



pininfarina

GRUPPO PININFARINA

**Dichiarazione Consolidata di carattere
Non Finanziario al 31 dicembre 2021**





Il Bilancio di Sostenibilità

Dichiarazione Consolidata di carattere non finanziario al 31 dicembre 2021
Ai sensi del decreto legislativo 254/2016

Dati societari

Pininfarina S.p.A.

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

Indice

ESG Highlights	1
Lettera agli Stakeholder	2
Mission, valori e sostenibilita'	4
Gruppo Pininfarina – Mission, Valori e Storia	4
Creazione di valore sostenibile nel tempo e Obiettivi di Sviluppo Sostenibile	7
Perimetro di rendicontazione	8
Analisi di Materialità e stakeholder engagement	9
Covid-19: impatti e politiche di adattamento	10
Tassonomia Europea	12
Governance	15
Struttura della Governance aziendale	15
La Governance della sostenibilità	16
Sistemi di Gestione e Controllo	16
Lotta alla corruzione	18
Diversità e Indipendenza	21
Environment	25
Politica ambientale integrata	25
Principali rischi e modalità di gestione	26
Il contributo alla mobilità sostenibile	28
L'impegno per città e infrastrutture più sostenibili	30
Consumi energetici	31
Emissioni in atmosfera	33
Risorse idriche	35
Rifiuti	35
Social	38
Gestione del personale	38
Salute e sicurezza sul lavoro	44
Rispetto dei diritti umani	46
Compliance normativa in ambito socio-economico	48
Dati e indicatori	51
Nota metodologica	63
Tabella di raccordo con il D.Lgs. 254/16	64
GRI Content Index	66
Lettera società di revisione	63

ESG Highlights

ENVIRONMENT



**85% dei rifiuti
inviati a recupero**



**0 emissioni
ozono lesive**



**-20% consumi energetici
rispetto al 2019**

SOCIAL



486 dipendenti



**0 casi di
discriminazione**



**3.284 ore di
formazione**

Governance



**33% Presenza femminile nel
consiglio di amministrazione**



0 casi di corruzione accertati

Lettera agli Stakeholder

Gentili stakeholder, Il 2021 è stato caratterizzato da un mercato di riferimento le cui dinamiche sono risultate migliori rispetto a quelle viste nel 2020. Soprattutto per quanto riguarda le attività di stile, sia nel settore auto che nell'Industrial Design e nell'architettura, si è riscontrata una generale ripresa della domanda a prezzi sostanzialmente stabili. La crescita delle attività di stile è avvenuta in tutte le società del Gruppo con un miglioramento dei margini generalizzato mentre le attività di ingegneria in Germania evidenziano un volume di attività in linea con l'esercizio precedente e una sensibile diminuzione della perdita operativa rispetto al 2020.

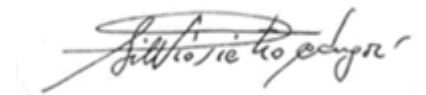
Nel 2021 abbiamo affrontato le sfide poste dalla pandemia di Coronavirus mettendo sempre al primo posto la tutela di dipendenti e collaboratori, mantenendo inoltre un rapporto costante e collaborativo con fornitori e clienti. In tale contesto siamo riusciti a garantire un servizio di eccellenza e limitare gli impatti ascrivibili al Coronavirus sulle attività del business.

Pininfarina da sempre utilizza la propria esperienza come strumento di innovazione per tracciare la direzione nei mercati di riferimento, proponendo soluzioni che si contraddistinguono per purezza, eleganza, innovazione e una visione aziendale di lungo periodo basata sulla sostenibilità. Il rispetto dell'ambiente e delle persone rappresenta il fondamento della nostra organizzazione e ha contribuito a consolidare la nostra leadership nel design in tutto il mondo per 91 anni.

La Dichiarazione Non Finanziaria 2021 ha l'obiettivo di analizzare, approfondire, misurare e comunicare agli stakeholder le nostre performance in ambito ESG in relazione agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile Internazionali. Inoltre, il Bilancio di sostenibilità contiene informazioni riguardanti il contributo dell'azienda allo sviluppo di prodotti e servizi volti a offrire concrete soluzioni alle nuove sfide climatiche globali.

Il gruppo attualmente guarda al futuro con ottimismo grazie ai segnali incoraggianti provenienti dai mercati, facendo leva sulla risorsa più preziosa: 486 dipendenti che in Italia, Germania, Cina e Stati Uniti lavorano ogni giorno con impegno e professionalità per promuovere il marchio, l'immagine della nostra società nel mondo e sviluppare soluzioni più innovative, sostenibili e inclusive.

Silvio Pietro Angori, Amministratore Delegato



La Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario di Pininfarina S.p.A. al 31/12/2021 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 23 marzo 2022.

MISSION, VALORI E SOSTENIBILITÀ



8 LAVORO DIGNITOSO
E CRESCITA
ECONOMICA



9 IMPRESE,
INNOVAZIONE
E INFRASTRUTTURE



11 CITTÀ E COMUNITÀ
SOSTENIBILI



12 CONSUMO E
PRODUZIONE
RESPONSABILI



Mission, valori e sostenibilità

Gruppo Pininfarina – Mission, Valori e Storia

Dal 1930 attraverso un lungo processo di crescita e trasformazione, idee e creatività, Pininfarina si è evoluta da azienda artigiana a design house di fama internazionale, emblema dello stile italiano nel mondo in grado di offrire servizi e prodotti competitivi basati sui valori del marchio: **purezza, eleganza e innovazione**. A questi si aggiungono principi e valori etici di sostenibilità a cui il Gruppo si ispira: **Legalità, Integrità, Rispetto dell'ambiente, Trasparenza, Equità Sociale e Valore della persona**. Anche grazie a tali valori, nel corso degli anni, Pininfarina ha saputo conquistare un'immagine pubblica di solida reputazione, che intende salvaguardare e promuovere in continuità con le iniziative avviate da anni, come ad esempio l'adozione del Codice Etico già emanato e diffuso dalla Società nel 1993.¹

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

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

Con sede a Torino, il Gruppo impiega 486 dipendenti attraverso 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.



Nel 2021, il gruppo si è confrontato con un mercato di riferimento le cui dinamiche sono risultate migliori rispetto a quelle viste nel corrispondente periodo del 2020 con un miglioramento generalizzato dei margini. In Germania, il volume delle attività ingegneristiche è rimasto allineato a quello del corrispondente periodo del 2020 con una riduzione significativa delle perdite operative. Si ricorda che le attività italiane di ingegneria, seguite dalla controllata Pininfarina Engineering S.r.l., sono cessate in seguito alla decisione di porre la società in liquidazione, fatto avvenuto il 26 di

¹ GRI 102-16: Valori, principi, standard e norme di comportamento interne all'azienda.

ottobre 2020. Il processo di liquidazione è proseguito durante il 2021 senza essersi concluso al 31/12/2021.

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 berlinetta o la Ferrari Testarossa.

Nel 1955 vengono prodotti 27.000 esemplari della celebre Alfa Romeo Giulietta Spider e l'anno seguente viene aperto lo stabilimento industriale di Grugliasco.

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

In piena crisi petrolifera, alla fine degli anni Ottanta, Pininfarina punta ulteriormente sul Centro Studi e Ricerche, aprendo una apposita sede a Cambiano al fine di offrire ai propri clienti un servizio di design potenziato, dotato di tutte le *facility* per lo sviluppo di un'attività creativa come quella dell'ideazione di una nuova carrozzeria. Nel 1986 nasce, sempre a Cambiano, Pininfarina Extra, la società del Gruppo che ha come *mission* trasmettere ed applicare il design di Pininfarina agli altri elementi della nostra vita.



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.



2004

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

2015



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.

2018



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.

2019



La situazione difficile perdura finché, nel 2016, Pininfarina entra far parte del gruppo indiano Mahindra, attivo in molteplici settori, tra cui quelli dell'*automotive* e *aerospace*. Pininfarina ha saputo cogliere questa nuova sfida ed è tornata a crescere, forte della rafforzata identità internazionale, concentrandosi sul proprio core business.

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

Nel 2019 il Gruppo dà ulteriore prova della crescente attenzione alla Sostenibilità svelando al pubblico a Ginevra la Battista, *supercar* elettrica dedicata al fondatore della casa, Battista "Pinin" Farina e presentando a Shanghai la partnership con la cinese Grove Hydrogen Automotive Company, prima azienda al mondo con produzione di massa alimentata completamente a celle ad idrogeno. Nel 2020 Pininfarina continua a dimostrare la sua attenzione alla sostenibilità in un'accezione ancora più ampia disegnando la Cabinovia Teleo, a Tolosa e lanciando un contest per ripensare gli spazi di lavoro nell'era Post-Covid. Infine, nel 2021 Pininfarina sviluppa Teorema, una futuristica e audace Virtual Concept Car, come nuova interpretazione della mobilità,

completamente elettrica e autonoma, all'insegna dell'esperienza utente e della tecnologia, studiata per creare un senso di comunità e favorire le interazioni tra i passeggeri e l'ambiente esterno.

Creazione di valore sostenibile nel tempo e Obiettivi di Sviluppo Sostenibile

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. Nel corso dei 90 anni di storia, l'azienda si è distinta sul mercato per soluzioni innovative, come, ad esempio, lo sviluppo delle prime vetture ad alimentazione elettrica nei primi anni 90 e i recenti studi su vetture ad idrogeno. Progettare e sviluppare prodotti più sostenibili è un imperativo strategico per il gruppo e per i suoi clienti. Oltre al settore dei trasporti, tale approccio è applicato anche negli altri settori in cui Pininfarina opera. Nello specifico, l'esperienza maturata nel settore automotive è stata trasferita e applicata all'Architettura per proporre nei nuovi sviluppi immobiliari, soluzioni per il risparmio energetico, l'utilizzo di energia proveniente da fonti rinnovabili, l'utilizzo di materiali innovativi per la termoregolazione degli edifici e l'implementazione di materiali riciclati per promuovere l'economia circolare. La progettazione sostenibile fa attenzione alle esigenze delle persone e si pone l'obiettivo di assicurare confort e sicurezza per gli utilizzatori finali, prestando grande attenzione ad **accessibilità, ergonomia e 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 contribuisce 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: Costruire infrastrutture resistenti, promuovere l'industrializzazione inclusiva e sostenibile e promuovere l'innovazione



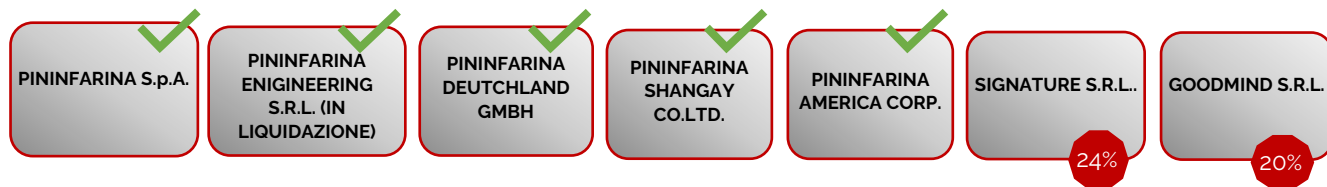
Obiettivo 11: Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, flessibili e sostenibili



Obiettivo 12: Garantire modelli di consumo e produzione sostenibili

Perimetro di rendicontazione²

La presente Dichiarazione Non Finanziaria, in ottemperanza al D. Lgs. 254/2016, ricomprende le società facenti parte del Gruppo Pininfarina e soggette al coordinamento della capogruppo Pininfarina S.p.A. Il perimetro di rendicontazione ricomprende pertanto le seguenti *legal entity* (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. È invece ricompresa nel perimetro di rendicontazione la società Pininfarina Engineering S.r.l, sebbene in liquidazione, in quanto il processo di razionalizzazione societaria risulta ancora in corso al 31 dicembre 2021 e al fine di fornire un'informativa il più possibile completa ed accurata dell'andamento del Gruppo Pininfarina nel suo complesso.

