merito all'eventuale attribuzione o al riconoscimento di eventuali indennità in occasione della cessazione dalla carica di Amministratori o dello scioglimento del rapporto con Direttori Generali e/o Dirigenti con responsabilità strategiche (allo stato, come sopra precisato, non presenti) e/o di altri benefici, in coerenza con quanto previsto dai principi del Codice di Corporate Governance

## **Patti di non concorrenza**

La politica di remunerazione non prevede accordi di non concorrenza per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale. Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, gli accordi di non concorrenza possono essere stabiliti caso per caso, in particolare quando le competenze dei Dirigenti sono di rilevante importanza, tanto che la cessazione del loro rapporto potrebbe comportare rischi per l'azienda.

## **Altri elementi retributivi**

In circostanze particolari ed eccezionali, la politica può prevedere la possibilità di corrispondere ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in base a delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazioni sulla proposta motivata dell'Amministratore Delegato - definita con il supporto della Funzione Risorse Umane - forme di remunerazione *una tantum* in considerazione di eventi critici come problematiche legate all'attrazione e alla retention o in relazione a specifiche operazioni straordinarie / risultati di performance.

## **Meccanismi di correzione ex post (malus o claw back)**

Con riferimento alla remunerazione variabile, gli importi maturati sono soggetti all'applicazione di meccanismi di correzione ex post che prevedono il possibile ritorno di tutto o parte degli importi corrisposti (c.d. claw-back), oppure il non pagamento della remunerazione maturata ma non ancora erogata (c.d. malus), se sono stati determinati sulla base di dati che nei successivi tre anni si sono rivelati errati, o il risultato di manipolazioni o comportamenti illeciti.

## Sezione II

La Sezione II, articolata in due parti (rispettivamente la "**Parte Prima**" e la "**Parte Seconda**"), illustra nominativamente i compensi dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo nonché del Direttore generale percepiti nell'esercizio 2025. Nei casi previsti dalla vigente normativa anche regolamentare, illustra anche i compensi degli altri Dirigenti con Responsabilità strategiche.

In particolare, nella Parte Prima della Sezione II è fornita una rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione dei predetti soggetti.

Nella Parte Seconda della Sezione II sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2025, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, ai predetti soggetti, nonché le partecipazioni detenute nella Società da tali soggetti.

### **Attuazione della Politica di Remunerazione di competenza 2025**

L'attuazione della politica retributiva di competenza 2025 verso gli Amministratori e il Direttore Generale, secondo quanto verificato dal Comitato Nomine e Remunerazioni in occasione della valutazione prevista dal Codice di Corporate Governance, è risultata conforme alla Politica approvata dall'Assemblea il 9 giugno 2025.

### **Prima Parte**

#### **Voci che compongono la remunerazione**

##### **Amministratori Non Esecutivi**

Nella riunione del 13 novembre 2024, il Comitato Nomine e Remunerazioni, tenuto conto della delibera dell'Assemblea degli Azionisti del 1° agosto 2024 che, in occasione del passaggio del sistema di governo societario da "tradizionale" a "monistico", ha, tra l'altro, nominato il Consiglio di Amministrazione, attribuendo un importo complessivo annuo lordo di Euro 181.000 da ripartirsi a cura dello stesso Consiglio, inclusivo dei compensi spettanti ai comitati istituiti al suo interno (ad eccezione del Comitato per il Controllo sulla Gestione) e al netto degli emolumenti spettanti agli amministratori investiti di cariche speciali, ha convenuto di sottoporre la seguente proposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Pertanto, i membri non esecutivi del Consiglio di Amministrazione hanno ricevuto un emolumento fisso definito in conformità con la Politica di Remunerazione 2025, con riferimento ai compensi ricevuti in relazione alle attività sia del Consiglio di Amministrazione che dei Comitati endoconsiliari.

Per maggiori dettagli sui compensi riconosciuti in Corso di esercizio, si prega di far riferimento alla Tabella 1.

##### **Amministratore Delegato**

Si premette che, nel corso dell'esercizio 2025, è stato raggiunto un accordo di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e amministrazione con l'allora Amministratore Delegato Silvio Pietro Angori siglato in data 29 ottobre 2025.