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

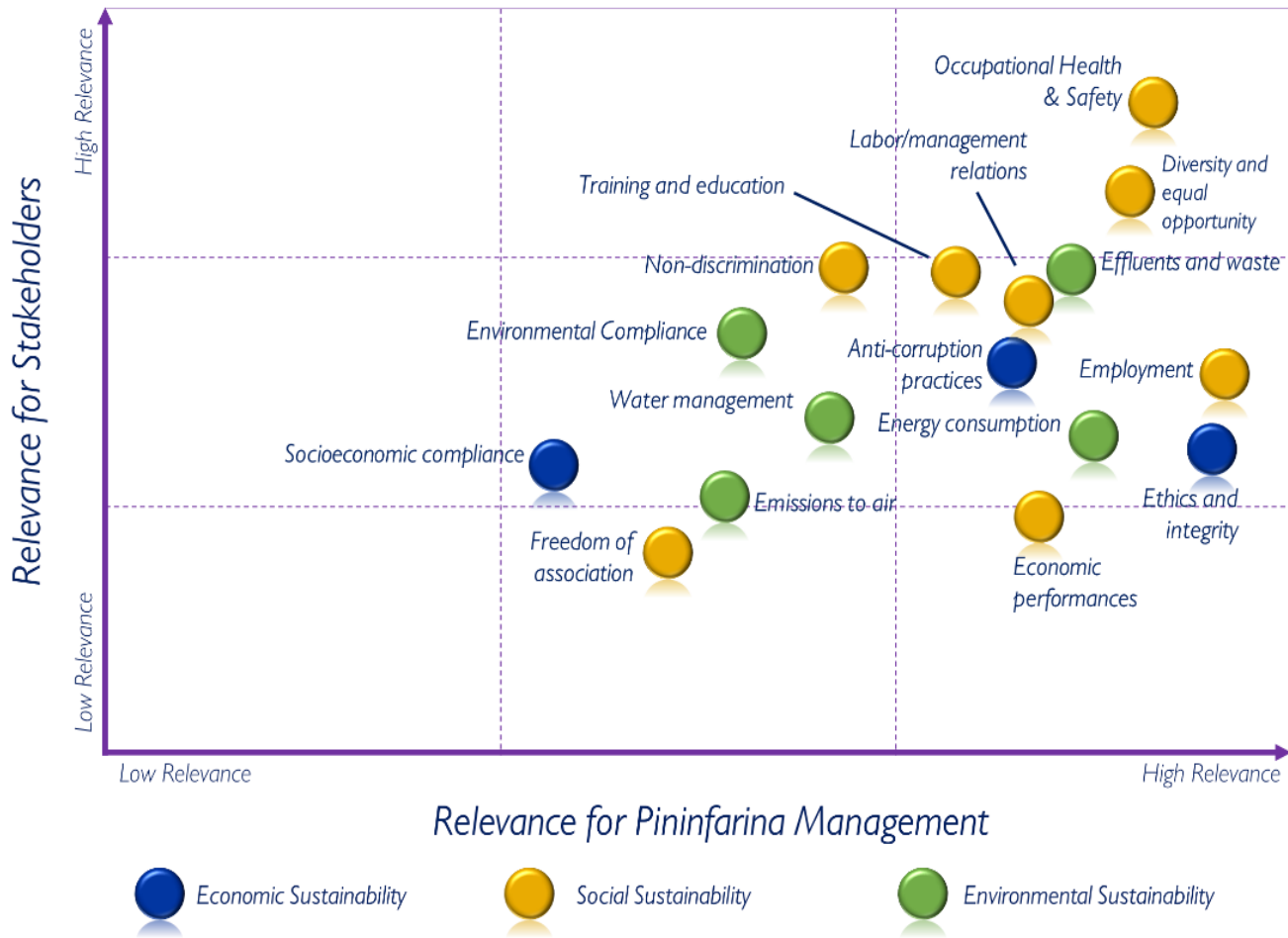
² GRI 102-45: Elenco delle società incluse nel bilancio consolidato e indicazione delle società non comprese nel report.

Analisi di Materialità e stakeholder engagement

In base a quanto disciplinato dalla normativa vigente ed in conformità con i principi dei GRI Standard, è stata effettuata un'analisi di materialità volta ad individuare le tematiche non-finanziarie da rendicontare all'interno della Dichiarazione, in quanto maggiormente significative.

L'analisi è stata svolta da parte del management di Gruppo con il coinvolgimento di alcuni stakeholder, al fine di individuare, valutare e definire le tematiche rilevanti.

Considerando come punto di partenza le indicazioni fornite dal D. Lgs. 254/2016, sono state identificate le tematiche potenzialmente rilevanti in base a un'analisi delle attività svolte da Pininfarina, delle caratteristiche del settore e degli approcci adottati da aziende comparabili a livello nazionale e internazionale.



Successivamente, le tematiche emerse sono state discusse e valutate dal management del Gruppo in incontri dedicati per definire quelle più rappresentative degli impatti sociali e ambientali effettivamente generati dalle attività di Pininfarina.

Al termine dell'analisi sono state individuate le tematiche rilevanti da rendicontare, o perché esplicitamente richieste dagli standard di rendicontazione adottati (cd. *General Disclosure* "Core" richieste dagli standard *GRI*) o perché direttamente correlate a potenziali impatti di natura non-finanziaria rilevanti per Pininfarina.³

In un'ottica di continuo miglioramento e di un dialogo aperto, onesto e costruttivo con i propri *stakeholder*, ovvero i portatori di interessi legittimi nei confronti del Gruppo, Pininfarina ha deciso nel 2019 di avviare un percorso di coinvolgimento via via più ampio di quest'ultimi nella definizione dei temi rendicontati all'interno della DNF.

Pininfarina ha pertanto effettuato nel corso del 2019 un progetto pilota che ha visto il coinvolgimento di un gruppo di dipendenti. Questi hanno preso parte ad un workshop volto ad introdurli alle tematiche della Sostenibilità e della loro rilevanza per il Gruppo. A valle del workshop, ai partecipanti è stato sottoposto un questionario in cui è stato chiesto loro di esprimersi non solo sulle tematiche individuate come materiali dal top management, ma anche su quelle preliminarmente identificate come non rilevanti. I risultati delle attività di *stakeholder engagement* sono stati analizzati in modo da confrontare le aspettative della Società con quelle degli interlocutori interni. Il risultato di queste attività è tradotto nella matrice di materialità riportata poco sopra.

Covid-19: impatti e politiche di adattamento

Gli impatti

La pandemia di Covid-19 ha causato un'emergenza globale che Pininfarina ha dovuto fronteggiare in tutte le regioni in cui opera, sia direttamente, prima in Cina e successivamente in Italia, Germania e Stati Uniti.

In tale circostanza la priorità numero uno per Pininfarina è rimasta quella di garantire la salute e la sicurezza dei propri dipendenti e di tutti i suoi collaboratori, adottando standard di prevenzione adeguati e promuovendo attività di formazione al fine di sensibilizzare le persone sull'importanza di adottare comportamenti corretti.

L'approccio seguito ha pertanto permesso a Pininfarina S.p.A. di:

- adottare prontamente misure atte a tutelare la salute di dipendenti e collaboratori;
- implementare un sistema di monitoraggio sanitario ed un piano di formazione relativo ai comportamenti da adottare;
- mantenere un rapporto costante e collaborativo con collaboratori, fornitori e clienti.

Con riferimento al periodo gennaio-dicembre 2021 il Gruppo non ha riscontrato riduzioni di attività e/o cancellazione di ordini ascrivibili al Coronavirus, rimanendo tuttavia del tutto impossibile prevedere quella che sarà l'effettiva evoluzione della pandemia e degli eventuali ulteriori effetti economici e finanziari che si potranno avere nel futuro.

La situazione pandemica non ha influito sullo sviluppo di un business sostenibile orientato agli obiettivi di sviluppo internazionali in ambito ESG e nel rispetto delle prerogative sociali indicate nel codice etico aziendale. Pertanto, il gruppo prosegue il proprio percorso di innovazione e ricerca con

³ GRI 102-46: Processo di definizione dei contenuti del report e del perimetro di ciascun aspetto.

l'obiettivo di proporre soluzioni sostenibili sul mercato che aiutino e contribuiscano a ridurre la pressione sull'ambiente.

Le politiche di adattamento alla pandemia e cybersecurity risk management

Dal punto di vista economico e finanziario, per rispondere alle contrazioni di mercato e agli effetti della pandemia, Pininfarina ha continuato ad affrontare tre temi tra loro strettamente connessi:

- il mantenimento di risorse monetarie adeguate alle necessità del Gruppo;
- la salvaguardia del livello di patrimonializzazione richiesto dalle normative e dagli accordi con gli istituti di credito;
- la creazione delle condizioni per il ritorno all'equilibrio economico in modo da conseguire al più presto marginalità positive.

Inoltre, sin dall'inizio dell'emergenza sanitaria la Pininfarina S.p.A. ha istituito un Comitato Covid-19 incaricato di valutare e decidere tutte le iniziative per fronteggiare le problematiche connesse alla salute dei lavoratori e la gestione operativa delle attività. Il Comitato si riunisce in caso di necessità definendo tutte le misure da adottarsi per essere allineati con le prescrizioni di volta in volta emanate dal Governo (la sanificazione degli ambienti, la disponibilità di sistemi di protezione individuali, l'organizzazione delle riunioni da remoto, specifiche norme per l'utilizzo della mensa, distanziamento sociale, la gestione delle trasferte indispensabili a garanzia del business, il controllo dei green pass ecc.).

La funzione Salute e Sicurezza ha lavorato a stretto contatto con le Risorse Umane al fine di definire ed implementare le misure più adatte a tutelare tutti i dipendenti e collaboratori di Pininfarina, in particolare:

- monitoraggio dell'evoluzione normativa e delle relative interpretazioni al fine di individuare tutte le disposizioni applicabili e le pratiche da adottare con gli organismi istituzionali in tutte le sedi;
- ove opportuno, adozione da parte di Pininfarina di misure straordinarie al fine di favorire il passaggio nei tempi più rapidi allo smart working per tutti i dipendenti ad eccezione degli operai, le cui attività sono state oggetto di un'approfondita analisi dei rischi cui sono esposti al fine di definire le misure più efficaci da adottare per minimizzarne il rischio di contagio;
- predisposizione e diffusione di un protocollo rivolto sia ai dipendenti che ai collaboratori esterni contenente linee guida ed istruzioni da adottare in modo da garantire un rientro in sicurezza per le persone ed una ripartenza delle attività minimizzando i rischi;
- implementazione di un sistema di monitoraggio sanitario interno con l'effettuazione di uno screening dei dipendenti, l'implementazione di sistemi di controllo della temperatura agli ingressi e l'obbligo di utilizzo di dispositivi di protezione individuale (DPI);
- formazione sul corretto utilizzo dei DPI e delle misure da adottare al fine di prevenire la circolazione del virus;
- implementazione di un sistema di tracciamento dei casi di contagio all'interno delle sedi al fine di identificare tempestivamente l'eventuale svilupparsi di focolai all'interno dell'azienda e per garantire che il personale ammalatosi non tornasse in ufficio prima che fosse certificata la negativizzazione;

Il maggiore utilizzo di pratiche di smart working ha innescato, come per tutte le organizzazioni, considerazioni sulla tenuta delle infrastrutture IT e sulla capacità di prevenire e gestire gli attacchi informatici.

A tale riguardo, la società ha avviato una serie di iniziative volte al monitoraggio continuo della propria infrastruttura informatica, con una costante attenzione a monitorare il rischio di attacchi cyber o perdite di dati.

Come puntualmente rendicontato nel seguito, nel corso dell'anno non si sono registrati casi di contestazioni o sanzioni per violazioni della privacy o per perdita dei dati dei consumatori.

È altresì in corso la valutazione, congiunta anche con il Gruppo Mahindra, sull'avvio di un'iniziativa dedicata all'analisi dei rischi di natura informatica cui la società è esposta, finalizzata ad un ulteriore rafforzamento delle politiche di IT security e ad una piena adozione di tutte le best practice internazionali in tema di sicurezza dei dati informatici.

Tassonomia Europea

Regolamento Tassonomia Europea

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

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

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

Alla data di pubblicazione della presente Dichiarazione Non Finanziaria, la Commissione Europea ha approvato i criteri per la valutazione di idoneità delle attività economiche relativi a due obiettivi ambientali (mitigazione dei cambiamenti climatici e adattamento ai cambiamenti climatici). Tali informazioni sono contenute nei "Regolamenti delegati".

Per quanto riguarda la classificazione di un'attività come "sostenibile dal punto di vista ambientale", secondo i parametri indicati dalla Tassonomia dell'UE, è opportuno fare una distinzione tra attività "**Taxonomy-Eligible**" e "**Taxonomy-Aligned**". Nel primo caso è necessario esaminare se un'attività è descritta nei regolamenti delegati, poiché solo in questo caso potrà essere considerata "**Taxonomy-eligible**". **Tale attributo identifica le attività che solo potenzialmente contribuiscono ad uno degli obiettivi ambientali.**

Le attività possono essere considerate "sostenibili dal punto di vista ambientale" e rispettivamente "Taxonomy-aligned" solo quando vengono soddisfatti specifici criteri tecnici. Pertanto, in una

seconda fase (dal 2023) dovrà essere eseguita una valutazione per identificare se i criteri di vaglio tecnico specificati nel regolamento delegato sono soddisfatti.

Per l'anno di riferimento 2021, in conformità con un obbligo di divulgazione meno dettagliato concesso dall'UE, devono essere dichiarate solo le quote di attività economiche "Taxonomy-eligible" riportando per ciascuna di esse dettagli in termini di fatturato, spese in conto capitale e spese operative.

Pininfarina e la Tassonomia Europea

Il gruppo Pininfarina ha svolto un'analisi ad-hoc per l'identificazione delle attività correlate al proprio business che potrebbero potenzialmente contribuire agli obiettivi di mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici. L'analisi è stata condotta partendo dal settore di riferimento (**codice NACE 29.1**) sulla base delle descrizioni delle attività contenute nei Regolamenti delegati pubblicati e degli strumenti messi a disposizione dal regolatore, come ad esempio lo "Eu Taxonomy Compass". Tale analisi ha portato alla identificazione preliminare di tre attività potenzialmente "Taxonomy-eligible" che vengono riportate di seguito⁴:

- **7.1. Costruzione di nuovi edifici**

Descrizione dell'attività: Sviluppo di progetti per la costruzione di edifici residenziali e non residenziali, tramite reperimento di mezzi finanziari, tecnici e fisici per realizzare unità immobiliari destinate alla vendita, nonché la costruzione di edifici residenziali o non residenziali completi, in conto proprio per la vendita o a pagamento o su base contrattuale.

- **7.2 Ristrutturazione di edifici esistenti**

Descrizione dell'attività: Opere edilizie e di ingegneria civile o loro preparazione.

- **9.1 Ricerca, sviluppo e innovazione vicini al mercato**

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

Il management ha effettuato un'attenta analisi delle informazioni incluse nei Regolamenti e nei "FAQs document" attualmente disponibili al fine di comprendere se la peculiare attività di progettazione e design svolta dalla Pininfarina a monte della catena dello sviluppo del prodotto fosse un'attività eligible secondo i criteri elencati nel Regolamento Delegato. Dall'analisi svolta sulla base delle informazioni ad oggi disponibili, il management ha definito che le attività svolte dal Gruppo Pininfarina non hanno le caratteristiche tali da rientrare nelle attività *Taxonomy-eligible* preliminarmente identificate. L'assessment della *eligibility* delle attività svolte secondo la Tassonomia è un processo iterativo che si presume possa evolversi nelle future rendicontazioni anche alla luce delle novità normative attese su questa tematica. Alla luce di quanto descritto, le attività Taxonomy-eligible della Dichiarazione Non Finanziaria 2021 hanno consuntivato i seguenti KPI:

Fatturato, Capex e Opex = 0%.

⁴ REGOLAMENTO DELEGATO (UE) 2021/2139 DELLA COMMISSIONE del 4 giugno 2021

GOVERNANCE



8 LAVORO DIGNITOSO
E CRESCITA
ECONOMICA



9 IMPRESE,
INNOVAZIONE
E INFRASTRUTTURE





Governance

Struttura della Governance aziendale⁵

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

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

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

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

Il Consiglio di Amministrazione valuta l'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo generale e contabile della Società e del Gruppo con particolare riferimento alle controllate Pininfarina Deutschland e Pininfarina Engineering (in liquidazione) – in quanto più importanti a livello di dimensioni e strategia – attraverso verifiche effettuate trimestralmente con il responsabile dell'Interna Audit, o con supporto di esterni e mantenendo un continuo scambio di informazioni con la Società di Revisione.

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

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

⁵ GRI 102-18: Struttura di Governance aziendale.

La Governance della sostenibilità

Il Consiglio di Amministrazione è stato assistito dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione nella definizione del processo di revisione dello stesso. Attraverso l'ufficio della Segreteria Societaria, il Comitato ha chiesto 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 stakeholders che di sostenibilità della società nel medio-lungo periodo. 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.

Sistemi di Gestione e Controllo

Sistemi di Gestione: Qualità e Ambiente

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Pininfarina S.p.A. ha inoltre adottato e aggiornato nel tempo un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, predisposto dalla Società sulla base dell'individuazione delle aree di possibile rischio nell'attività aziendale al cui interno si ritiene più alta la possibilità che siano commessi reati. Il Modello 231 di Pininfarina S.p.A., approvato nel 2018 e in fase di aggiornamento al 31/12/2021, si propone come finalità quelle di:

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

Processo di Gestione dei Rischi

Nel corso del 2020 la funzione Internal Audit di Pininfarina ha svolto un intervento di natura consulenziale sul processo di gestione dei rischi all'interno del Gruppo.

L'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 stata effettuata inoltre con l'obiettivo di valutare le 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*.

Con particolare riferimento al processo di gestione dei rischi e di creazione di politiche di adattamento agli impatti del Covid-19, si rimanda al paragrafo "Covid-19: impatti e politiche di adattamento".

Lotta alla corruzione

Politica praticata dall'organizzazione⁶

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.

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, portato a conoscenza di tutto il personale dipendente e pubblicato sul sito corporate della Società i seguenti documenti che contengono principi e presidi anticorruzione⁷:

- **Codice Etico**, approvato dal Consiglio di Amministrazione a marzo 2014, revisionato a novembre del 2018, in cui il Gruppo ha voluto esplicitare i principi di Legalità e di Integrità e Trasparenza come valori etici fondamentali cui Pininfarina si ispira. La legalità è il valore imprescindibile nella conduzione delle attività proprie del Gruppo. Il quale opera nel totale rispetto delle leggi vigenti nei Paesi in cui è presente e intende tenere comportamenti che non pregiudichino l'affidabilità professionale e morale. Come espresso nel documento stesso: "Le Società del gruppo, e più in generale tutti i Destinatari, non inizieranno o non proseguiranno nessun rapporto con chi non intenda allinearsi ai suddetti principi". Tutte le attività sono improntate al rispetto dei principi di integrità e trasparenza e sono condotte con lealtà e senso di responsabilità, correttezza e buona fede. Il Codice Etico riporta altresì chiari

⁶ GRI 103-2: Descrivere le principali politiche praticate dall'impresa in materia di corruzione (prevenzione e contrasto), comprese quelle di dovuta diligenza. In particolare fare riferimento agli altri contenuti minimi previsti per l'Aspetto analizzato, se materiali.

⁷ GRI 205-2: Attività di comunicazione e training in merito a politiche e procedure per prevenire e contrastare la corruzione.

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

- **Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 231/01**, aggiornato nel corso del 2018, e al 31/12/2021 nuovamente in fase di aggiornamento, ha lo scopo di recepire le novità normative (incluse le integrazioni relative all'introduzione del reato di istigazione alla corruzione tra privati ex art. 2635-bis c.c. - art. 25 ter del Decreto - e alle modifiche al reato di Corruzione tra privati ex art. 2635 c.c.), predisposte 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 specifica Parte Speciale dedicata ai "Reati in materia di corruzione e altri reati contro la Pubblica Amministrazione", in cui sono indicati:
 - le aree a rischio reato e le relative attività sensibili;
 - le principali Funzioni e Unità Organizzative aziendali che operano all'interno di ciascuna area a rischio;
 - i principali reati che possono essere astrattamente commessi nelle aree in oggetto;
 - i principali controlli in essere nelle singole aree a rischio reato;
 - i principi di comportamento ed i controlli da rispettare al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati.
- **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 business di Pininfarina fa sì che non vi sia una catena di fornitura strutturata. Gli acquisti, infatti, si limitano ai pochi materiali utilizzati per la realizzazione di modelli di stile e prototipi e ai software utilizzati.

Principali rischi e modalità di gestione⁸

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

⁸ GRI 102-15: Descrivere i principali rischi, generati o subiti, connessi al tema della corruzione e che derivano dalle attività dell'impresa, dai suoi prodotti, servizi o rapporti commerciali, incluse, ove rilevanti, le catene di fornitura e subappalto.

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, promuove 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, il Gruppo 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, eventuali segnalazioni di violazioni accertate o presunte dei principi contenuti nel Codice Etico possono essere indirizzate alternativamente all'Organismo di Vigilanza di Pininfarina S.p.A., il quale provvede ad effettuare gli opportuni accertamenti e approfondimenti con le Funzioni preposte o, al fine di garantire la riservatezza del segnalante, ad un apposito indirizzo di posta (whistleblowing@pec.pininfarina.it).

Nel 2019, 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 corruzione⁹, al fine di trasmettere ai propri dipendenti i valori e la cultura aziendale. Che vedono nella legalità un prerequisito imprescindibile nella conduzione delle attività del Gruppo.

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

Tutti i nuovi dipendenti, comunque, al momento dell'assunzione ricevono il codice etico aziendale, vengono informati che sull'intranet aziendale è presente il Modello e vengono invitati ad andare a visionarlo. A tal proposito una volta all'anno viene anche inviata una mail di remind sull'importanza di andare a consultare il Modello periodicamente.

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

Indicatori di performance

Durante il 2021, 486 dipendenti del Gruppo Pininfarina S.p.A. hanno completato almeno un corso in materia di anticorruzione. Questo è risultato in un monte ore dedicate alla formazione pari a 3.284.