Come comunicato al mercato in data 28 e 29 ottobre 2025, il relativo accordo include un incentivo all'esodo (a fronte della risoluzione consensuale di tutti rapporti con la Società e il Gruppo), un corrispettivo per le rinunce dell'Amministratore Delegato a ogni diritto e pretesa connessi o anche solo occasionati dagli interscambi rapporti di lavoro e di amministrazione e dalla loro risoluzione, inclusi ogni incentivazione e bonus variabili (con esclusione di eventuali casi di dolo e colpa grave) e alcuni benefici non-monetari in linea con la normale prassi, il tutto come segue:

- €2.950.000 lordi a titolo di incentivo all'esodo;
- €50.000 lordi a titolo transattivo per le rinunce connesse al rapporto di lavoro e alle cariche societarie;
- €200.000 oltre IVA e CPA a titolo di concorso spese legali;
- il mantenimento della polizza vita e della polizza sanitaria integrativa fino al 31 dicembre 2027;
- il trasferimento a titolo gratuito delle autovetture in uso nonché di telefono cellulare e laptop in uso.

### Componente fissa

In linea con quanto approvato nella Sezione I dell'ultimo Rapporto di Remunerazione, la remunerazione base annuale complessiva corrisposta all'Amministratore Delegato / Direttore Generale Silvio Pietro Angori per l'esercizio 2025 è stata di € 518.219,00.

L'Amministratore Delegato Silvio Pietro Angori, nel suo ruolo di Direttore Generale, ha percepito conguagli fiscali previsti da specifiche clausole del contratto individuale di lavoro individuale, che per il 2025 ammontano a € 90.204,00.

### Componente variabile di breve periodo

Si precisa che, la componente variabile di breve periodo attribuita all'amministratore Delegato e Direttore Generale Silvio Pietro Angori è stata rinunciata, a seguito di accordo di risoluzione consensuale siglato in data 29 ottobre 2025.

### Componente variabile di lungo periodo

Si precisa che, la componente variabile di lungo periodo attribuita all'amministratore Delegato e Direttore Generale Silvio Pietro Angori è stata rinunciata, a seguito di accordo di risoluzione consensuale siglato in data 29 ottobre 2025.

## **Presidente del Consiglio di Amministrazione**

Il Consiglio di Amministrazione ha approvato, in data 13 maggio 2024, ai sensi dell'articolo 2389, comma 3 del Codice Civile, una nuova remunerazione fissa annuale per incarichi speciali connessi al ruolo di Presidente del Consiglio di Amministrazione pari a €180.000,00, da riconoscersi pro rata temporis a partire dalla data della nomina del 19 aprile, mantenendo invariata la remunerazione annuale già approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 13 maggio 2022. Successivamente, a seguito del passaggio al modello monistico avvenuto

nell'ambito dell'Assemblea degli Azionisti del 1° agosto 2024, in data 13 novembre 2024, la proposta per il Presidente, ai sensi dell'articolo 2389, comma 3 del Codice Civile, è stata confermata nell'ambito della ripartizione dei compensi.

I valori delle remunerazioni pro-rata corrisposte al Presidente sono riportati nella Tabella 1.

## Dirigenti con Responsabilità Strategica

### Componente fissa

In linea con quanto approvato nella Sezione I dell'ultimo Rapporto di Remunerazione, la remunerazione base annuale complessiva aggregata dei Dirigenti con Responsabilità Strategica ammonta ad € 735.981,00.

Un Dirigente con Responsabilità Strategica ha inoltre percepito conguagli fiscali previsti da specifiche clausole del contratto individuale di lavoro individuale, che per il 2025 ammontano a € 5.891,00.

### Componente variabile di breve periodo

Le componenti variabili di breve termine dei Dirigenti con Responsabilità Strategica ammontano a complessivi € 142.110,00.

### Componente variabile di lungo periodo

Non risultano pagamenti di componenti variabili di lungo periodo in capo ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

## Variazione della retribuzione e performance di Pininfarina

La tabella seguente riporta, per gli ultimi cinque esercizi, le variazioni annuali della remunerazione complessiva del precedente Amministratore Delegato e Direttore Generale dott. Silvio Pietro Angori (come indicato nella Tabella 1) e dei Dipendenti (valore medio), unitamente all'andamento delle performance aziendali per anno:

	2021	2022	2023	2024	2025
<b>Ruoli</b>					
<b>AD &amp; Direttore Generale</b>					
Delta Y/Y (%)	+38,5%	-0,03%	+40,3%	-0,9%	-27,9%
<b>Dipendenti (media)</b>					
Delta Y/Y (%)	+8%	+7%	+2%	+1,7%	+2,7%
<b>Performance aziendali – Gruppo Pininfarina</b>					
<b>Ricavi Totali (€ mln)</b>					
Delta Y/Y (%)	-0,3%	8,9%	24,3%	1,6%	12,8%

<b>Risultato Operativo (€ mln)</b>					
Delta Y/Y (%)	118,9%	-153,8%	87,2%	-1167,3%	-33,3%
<b>Patrimonio Netto (€ mln)</b>					
Delta Y/Y (%)	17,4%	-11,1%	1,0%	-1,2%	-20,5%

## Voto espresso dall'Assemblea degli Azionisti sulla presente Sezione II dell'esercizio precedente

Nella seduta del 9 giugno 2025, gli Azionisti hanno approvato la Sezione II della Relazione sulla Remunerazione 2024, con 62.013.249 voti favorevoli (100% dei presenti).