In continuità con quanto rendicontato gli scorsi esercizi e ad ulteriore riprova dell'attenzione posta dal Gruppo a tale tematica, nel corso del 2021 non si sono verificati episodi di corruzione, segnalati o accertati, in nessuna delle *legal entity* facenti parte del Gruppo Pininfarina.¹⁰

⁹ GRI 205-2: Attività di comunicazione e training in merito a politiche e procedure per prevenire e contrastare la corruzione

¹⁰ GRI 205-3: Numero di casi di corruzioni riscontrati nel corso del 2018.

Il Gruppo non è mai stato coinvolto in procedimenti legali riguardanti casi di corruzione in cui siano implicati l'azienda o i propri dipendenti e si pone come obiettivo quello di continuare su questa linea.

Diversità e Indipendenza ¹¹

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

In linea con le *best practice* 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 composti almeno per un terzo dal genere meno rappresentato;
- **Diversità di origine geografica**, raccordando all'interno dei membri del Consiglio di Amministrazione sia le profonde radici italiane sia il carattere multinazionale di Pininfarina, parte del gruppo Tech Mahindra. Infatti, come si può vedere dalla tabella sottostante, più del 30% dei membri del consiglio d'amministrazione sono di origine straniera;
- **Diversità di competenze, esperienze e caratteristiche professionali**, in particolare, il consiglio di amministrazione, è formato da un insieme di figure professionali con esperienza decennale sul territorio nazionale ed internazionale nell'ambito della gestione aziendale del settore automotive, da avvocati di taglio societario nonché da esperti di corporate governance e di corporate finance.;

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

Il Consiglio di Amministrazione di Pininfarina S.p.A. è composto da 9 amministratori, di cui:¹²

- 5 indipendenti di cui tre di genere femminile;
- 2 dipendenti (di genere maschile);
- 2 esecutivi (di genere maschile) (Presidente e Amministratore Delegato).

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

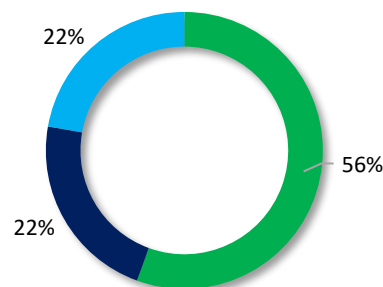
33% PRESENZA
FEMMINILE
NEL CONSIGLIO DI
AMMINISTRAZIONE

¹¹ GRI 103-2: Descrivere le principali politiche riguardanti la diversità degli organi di governo e controllo all'interno dell'impresa, comprese quelle di dovuta diligenza. In particolare fare riferimento agli altri contenuti minimi previsti per l'Aspetto analizzato.

¹² GRI 405-1a: Diversità degli organi di governo.

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

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.



■ Indipendenti ■ Esecutivi ■ Non esecutivi

Consiglio di Amministrazione di Pininfarina S.p.A.¹³

Carica	Componenti	Età	Prima nomina (*)	In carica da	Esecutivo	Indipendente	Altri incarichi (**)
Presidente	Paolo Pininfarina	63	29/06/88	13/05/19	Esecutivo	-	-
Amministratore Delegato	Silvio Pietro Angori	60	12/08/08	13/05/19	Esecutivo	-	-
Consigliere	Manoj Bhat	49	03/08/16	13/05/19	Non esecutivo	-	-
Consigliere	Romina Guglielmetti	49	29/04/15	13/05/19	Non esecutivo	Codice T.U.F.	5
Consigliere	Chander Prakash Gurnani	63	30/05/16	13/05/19	Non esecutivo	-	2
Consigliere	Jay Itzkowitz	62	03/08/16	13/05/19	Non esecutivo	Codice T.U.F.	1
Consigliere	Licia Mattioli	54	29/04/15	13/05/19	Non esecutivo	Codice T.U.F.	2
Consigliere	Sara Miglioli	51	03/08/16	13/05/19	Non esecutivo	Codice T.U.F.	-
Consigliere	Antony Sheriff	58	03/08/16	13/05/19	Non esecutivo	Codice T.U.F.	3

* 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 controllo e rischi

Carica	Componenti	Età	Prima nomina (*)	In carica da	Esecutivo	Indipendente	Altri incarichi (**)
Presidente	Romina Guglielmetti	49	29/04/15	13/05/19	Non esecutivo	Codice T.U.F.	5
Consigliere	Jay Itzkowitz	62	03/08/16	13/05/19	Non esecutivo	Codice T.U.F.	1
Consigliere	Sara Miglioli	51	03/08/16	13/05/19	Non esecutivo	Codice T.U.F.	-

¹³ GRI 102-22: Composizione del massimo organo di governo e relativi comitati

Comitato Nomine e Remunerazioni

Carica	Componenti	Età	Prima nomina (*)	In carica da	Esecutivo	Indipendente	Altri incarichi (**)
Presidente	Antony Sheriff	58	03/08/16	13/05/19	Non esecutivo	Codice T.U.F.	3
Consigliere	Jay Itzkowitz	62	03/08/16	13/05/19	Non esecutivo	Codice T.U.F.	1
Consigliere	Licia Mattioli	54	29/04/15	13/05/19	Non esecutivo	Codice T.U.F.	2

Comitato Operazioni con Parti Correlate

Carica	Componenti	Età	Prima nomina (*)	In carica da	Esecutivo	Indipendente	Altri incarichi (**)
Presidente	Jay Itzkowitz	62	03/08/16	13/05/19	Non esecutivo	Codice T.U.F.	1
Consigliere	Romina Guglielmetti	49	29/04/15	13/05/19	Non esecutivo	Codice T.U.F.	5
Consigliere	Sara Miglioli	51	03/08/16	13/05/19	Non esecutivo	Codice T.U.F.	-


green motion

ENVIRONMENT

11 CITTÀ E COMUNITÀ
SOSTENIBILI



12 CONSUMO E
PRODUZIONE
RESPONSABILI



Politica ambientale integrata¹⁴

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

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

Conseguentemente all'aggiornamento dei nuovi standard, Pininfarina ha emesso a Marzo 2018 la nuova 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.

Tale Politica è integrata da una serie di Procedure ed Istruzioni Operative aggiornate in coerenza 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 Ambientale.

Nella pagina seguente si elencano i principali obiettivi ambientali contenuti nella politica EHS:

“Le Società del Gruppo garantiscono, nel rispetto della legislazione vigente a tutela delle condizioni di lavoro, un ambiente di lavoro adeguato dal punto di vista della sicurezza e della salute dei dipendenti, adottando tutte le misure necessarie. 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.

Il Gruppo riconosce l'importanza dell'ambiente al pari della produttività e redditività e si impegna ad attuare efficacemente ogni azione volta alla tutela e alla prevenzione dell'inquinamento.”

Codice Etico di Pininfarina

¹⁴ GRI 103-2: Descrivere le principali politiche riguardanti le tematiche ambientali praticate dall'impresa, comprese quelle di dovuta diligenza. In particolare fare riferimento agli altri contenuti minimi previsti per l'Aspetto analizzato, se materiali.

- miglioramento continuo dei prodotti, processi, servizi ed attività riducendo, per quanto possibile, l'impatto sull'ambiente;
- razionalizzazione dei consumi energetici e delle risorse naturali;
- riduzione dell'inquinamento atmosferico;
- adozione di programmi di medio e lungo termine;
- monitoraggio costante delle performance ambientali;
- formazione e informazione interna ed esterna all'azienda per lo sviluppo di progetti con le migliori prestazioni ambientali.

Le modalità di definizione e monitoraggio di tali 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.

Principali rischi e modalità di gestione¹⁵

A seguito della dismissione degli impianti produttivi nel recente passato e della conversione ad attività quasi unicamente 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.

Unica, seppur limitata, eccezione è costituita dalla Capogruppo, Pininfarina S.p.A., che possiede ancora laboratori per la realizzazione di prototipi 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.

A seguito delle analisi interne, i principali rischi endogeni identificati come potenzialmente associabili alle attività svolte dalla Pininfarina S.p.A. 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);

¹⁵ GRI 102-15: Descrivere i principali rischi, generati o subiti, connessi alle tematiche ambientali, e che derivano dalle attività dell'impresa, dai suoi prodotti, servizi o rapporti commerciali, incluse, ove rilevanti, le catene di fornitura e subappalto.

- **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 gamma 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.

Con particolare riferimento ai **rischi di contenziosi legati ad aspetti ambientali**, come indicato anche all'interno dell'Informativa Finanziaria di Gruppo, si evidenzia che risulta concluso il contenzioso con il Comune di Grugliasco, relativo ad uno stabilimento ormai non più di proprietà del Gruppo. In particolare, nel 2018 Pininfarina S.p.A. aveva proposto al Comune di Grugliasco un Piano di Caratterizzazione del sito nella sua qualità di "parte interessata" non responsabile, in considerazione del mutamento dello scenario fattuale e giuridico su cui si fondava il contenzioso. Il Piano è stato approvato dal Comune con l'individuazione degli oneri a carico dell'immobile in merito ad attività che potrebbero ostacolare la caratterizzazione del sito.

La procedura è in una fase avanzata di esecuzione. Con D.D. no. 106 dell'11 febbraio 2020 è stato approvato il documento di analisi dei rischi specifici del sito con alcune prescrizioni, tra cui la predisposizione e trasmissione all'Autorità del progetto operativo degli interventi di bonifica; sono state rispettate le relative prescrizioni, inclusa la presentazione del progetto operativo in data 17/12/2020.

A dicembre 2019 SIT ha intentato una causa civile contro Pininfarina innanzi al Tribunale di Torino per presunti danni derivanti dalla cessione del sito nel 2019 per un prezzo non ritenuto congruo. Pininfarina si è costituita in giudizio chiedendo il rigetto della domanda dell'attore. La causa è attualmente pendente. Nel dicembre 2021 il giudice ha invitato le parti a considerare seriamente la possibilità di un accordo che è stata accolta da SIT e Pininfarina. La prossima udienza è fissata per il 28 marzo 2022.

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. Basti pensare che 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 impegno ha portato alla nascita di due vetture elettriche: BlueCar, pensata per le medie percorrenze, e Nido EV, destinata ad un utilizzo prevalentemente urbano.



Nel 2016 al Salone di Ginevra è stata presentata, e premiata con il Best Concept Award, la supercar ad idrogeno H2 Speed, nata dalla collaborazione con il produttore franco-svizzero GreenGT. La H2 Speed, non è stata progettata come semplice idea destinata a rimanere su carta ma, come testimoniato dal test drive sul circuito di Le Mans in Francia, è un'auto reale e caratterizzata da alte prestazioni, rispettando al contempo l'ambiente. Questo concetto è stato sintetizzato dall'Amministrazione

Delegato, Silvio Pietro Angori: *“La Pininfarina H2 Speed interpreta la passione per la corsa e prestazioni automobilistiche non comuni nel totale rispetto dell'ambiente. Essa è un concentrato di stile italiano e tecnologia sostenibile per gentlemen drivers ed appassionati”.*

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; sulla base del *concept* PF-0 presentato al Salone di Ginevra 2018, la Società ha sviluppato la Pininfarina Battista, *supercar* elettrica dedicata al fondatore della casa, Battista "Pinin" Farina e svelata al Salone di Ginevra 2019.



L'attenzione del Gruppo alle tematiche di mobilità sostenibile non si è però esaurita con la creazione della Battista, ma si è anzi 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. Teorema rappresenta una nuova interpretazione della mobilità, completamente elettrica e autonoma, all'insegna dell'esperienza utente e della tecnologia, studiata per creare un senso di comunità e favorire le interazioni tra i passeggeri e l'ambiente esterno. La concept car è lo strumento di innovazione attraverso il quale Pininfarina vuole delineare un nuovo approccio

alla mobilità urbana introducendo nuove visioni in termini di usabilità e tecnologia.

Infine, per quanto riguarda l'automotive, l'Osservatorio permanente del Design ADI ha selezionato per la pubblicazione sull'ADI Design Index 2020 la Karma GT designed by Pininfarina, che è entrata così in lizza per il prestigioso Compasso d'Oro nella categoria Design per la Mobilità. La selezione ha compreso prodotti e sistemi di prodotto di ogni merceologia, ricerche teorico-critiche, ricerche di processo e d'impresa, servizi, iniziative sociali: il tutto con particolare attenzione alla sostenibilità. *"Siamo orgogliosi che il progetto nato dalla nostra creatività e dalla collaborazione con Karma Automotive abbia ricevuto un riconoscimento internazionale prestigioso"* – afferma Paolo Pininfarina, Presidente del Gruppo – *"La GT elettrica interpreta al meglio lo spirito dell'ADI Design Index ed esprime alla perfezione le nostre competenze nel design e nella creazione di veicoli di lusso personalizzati, sempre all'insegna della sostenibilità ambientale"*.

La concezione di mobilità sostenibile di Pininfarina, in linea con la sempre maggiore attenzione da parte del pubblico alla tematica, si estende al di là del settore automobilistico e si concretizza in una visione integrata che ricomprenda trasporto pubblico e micro-mobilità. Ne sono esempio lo sviluppo della cabinovia Teleo nella città di Tolosa e quello di GoldenPass in Svizzera. Inoltre, nel 2021, è nata una collaborazione con due importanti player internazionali: Helbiz, leader nella micro-mobilità e MT Distribution, azienda della Motor Valley italiana leader nella progettazione e nello sviluppo di soluzioni di micro-mobilità, una solida realtà riconosciuta a livello mondiale nel panorama della mobilità elettrica urbana, grazie all'offerta completa di monopattini elettrici, e-bike, e-scooter, accessori e ricambi. Si tratta di un progetto globale, con particolare riferimento ad Italia, Europa e Stati Uniti, che riguarda tutti i mezzi della micro-mobilità elettrica, green e condivisa. Questa collaborazione è la dimostrazione concreta della capacità di fondere mondi fisici e digitali utilizzando le più ampie competenze. Da parte di Pininfarina l'impegno è quello di realizzare per Helbiz una nuova gamma di mezzi della micro-mobilità elettrica dal design coordinato e customizzabile. Il primo risultato è stato lo sviluppo di "HELBIZ ONE", un e-scooter di ultima generazione con un design all'avanguardia che anticipa il futuro della mobilità.



L'impegno per città e infrastrutture più sostenibili

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



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

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



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 2021 si attestano a un totale di **34.778,94 Gj**, registrando solo un aumento irrisorio del 1% rispetto al 2020. Analizzando gli andamenti dei consumi assoluti dal 2018, si evidenzia un risparmio energetico medio negli anni 2020 e 2021 pari al (20,5%) rispetto al 2019. Tale diminuzione dei consumi è riconducibile principalmente agli effetti derivanti dalla chiusura temporanea delle sedi di Pininfarina nel 2020 e all'adozione diffusa dello smart working per far fronte all'emergenza pandemica, oltre che la messa in liquidazione della Pininfarina Engineering a partire dal mese di ottobre 2020 e conseguente chiusura degli uffici al Lingotto. Questa forma di lavoro agile ha permesso al gruppo di utilizzare un nuovo approccio per mantenere i consumi energetici sotto i livelli del 2019 e ridurre la pressione sull'ambiente. Ad ogni modo,

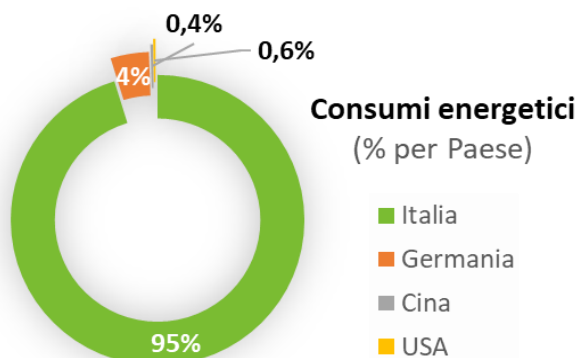
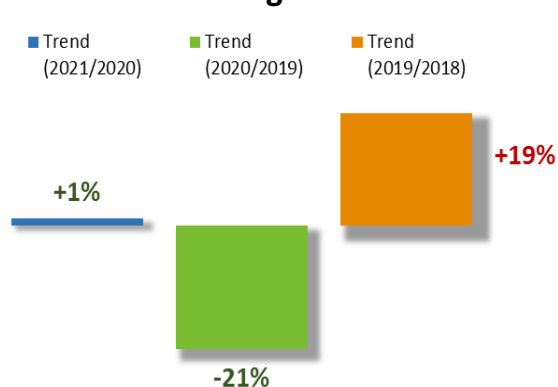
rispetto al 2020, nel 2021 i consumi energetici hanno fatto registrare un calo in Germania e Stati Uniti, In Cina sono rimasti pressoché costanti, mentre in Italia sono aumentati di 983 Gj. In termini

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.

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 ore.

L'anidride carbonica equivalente, abbreviata in **CO2-eq**, 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.

Trend consumi energetici 2018-2021

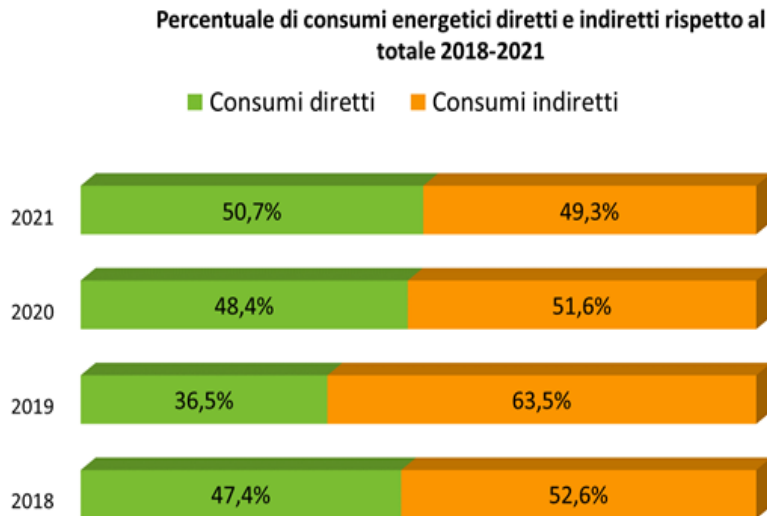


assoluti, la percentuale di energia consumata in Italia è del 95% (+2% rispetto al 2020) se comparata con quella di Germania (4%), Cina (0,6%) e USA (0,4%).

Le conseguenze delle politiche di adattamento alla pandemia di Coronavirus rimangono evidenti osservando i consumi energetici indiretti, i quali nel 2021 diminuiscono rispetto al totale (diretta + indiretta) del 2,02% e del 13,93% se comparati rispettivamente al 2020 e 2019.

Il consumo totale di energia (elettrica e termica) del Gruppo nel 2021 deriva principalmente da fonti non rinnovabili; in particolare:

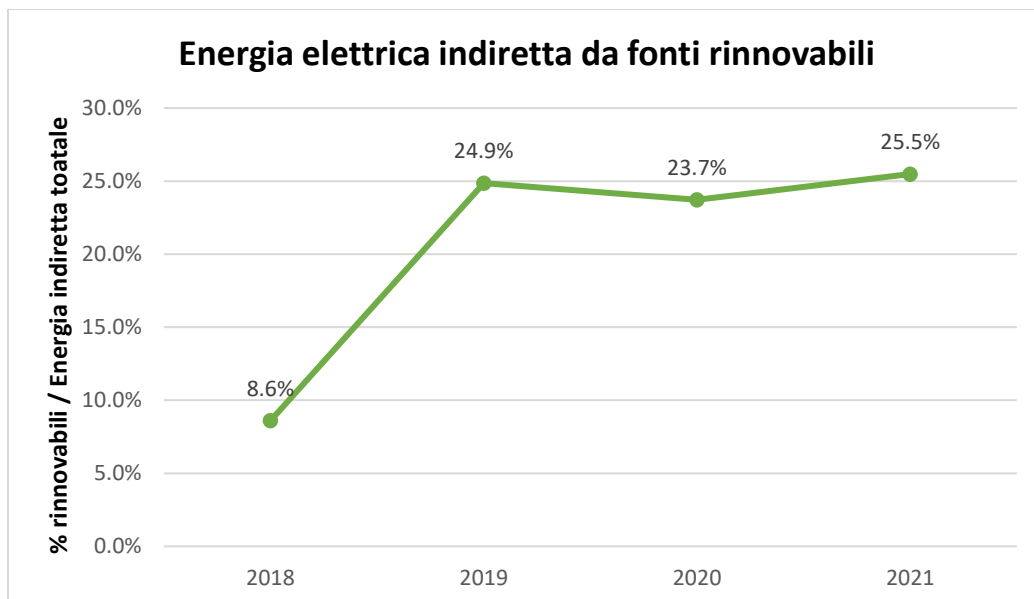
- il 75% dei consumi indiretti deriva da fonti non rinnovabili (12.969 GJ derivanti da consumi di elettricità da fonti non rinnovabili);
- il restante 25% dei consumi indiretti deriva da fonti rinnovabili (4.266 GJ);
- i consumi energetici diretti provengono da fonti non rinnovabili.



Il cambio del mix dei consumi energetici del Gruppo è dovuto alla diminuzione dei consumi di energia termica rispetto a quelli di energia elettrica. Tale andamento dei consumi di energia termica (-76% nel 2021 rispetto al 2020 e -75% nel 2020 rispetto al 2019) è dovuto all'adozione delle misure precauzionali per la gestione dell'emergenza in entrambe le società italiane e successivamente alla delibera assembleare che ha decretato la liquidazione di Pininfarina Engineering.

Per quanto concerne nello specifico i consumi di energia elettrica indiretti, risulta pressoché costante la percentuale di energia elettrica consumata derivata da fonti rinnovabili nell'ultimo triennio (25,5% nel 2021, 23,7% nel 2020 contro il 24,9% nel 2019).

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

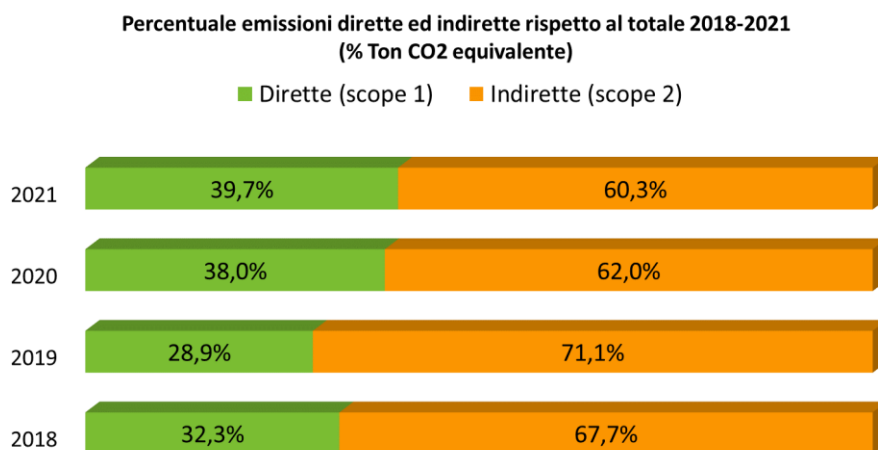


Emissioni in atmosfera

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

In totale le emissioni di gas serra generate dalle attività di Pininfarina nel 2021 sono state quantificate in 2.247,75 tonnellate di CO₂-eq di cui:

- il 40% sono emissioni dirette (cosiddetto "Scope 1"), per un ammontare pari 892,77 tCO₂-eq originate dai consumi di gas naturale (es. carburante per il riscaldamento) e dai consumi di carburante dei veicoli di proprietà aziendale;
- il 60% sono emissioni indirette (cosiddetto "Scope 2"), per un ammontare pari a 1.354,98 tCO₂-eq originate dai consumi di energia elettrica e termica da fonti non rinnovabili, acquistata sul mercato.