## Benefici non-monetari riconosciuti

In linea con quanto approvato nella Sezione I della Relazione sulla Remunerazione 2025 e con le politiche aziendali, all'Amministratore Delegato, nel corso del 2025, sono stati riconosciuti benefici non monetari, il cui valore è riportato nella Tabella 1.

## Attuazione di deroghe alla Politica

Come comunicato al mercato in data 28 e 29 ottobre 2025, l'accordo di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e amministrazione con l'allora Amministratore Delegato Silvio Pietro Angori siglato in data 29 ottobre 2025 include un incentivo all'esodo (a fronte della risoluzione consensuale di tutti rapporti con la Società e il Gruppo), un corrispettivo per le rinunce dell'Amministratore Delegato a ogni diritto e pretesa connessi o anche solo occasionati dagli intercorsi rapporti di lavoro e di amministrazione e dalla loro risoluzione, inclusi ogni incentivazione e bonus variabili (con esclusione di eventuali casi di dolo e colpa grave) e alcuni benefici non-monetari in linea con la normale prassi, il tutto come segue:

- €2.950.000 lordi a titolo di incentivo all'esodo;
- €50.000 lordi a titolo transattivo per le rinunce connesse al rapporto di lavoro e alle cariche societarie;
- €200.000 oltre IVA e CPA a titolo di concorso spese legali;
- il mantenimento della polizza vita e della polizza sanitaria integrativa fino al 31 dicembre 2027;
- il trasferimento a titolo gratuito delle autovetture in uso nonché di telefono cellulare e laptop in uso.

Tale accordo è stato approvato in deroga dal Consiglio di Amministrazione del 28 ottobre 2025, previo parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazioni, del Comitato Operazioni con Parti Correlate nonché del Comitato per il Controllo sulla Gestione.

Nel corso dell'esercizio 2025, non sono state applicate altre deroghe alla Politica.

## **Meccanismi di correzione ex-post (malus o claw back)**

Nel corso dell'esercizio 2025, non sono stati applicati meccanismi di correzione ex-post alle remunerazioni variabili.

## **Attribuzione di indennità e/o benefici per la cessazione della carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro**

Nel corso dell'esercizio 2025 non sono stati attribuite indennità e/o benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro, salvo quanto indicato infra, con riferimento alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con il Dr. Silvio Pietro Angori



## Parte Seconda

### Tabelle

**TABELLA 1 di cui allo Schema n. 7-bis: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e ai dirigenti con responsabilità strategiche**

Tabella 1												
Emolumenti di competenza deliberati, ancorché non corrisposti												
A	B	C	D	1	2	3		4	5	6	7	8
Nome e Cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica (Assemblea che approva il bilancio o altra data)	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai comitati	Compensi variabili (no equity)		Benefici non monetari	Altri compensi	TOTALE	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine mandato o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni agli utili					
<b>Lucia Morselli</b>	Presidente	01/01/2025-31/12/2025	Approvazione bilancio 2026									
(I) Compensi dalla Società che redige il bilancio				202.000	5.000					207.000		
(II) Compensi da società controllate o collegate												
(III) Totale				202.000	5.000					207.000		
<b>Silvio Pietro Angori</b>	Amministratore Delegato e Direttore Generale	01/01/2025-29/10/2025	29/10/2025									
(I) Compensi dalla Società che redige il bilancio				608.423				91.727		700.150		
(II) Compensi da società controllate o collegate												
(III) Totale				608.423				91.727		700.150		
<b>Paolo Dellachà</b>	Amministratore Delegato e Direttore Generale	11/12/2025-31/12/2025	Prima assemblea utile									
(I) Compensi dalla Società che redige il bilancio*				19.838				394		20.232		
(II) Compensi da società controllate o collegate												
(III) Totale				19.838				394		20.232		
<b>Amarjyoti Barua</b>	Amministratore	01/01/2025-31/12/2025	Approvazione bilancio 2026	<b>Essendo dirigente del gruppo Mahindra, non percepisce emolumenti dalla Società Pininfarina Spa</b>								
(I) Compensi dalla Società che redige il bilancio												
(II) Compensi da società controllate o collegate												
(III) Totale												
<b>Sara Dethridge</b>	Amministratore	01/01/2025-31/12/2025	Approvazione bilancio 2026									
(I) Compensi dalla Società che redige il bilancio				22.000	4.000					26.000		
(II) Compensi da società controllate o collegate												
(III) Totale				22.000	4.000					26.000		

\* Di cui € 5.645 compenso pro quota come Amministratore Delegato e € 14.193 compenso pro quota come Direttore Generale.