L'aumento della quota di emissioni dirette di circa il 10% nell'ultimo biennio (40% nel 2021, 38% nel 2020 vs 29% nel 2019) non implica un impatto maggiore in assoluto. Infatti, in termini di Tonnellate di CO₂ equivalenti le emissioni dirette si sono ridotte del 34% nel 2021 e del 31% nel 2020 rispetto ai valori del 2019. Per quanto riguarda

le emissioni indirette, come già evidenziato nella precedente dichiarazione finanziaria, la diminuzione dei valori di energia termica non rinnovabile (-76% rispetto al 2020) è dovuta alla messa in liquidazione della società Pininfarina Engineering.

Per la metodologia utilizzata per quantificare le emissioni di CO₂ in atmosfera si faccia riferimento alla nota metodologica.

Emissioni nocive

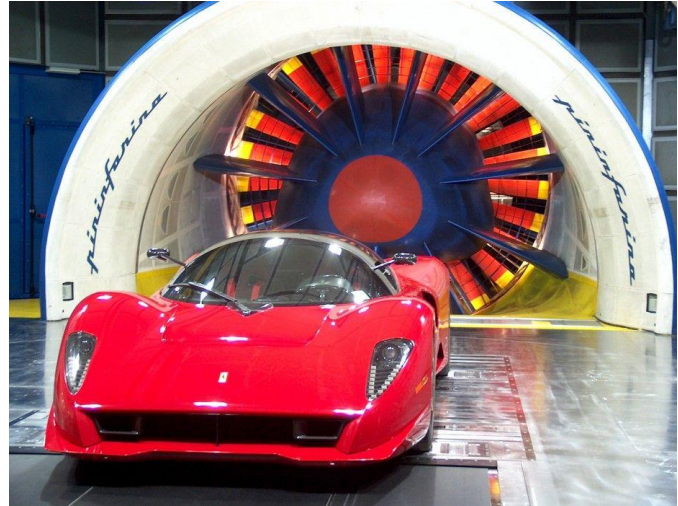
Le attività di Pininfarina non generano alcun tipo di emissione nociva di sostanze che danneggiano l'ozono (es. CFC, HCFC, R-22), in quanto le Società del Gruppo non producono, né importano o esportano alcuna sostanza rientrante in tale categoria.¹⁶

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.

¹⁶ GRI 305-6: Emissioni di sostanze che danneggiano l'ozono in peso.

Pininfarina registra in Italia un'emissione contenuta di ossidi di azoto (cd. NO_x), pari a circa 274 kg annui, generati come sottoprodotto della combustione di gas metano, usato per la climatizzazione invernale degli ambienti di lavoro. 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.

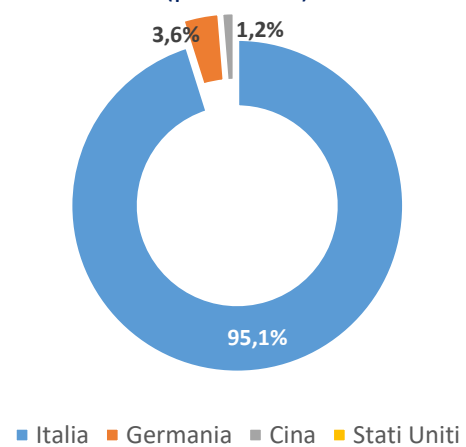
Sempre in Italia è stimata inoltre una limitata emissione di Composti Organici Volatili (COV), pari a 211,97 kg emessi nell'arco dell'anno, per effetto delle attività del reparto di Verniciatura, il quale utilizza prodotti contenenti solventi organici. Rispetto all'anno scorso si è riscontrato un aumento dei COV dovuto alla maggior attività nei laboratori di Cambiano. 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 contenuti solventi organici.



Risorse idriche

La suddivisione dei consumi idrici del Gruppo Pininfarina ricalca quella dei consumi energetici, con le Società del perimetro italiano che registrano il 95,1% dei prelievi idrici totali del 2021. Anche in questo caso il dato origina dal fatto che le controllate estere registrano esclusivamente consumi per gli usi civili degli uffici. Rispetto al 2020, i consumi idrici sono aumentati in USA e Cina (+33% e + 18%), tuttavia la sostanziale riduzione dovuta alla messa in liquidazione di Pininfarina Engineering e al lavoro da remoto, ha fatto in modo che in Italia si risparmiassero 6.619.000 Litri di acqua (dalla rete municipale). Pertanto, i consumi idrici del gruppo rispecchiano in egual modo una diminuzione pari al 32% comparati a quelli del 2020.

Consumi idrici 2020
(per Paese)



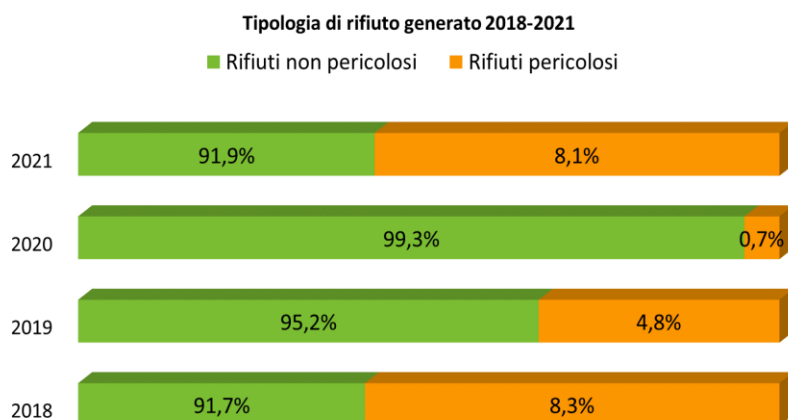
La totalità dell'acqua prelevata è acqua comunale o derivante da altri servizi idrici pubblici o privati. Non si registrano prelievi idrici da acque superficiali, acque sotterranee, acque piovane raccolte direttamente e acque reflue da altre aziende.

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 Italia 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.

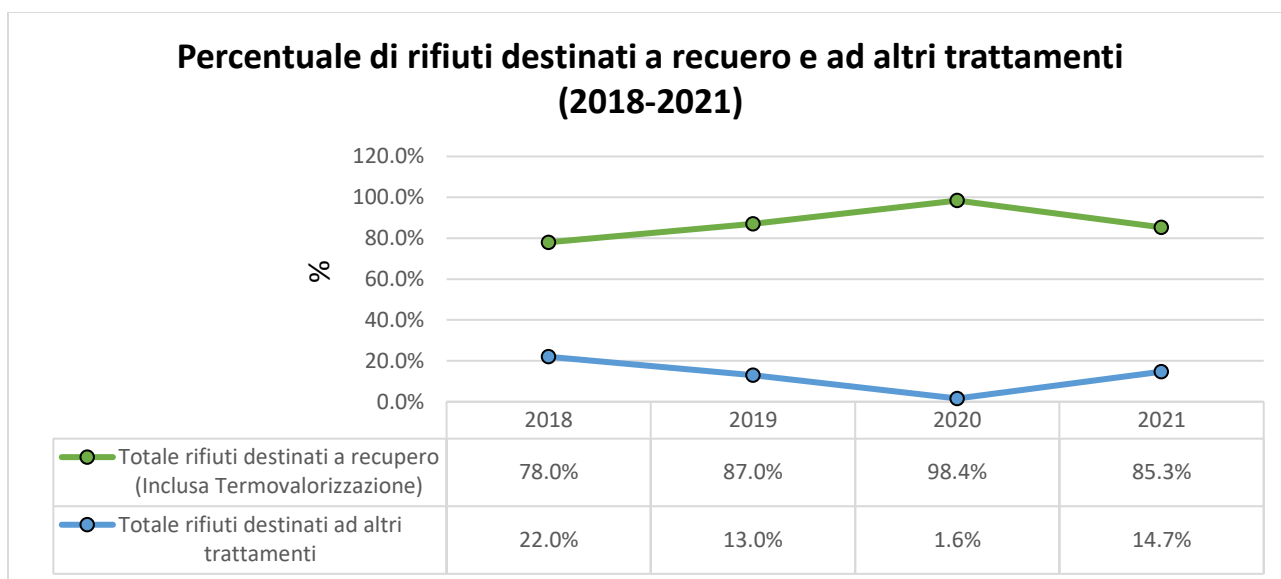
Rifiuti

Il dato relativo ai rifiuti prodotti internamente, in continuità con quanto comunicato nella precedente DNF, è disponibile solo per le legal entity italiane che, per via delle peculiarità rispetto agli altri Paesi in cui il Gruppo opera, sono le uniche in cui lo smaltimento dei rifiuti è monitorato e rendicontato puntualmente.



Nel 2021 Pininfarina ha prodotto 335.623 Kg di rifiuti, contro i 2.327.914 Kg del 2020, con una riduzione significativa del 85%. Questo dato è dovuto allo smaltimento nel 2020 di stampi metallici obsoleti e detenuti presso terzi, il cui mantenimento non era più necessario in quanto associati a contratti di assistenza giunti a termine.

Per quanto concerne invece il trattamento dei rifiuti prodotti dalle *legal entity* italiane del Gruppo Pininfarina, i rifiuti inviati a trattamenti di recupero passano dal 87% del 2019 all'98% nel 2020 per attestarsi all'85% nel 2021.



Sanzioni

A riprova dell'importanza della tematica per Pininfarina ed in continuità con gli anni passati, il Gruppo non ha ricevuto nel corso del 2021 sanzioni per infrazione di normative ambientali.¹⁷

Questo risultato è dovuto anche al fatto che Pininfarina S.p.A. 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.A. territoriale).

¹⁷ GRI 307-1: Valore monetario delle multe significative e numero delle sanzioni non monetarie per mancato rispetto di regolamenti e leggi in materia ambientale.

SOCIAL

 **Social**

Gestione del Personale, diversità e inclusione

Il Gruppo Pininfarina riconosce l'importanza del Capitale Umano, ovvero delle Persone che con le loro competenze, la loro professionalità e la loro passione, concorrono in misura fondamentale al conseguimento degli obiettivi aziendali. Questa attenzione da parte del Gruppo traspare in maniera evidente dai principi del Codice Etico e ancor più dal comportamento quotidiano delle sue persone.

Realtà come Pininfarina vivono ormai un processo continuo di riorganizzazione, dovuto alla rapidità dell'evoluzione tecnologica e della trasformazione del mercato. 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 politica di 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 politica¹⁸ nei confronti del personale atta a:

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

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

"Il Gruppo garantisce ambienti di lavoro sicuri e salubri e condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale. In particolare, viene riposta una particolare attenzione alle politiche di selezione ed assunzione, anche nella prospettiva di evitare qualsiasi forma di discriminazione per motivi razziali oltre che di genere, assicurando pari opportunità e di trattamento ma al contempo assicurando processi di gestione di selezione trasparenti ed assolutamente conformi a leggi e regolamenti."

Codice Etico di Pininfarina

¹⁸ GRI 103-2: Descrivere le principali politiche riguardanti l'area del personale praticate dall'impresa, comprese quelle di dovuta diligenza. In particolare fare riferimento agli altri contenuti minimi previsti per l'Aspetto analizzato, se materiali.

- dopo la prima edizione tenutasi nel 2020, anche nel 2021 è stata portata avanti l'iniziativa che ha dato vita alla competizione internazionale "Design Reset: New Dreams for a New World". Un'occasione per pensare il *New Normal* post covid con la partecipazione di prestigiose università a livello globale tra cui il Royal College of Art in Inghilterra, il Politecnico di Torino o la China Academy of Art. I partecipanti si sfideranno su tematiche attuali come la Smart Social Mobility;
- accordi di collaborazione con l'Università degli Studi di Torino, in particolare con la facoltà Studi Storici, al fine di attivare progetti relativi all'aggiornamento dell'archivio storico aziendale e dare agli studenti più meritevoli l'opportunità di effettuare degli stage in azienda.

- **Favorire l'accrescimento delle competenze** di collaboratori e dipendenti tramite l'erogazione di corsi di formazione mirati. I processi attuati per rafforzare la formazione sono anche formalizzati all'interno della procedura "Gestione dei corsi di formazione" che rappresenta una parte integrante del Sistema di Gestione Qualità e Ambiente di Pininfarina S.p.A.



- **Trattenere e motivare le risorse più qualificate e promettenti**, non solo tramite l'adozione di sistemi retributivi competitivi e che incentivino il merito o il riconoscimento di convenzioni e benefit, ma anche attraverso una serie di iniziative atte a favorire un senso di inclusione e appartenenza al Gruppo. Rientrano in quest'ambito la pubblicazione della rivista "Pininformando", con notizie che riguardano l'azienda in generale e una sezione dedicata alla presentazione dei neoassunti e l'adozione di un "Welcome kit" con gadget brandizzati. Infine, in un'ottica di coinvolgimento sempre maggiore degli stakeholder, il Gruppo organizza giornate di orientamento per i figli dei dipendenti. Purtroppo, però, nel 2020 e nel 2021, a causa delle restrizioni imposte dalla pandemia da Covid-19 questo evento è stato annullato e rimandato al 2022.
- **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 gestione¹⁹

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

- **Rischi che possono presentarsi nella fase di selezione del personale**, come la mancata trasparenza nel processo di individuazione del candidato, l'insufficiente pubblicità degli annunci di selezione, l'assenza di requisiti idonei della risorsa selezionata, la valutazione non oggettiva delle competenze, l'inquadramento di ingresso (ruolo assegnato e retribuzione) non coerente alle competenze ed esperienze possedute dal candidato e la discriminazione.
- **Rischio di inadeguatezza qualitativa e quantitativa del capitale umano** rispetto al modello di funzionamento e all'evoluzione delle esigenze strategiche di business o per via di un tasso di turnover tale da non permettere una gestione aziendale in linea con gli obiettivi prefissati.
- **Rischio di definizione di percorsi formativi non allineati alle effettive esigenze delle strutture di business.**



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

- **Le evoluzioni normative**, con modifiche a norme locali o comunitarie o ai contratti quadro cui Pininfarina fa riferimento (rientrano in questo ambito i recenti cambiamenti regolatori in Germania in tema di “*Labor Leasing*”).
- **Eventuali crisi del mercato di riferimento** e la conseguente difficoltà nel garantire la saturazione delle risorse (si pensi ad esempio ai possibili riflessi dello scandalo “*Dieselmoot*” sul settore *automotive*, di cui fanno parte i principali clienti del Gruppo) o il crollo delle vendite delle automobili a seguito della pandemia di Coronavirus con particolare riferimento

¹⁹ GRI 102-15: Descrivere i principali rischi, generati o subiti, riguardanti l'area del personale, e che derivano dalle attività dell'impresa, dai suoi prodotti, servizi o rapporti commerciali, incluse, ove rilevanti, le catene di fornitura e subappalto.

al processo di gestione dei rischi e di creazione di politiche di adattamento agli impatti del Covid-19, si rimanda al paragrafo "Covid-19: impatti e politiche di adattamento".

- **La perdita di risorse chiave e talenti** a seguito di iniziative mirate di recruiting da parte dei competitor

Per quanto concerne invece i potenziali rischi generati dall'operatività aziendale e che possono avere impatti sulla salute e la sicurezza dei lavori, 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).
- **Possibili focolai di contagio in azienda**, con particolare riferimento al processo di gestione dei rischi e di creazione di politiche di adattamento agli impatti del Covid-19, si rimanda al paragrafo "Covid-19: impatti e politiche di adattamento".

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.

Composizione del personale

L'organico di Pininfarina nel corso del 2021 è diminuito del 23,9%, passando da 639 nel 2020 agli attuali **486 dipendenti**, così distribuiti nei vari paesi:

- **250 in Italia** nella capogruppo Pininfarina S.p.A. e in Pininfarina Engineering S.r.l. (attualmente in liquidazione) (pari al 51,4%);
- **167 in Germania** in Pininfarina Deutschland GMBH (pari al 34,4%);
- **49 in Cina** in Pininfarina Shanghai Co. Ltd. (pari al 10,1%);
- **20 negli Stati Uniti** in Pininfarina of America Corp. (pari al 4,1%).

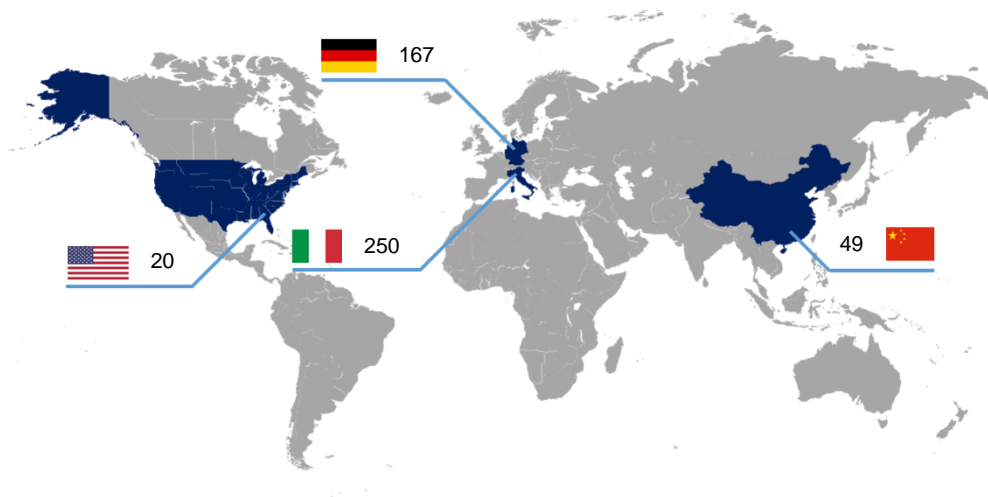
La diminuzione della forza lavoro è da ricondursi alla congiuntura economica del settore in cui il Gruppo opera, in particolare modo al forte rallentamento del mercato *automotive*, che ha portato alla delibera assembleare che ha decretato la messa in liquidazione di

Pininfarina

Engineering S.r.l., società specializzata nel settore *engineering*, i cui effetti si sono concretizzati in una diminuzione dell'*headcount*.

Nel corso del 2021 il trend di crescita della forza lavoro dei dipendenti di Pininfarina ha subito un'ulteriore battuta di arresto. L'organico è infatti passato da 639 a 486 dipendenti, con una diminuzione complessiva pari al 23,9%, concentrata soprattutto in Italia.

La diminuzione del numero di dipendenti è da ricondursi alla contrazione del principale mercato di riferimento del Gruppo, l'*automotive*, che ha portato alla decisione di liquidare Pininfarina Engineering S.r.l. a fine 2020.



Parità di Genere

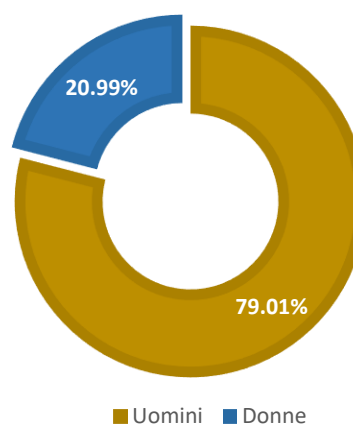
In termini di distribuzione di genere, in continuità con quanto rendicontato negli scorsi esercizi, la forza lavoro del Gruppo risulta influenzata dal settore di appartenenza e dal passato industriale e rappresentata all'79,01% da uomini e al 20,99% da donne.

Nel corso del 2021 si è assistito ad una fuoriuscita principalmente di uomini e donne in Italia.

Durante il 2021, Pininfarina ha partecipato con grande entusiasmo ai tavoli di lavoro sull'inclusione e sulla parità di genere organizzati dall'Unione Industriale di Torino.

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

DISTRIBUZIONE DI GENERE



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.

Numero di assunzioni e turnover

Per il 2021, il tasso di turnover complessivo è stato del 51%, dato calcolato come rapporto tra il numero dei dipendenti che hanno lasciato volontariamente la Società nel corso dell'anno e il numero totale dei dipendenti.

Il tasso di turnover complessivo nel triennio precedente era rimasto pressoché invariato (18% nel 2020, 13% nel 2019 e 10% nel 2018). L'incremento registrato in tale indicatore è dovuto principalmente al numero maggiore di fuoriuscite avvenute durante il 2021, riconducibile alla liquidazione di Pininfarina Engineering S.r.l.

In dettaglio, i 103 nuovi assunti nel 2021 sono composti da:

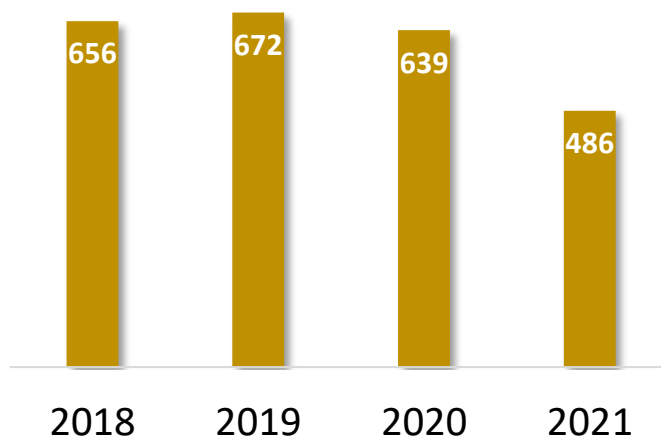
- 28 persone di età inferiore ai 30 anni;
- 49 persone di età compresa tra i 31 e i 50 anni;
- 26 persone di età superiore ai 50 anni.

Attività formative

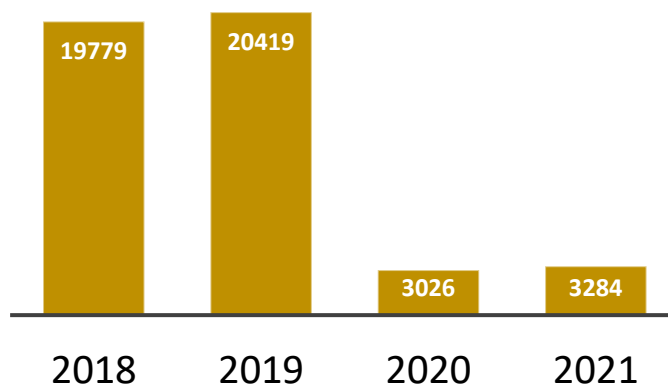
Nel corso del 2021, il Gruppo ha erogato più di 3.200 ore di formazione al proprio personale, con una media di circa 7 ore di formazione a dipendente, contro le 4,7 ore medie del 2020. La diminuzione è dovuta ad un calo generalizzato nei vari Paesi dei corsi erogati, a seguito della situazione contingente.