Tabella 1												
Emolumenti di competenza deliberati, ancorché non corrisposti												
A	B	C	D	1	2	3		4	5	6	7	8
Nome e Cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica (Assemblea che approva il bilancio o altra data)	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai comitati	Compensi variabili (no equity)		Benefici non monetari	Altri compensi	TOTALE	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine mandato o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni agli utili					
<b>Peeyush Dubey</b>	Amministratore	01/01/2025-31/12/2025	Approvazione bilancio 2026	<b>Essendo dirigenti del gruppo Tech Mahindra, non percepisce emolumenti dalla Società Pininfarina Spa</b>								
(I) Compensi dalla Società che redige il bilancio												
(II) Compensi da società controllate o collegate												
(III) Totale												
<b>Jay Noah Itzkowitz</b>	Amministratore	01/01/2025-31/12/2025	Approvazione bilancio 2026									
(I) Compensi dalla Società che redige il bilancio				22.000	2.000					24.000		
(II) Compensi da società controllate o collegate												
(III) Totale				22.000	2.000					24.000		
<b>Manuela Monica Danila Massari</b>	Amministratore	01/01/2025-31/12/2025	Approvazione bilancio 2026									
(I) Compensi dalla Società che redige il bilancio				22.000	6.500					28.500		
(II) Compensi da società controllate o collegate												
(III) Totale				22.000	6.500					28.500		
<b>Massimo Miani</b>	Amministratore	01/01/2025-31/12/2025	Approvazione bilancio 2026									
(I) Compensi dalla Società che redige il bilancio				22.000	13.500					35.500		
(II) Compensi da società controllate o collegate												
(III) Totale				22.000	13.500					35.500		
<b>Pamela Morassi</b>	Amministratore	01/01/2025-31/12/2025	Approvazione bilancio 2026									
(I) Compensi dalla Società che redige il bilancio				22.000	5.000					27.000		
(II) Compensi da società controllate o collegate												
(III) Totale				22.000	5.000					27.000		
<b>Salvatore Providenti</b>	Amministratore	01/01/2025-31/12/2025	Approvazione bilancio 2026									
(I) Compensi dalla Società che redige il bilancio				22.000	12.000					34.000		
(II) Compensi da società controllate o collegate												
(III) Totale				22.000	12.000					34.000		

Tabella 1												
Emolumenti di competenza deliberati, ancorché non corrisposti												
A	B	C	D	1	2	3		4	5	6	7	8
Nome e Cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica (Assemblea che approva il bilancio o altra data)	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai comitati	Compensi variabili (no equity)		Benefici non monetari	Altri compensi	TOTALE	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine mandato o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni agli utili					
<b>Dirigenti con Responsabilità Strategica**</b>	SVP BU Mobility, SVP BU Architecture & Product Design, SVP Brand, SVP Global Operations, SVP Global Finance, General Manager di Pininfarina Shanghai	01/01/2025-31/12/2025										
(I) Compensi dalla Società che redige il bilancio				616.606		116.246		57.670		790.522		
(II) Compensi da società controllate o collegate				119.375		25.864		3.257		148.496		
(III) Totale				735.981		142.110		60.926		939.018		

\*\* Nei dati qui riportati risulta escluso l'Amministratore Delegato e Direttore Generale poiché già segnalato nella medesima tabella.

**TABELLA 3B di cui allo Schema n. 7-bis: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

Tabella 3b									
Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategica									
A	B	1	2A	2B	2C	3A	3B	3C	4
Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus anno corrente			Bonus anni precedenti			Altri bonus
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabile	Erogabile / erogato	Ancora differito	
<b>Dirigenti con Responsabilità Strategica</b>		2025 MBO Plan	142.110,00						
	<b>Totale</b>								
<b>Silvio Pietro Angori</b>	<b>AD e Direttore Generale</b>	2025 MBO Plan	Piano rinunciato						
	<b>Totale</b>								
	<b>TOTALE</b>								

## GLOSSARIO

Nella presente Relazione il significato dei termini indicati in maiuscolo è quello di seguito riportato:

**Amministratori o Consiglieri:** i membri del Consiglio di Amministrazione, siano essi esecutivi, non esecutivi o indipendenti.

**Amministratore Delegato:** l'amministratore delegato della Società, coincidente con il Direttore generale.

**Amministratori Esecutivi:** gli amministratori esecutivi della Società, così come definiti in applicazione e in conformità ai criteri del Codice di Corporate Governance.

**Amministratori Indipendenti:** i membri del Consiglio di Amministrazione in possesso dei requisiti di indipendenza ai sensi del combinato disposto degli artt. 147-ter, comma 4, e 148, comma 3, del TUF e dell'art. 2 del Codice di Corporate Governance.

**Amministratori investiti di particolari incarichi:** i membri del Consiglio di Amministrazione che siano titolari di particolari incarichi ai sensi dell'art. 2389 c.c..

**Assemblea degli Azionisti:** l'assemblea degli Azionisti della Società.

**Azioni:** le azioni dell'Emittente.

**Azionisti:** gli Azionisti della Società.

**Codice Civile o c.c.:** il Regio Decreto del 16 marzo 1942, n. 262, come successivamente modificato.

**Codice di Corporate Governance:** il Codice di Corporate Governance delle società con azioni quotate, approvato dal Comitato per la Corporate Governance istituito dalle Associazioni di Impresa (ABI, Ania, Assonime e Confindustria), da Borsa Italiana S.p.A. e dall'Associazione degli investitori professionali (Assogestioni) a gennaio 2020.

**Comitato Controllo e Rischi:** il comitato controllo e rischi istituito all'interno del Consiglio di Amministrazione. A seguito del passaggio al modello monistico, le sue funzioni sono ora ricoperte dal Comitato per il Controllo sulla Gestione.

**Comitato Nomine e Remunerazioni o Comitato per le Nomine e le Remunerazioni o il Comitato:** il comitato per le nomine e le remunerazioni istituito all'interno del Consiglio di Amministrazione.

**Comitato per il Controllo sulla Gestione:** il comitato istituito all'interno del Consiglio di Amministrazione a seguito del passaggio al modello monistico che ricopre le funzioni di Comitato Controllo e Rischi.

**Consiglio di Amministrazione o Consiglio:** l'organo di amministrazione della Società.

**Direttore generale:** il soggetto cui sono attribuite funzioni tali da comportare l'esercizio di poteri di direzione e controllo sui dipendenti della Società, ovvero su vaste aree della stessa, a prescindere dall'eventuale potere di rappresentanza esterna della Società, coincidente con l'Amministratore Delegato.

**Dirigenti con responsabilità strategiche:** i soggetti che hanno, direttamente o indirettamente, poteri e responsabilità di pianificazione, direzione e controllo delle attività della Società, compresi gli Amministratori, come definiti nel Regolamento Parti Correlate.

**EBITDA Consolidato:** corrisponde al Risultato operativo di Gruppo, al lordo degli ammortamenti, accantonamenti, svalutazioni e riduzione fondi.

**Gruppo o Gruppo Pininfarina:** collettivamente, la Società e le società da questa controllate.

**Pininfarina o Società o l'Emittente:** Pininfarina S.p.A., con sede legale in Via Raimondo Montecuccoli, n. 9 – 10121 Torino (TO), P.IVA 00489110015.

**Politica di remunerazione o Politica:** la politica in materia di remunerazione seguita dal Consiglio di Amministrazione per l'attribuzione dei compensi di Amministratori, Direttore generale e Dirigenti con responsabilità Strategiche, come illustrata nella presente Relazione.

**Procedura per le Operazioni con Parti Correlate o Procedura OPC:** il "Regolamento in materia di Operazioni con Parti Correlate" adottato dalla Società.

**Regolamento Emittenti:** il regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, e successive modifiche.

**Regolamento Parti Correlate:** il regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010, e successive modifiche.

**Relazione:** la presente relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, nonché dell'art. 84-quater e secondo gli Schemi nn. 7-bis e 7-ter dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti.

**Sito Internet:** il sito internet della Società, disponibile all'indirizzo [www.pininfarina.it](http://www.pininfarina.it).

**Statuto:** lo statuto sociale della Società, disponibile nella sezione "Investor Relations/Corporate governance" del Sito Internet.

**Successo Sostenibile:** l'obiettivo che guida l'azione dell'organo di amministrazione e che si sostanzia nella creazione di valore nel lungo termine a beneficio degli azionisti, tenendo conto degli interessi degli altri stakeholder rilevanti per la Società.

**TUF:** il D. Lgs. del 24 febbraio 1998 n. 58, e successive modifiche.