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.

Numero di dipendenti



Ore di formazione 2018-2021



Remunerazioni e benefit

Il salario medio base (RAL) dei dipendenti del Gruppo Pininfarina è pari a 57.096€ annui, considerando Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai. La remunerazione complessiva media (RAL più componente variabile) è invece pari ad 71.801€.

Se si considera la remunerazione complessiva composta da RAL più componente variabile, il rapporto del salario medio base riconosciuto ai dipendenti donna rispetto ai dipendenti uomo è pari al 60%. Si ottiene lo stesso risultato se il calcolo viene effettuato considerando la sola RAL (60%).²⁰

Per quello che riguarda i benefit²¹ elargiti ai dipendenti, sono previsti:

- servizi di assistenza per i bambini in Germania;
- wellness e programmi di nutrizione in Germania;
- palestra e servizi per il fitness in Germania e negli Stati Uniti, convenzioni in Italia.

In Italia, storicamente i benefit erano elargiti in base al raggiungimento di determinati target di gruppo, stabiliti ad inizio anno. Nel 2021, anche se non è stato possibile raggiungere l'obiettivo prefissato, in segno di apprezzamento per l'impegno dimostrato in un periodo caratterizzato da grande incertezza e cambiamento nell'organizzazione del lavoro, è stato distribuito un benefit di natura economica a tutti i dipendenti.

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.²²

Nel corso del 2021, si è verificato un unico infortunio sul lavoro (in Italia), mentre non si sono verificati durante l'esercizio incidenti in itinere.

Il Gruppo ha dimostrato negli anni passati e continua a dimostrare una costante attenzione volta alla Sicurezza sul Lavoro. Nel 2021 il numero di infortuni sul lavoro è diminuito rispetto allo scorso esercizio. Infatti, il tasso di ore di lavoro perse (LDR), indice di gravità, che passa così da 0,168 del 2020 a 0,036 del 2021.

Infine, si segnala che anche nel 2021, come nel 2020, non si sono registrati decessi sul lavoro né casi di malattie professionali di dipendenti o ex dipendenti.²³

Dialogo con le parti sociali

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.

²⁰ GRI 405-2: Rapporto tra la remunerazione degli uomini e delle donne. Indicatore riportato solo in maniera consolidata.

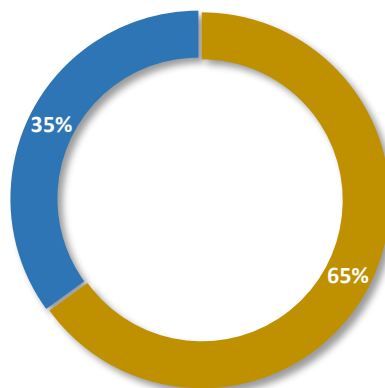
²¹ GRI 401-2: Benefit forniti ai dipendenti a tempo pieno che non sono forniti ai dipendenti temporanei o part-time, per attività principali.

²² GRI 403-1: Sistema di gestione salute e sicurezza.

²³ GRI 403-10: Numero di incidenti mortali verificatisi nel periodo.

A fine 2021 i dati confermano che il 68% dei dipendenti è coperto da accordi collettivi di contrattazione, in diminuzione rispetto al 72% dell'anno precedente. Questa diminuzione è dovuta al minor peso in percentuale del personale Pininfarina in Germania e negli Stati Uniti, Paesi nei quali la maggior parte dei dipendenti non ha contratti riconducibili ad accordi quadro contrattati collettivamente.

Dipendenti coperti da contrattazione collettiva (%)



■ Accordi collettivi di contrattazione ■ Contrattazione individuale

Rispetto dei diritti umani

Data la realtà di business e la catena di fornitura di Pininfarina tipicamente non industriali, la presenza geografica delle sedi in Paesi avanzati 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 susseguitesi nell'ultimo decennio.²⁴

Sebbene il tema del rispetto dei diritti umani nello svolgimento delle proprie attività non rientri tra i temi "materiali" per il Gruppo, Pininfarina ha comunque 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.

"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. Così come contrasta in maniera decisa qualsiasi forma di sfruttamento dei lavoratori anche nelle ipotesi di intermediazione illecita."

Codice Etico di Pininfarina



I valori di inclusione e rispetto delle Persone sono parte fondante della cultura aziendale di Pininfarina, come testimoniato anche dal riconoscimento nel 2018 del "Diversity & Inclusion Award", premio vinto da Pininfarina S.p.A. in occasione del Diversity Day 2018 tenutosi presso l'Università Bocconi e conferito alle aziende che nel corso dell'anno si sono distinte in relazione alle tematiche di inclusione e disabilità. L'impegno di Pininfarina in tale ambito continua con la partecipazione anche alle successive edizioni del Diversity Day.

Logica conseguenza di tale approccio è l'obiettivo prefissato di 0 casi di discriminazione riscontrati all'interno delle Società del Gruppo. Obiettivo raggiunto anche nel 2021 e considerato di fondamentale importanza, in quanto indicatore di una cultura aziendale inclusiva ed aperta al confronto.

²⁴ GRI 103-2: Descrivere le principali politiche riguardanti i diritti umani all'interno dell'impresa, comprese quelle di dovuta diligenza. In particolare fare riferimento agli altri contenuti minimi previsti per l'Aspetto analizzato, se materiali.

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



CASI DI DISCRIMINAZIONE O MANCATO RISPETTO DEI DIRITTI UMANI

Principali rischi e modalità di gestione²⁵

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

In particolare, per quanto astrattamente applicabili, sono considerati non 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 e la violazione del diritto di privacy e incolumità del lavoratore, anche se non risultano pervenute segnalazioni di episodi di discriminazione o situazioni in cui i diritti delle persone possano nel concreto essere stati violati o messi a repentaglio.

Come misura di contrasto, il Gruppo ha istituito un canale di *whistleblowing* e si applica quotidianamente affinché i principi fondanti della cultura aziendali, riportati nel Codice Etico, siano condivisi e rispettati da tutto il Personale Pininfarina e da chiunque si trovi a collaborare con esso.

Potenzialmente applicabili sono i rischi legati alle limitazioni alla libertà di associazione e contrattazione, sebbene nel concreto al 31 dicembre 2021 la maggior parte dei dipendenti del Gruppo risulti coperta da accordi collettivi di contrattazione.

A riprova della centralità della tematica per il Gruppo Pininfarina ed in sostanziale continuità con quanto rendicontato nello scorso esercizio, si segnala che nel corso del 2021 non sono emersi episodi di discriminazione o mancato rispetto dei diritti umani²⁶ in nessuna delle *legal entity* facenti parte del Gruppo Pininfarina.

Si sottolinea in particolare l'assenza di contenziosi giuslavoristici conclusisi a sfavore della Società su temi di libertà di associazione e contrattazione collettiva, pur in presenza del significativo ridimensionamento dell'organico verificatosi nell'ultimo decennio.

²⁵ GRI 102-15: Descrivere i principali rischi, generati o subiti, connessi ai diritti umani e che derivano dalle attività dell'impresa, dai suoi prodotti, servizi o rapporti commerciali, incluse, ove rilevanti, le catene di fornitura e subappalto.

²⁶ GRI 406-1: Eventuali episodi di discriminazione riscontrati e azioni correttive implementate

Compliance normativa in ambito socioeconomico

Le politiche adottate dalla Società per la gestione degli aspetti sociali attinenti alla gestione del personale, inclusa la parità di genere e il dialogo con le parti sociali sono già trattati all'interno della sezione le "Persone del Gruppo Pininfarina".

In questa sezione, è data una breve descrizione della politica praticata dall'organizzazione per la gestione della compliance alle principali tematiche normative di stampo "socio-economico"²⁷; tra queste rientrano dichiarazioni, convenzioni e trattati internazionali, ma anche normative e regolamentazioni potenzialmente significativi quali:

- normative sulla salute e sicurezza dei consumatori;
- normative o regolamenti su attività di marketing e comunicazione;
- normativa sulla privacy e sulla perdita dei dati dei clienti.

Partendo dal presupposto che l'operato di Pininfarina è orientato a garantire il più stretto rispetto dei principi di legalità, integrità e trasparenza, l'obiettivo dichiarato di Pininfarina è di zero tolleranza nei confronti di qualsiasi violazione di leggi e regolamenti in ambito sociale ed economico.

Pininfarina ha aggiornato il proprio Sistema di Gestione per la Qualità al fine di renderlo 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 della sede di Pininfarina Deutschland è invece aggiornato allo standard UNI EN ISO 9001:2008. L'attenzione posta dal Gruppo sul Sistema di Gestione è dovuta al fatto che questo è considerato come uno degli strumenti fondamentali atti a garantire che l'operatività aziendale sia svolta nel pieno rispetto anche delle normative e dei regolamenti di natura "socio-economica".

Il business di Pininfarina è concentrato principalmente su attività di design ed ingegneria oltre a sviluppo del prodotto, sperimentazione e costruzione di prototipi, più che sulla produzione e commercializzazione di prodotti; ciononostante, la Società ha adottato un insieme di certificazioni e procedure di controllo che hanno permesso al Gruppo, di non ricevere sanzioni di alcun tipo per il mancato rispetto di normative sulla salute e sicurezza dei consumatori, come già rendicontato nello scorso esercizio.

Con riferimento ad altre normative potenzialmente significative in ambito Socio-Economico, 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".

Infine, per quanto concerne la normativa sulla privacy e sulla perdita dei dati dei clienti, Pininfarina S.p.A. già a fine 2017 aveva intrapreso e successivamente completato nel corso del 2018 un

"L'osservanza della legge, dei regolamenti, delle disposizioni statutarie, l'integrità etica e la correttezza sono impegno costante e dovere di tutto il Gruppo e caratterizzano i comportamenti di tutta la sua organizzazione."

Codice Etico di Pininfarina

²⁷ GRI 103-2: Descrivere le principali politiche riguardanti la Società (intesa come clienti, collettività, etc.) praticate dall'impresa, comprese quelle di dovuta diligenza. In particolare fare riferimento agli altri contenuti minimi previsti per l'Aspetto analizzato, se materiali.

percorso di aggiornamento dei propri processi e sistemi al fine di conformarsi a quanto stabilito dal nuovo Regolamento Europeo UE 2016/679 in tema di Privacy.

Con particolare riferimento al processo di gestione dei rischi e di creazione di politiche di adattamento agli impatti del Covid-19, si rimanda al paragrafo "Covid-19: impatti e politiche di adattamento".

Principali rischi e modalità di gestione²⁸

Tra i principali rischi interni legati alla compliance economica e sociale identificati dal Gruppo rientrano i rischi di:

- non conformità a normative, regolamenti o codici riguardanti gli impatti sulla salute e sicurezza dei prodotti;
- non conformità a regolamenti o codici volontari riferiti alle attività di marketing, pubblicità, promozione o sponsorizzazione;
- violazioni della normativa sulla privacy e sulla perdita dei dati dei clienti;
- violazioni ai diritti delle comunità locali.

Tra i principali rischi esterni legati alla compliance economica e sociale, rientrano i rischi di eventuali variazioni significative e irrigidimenti della normativa che potrebbero determinare difficoltà e ritardi nell'adeguamento dei propri modelli e sistemi di controllo.

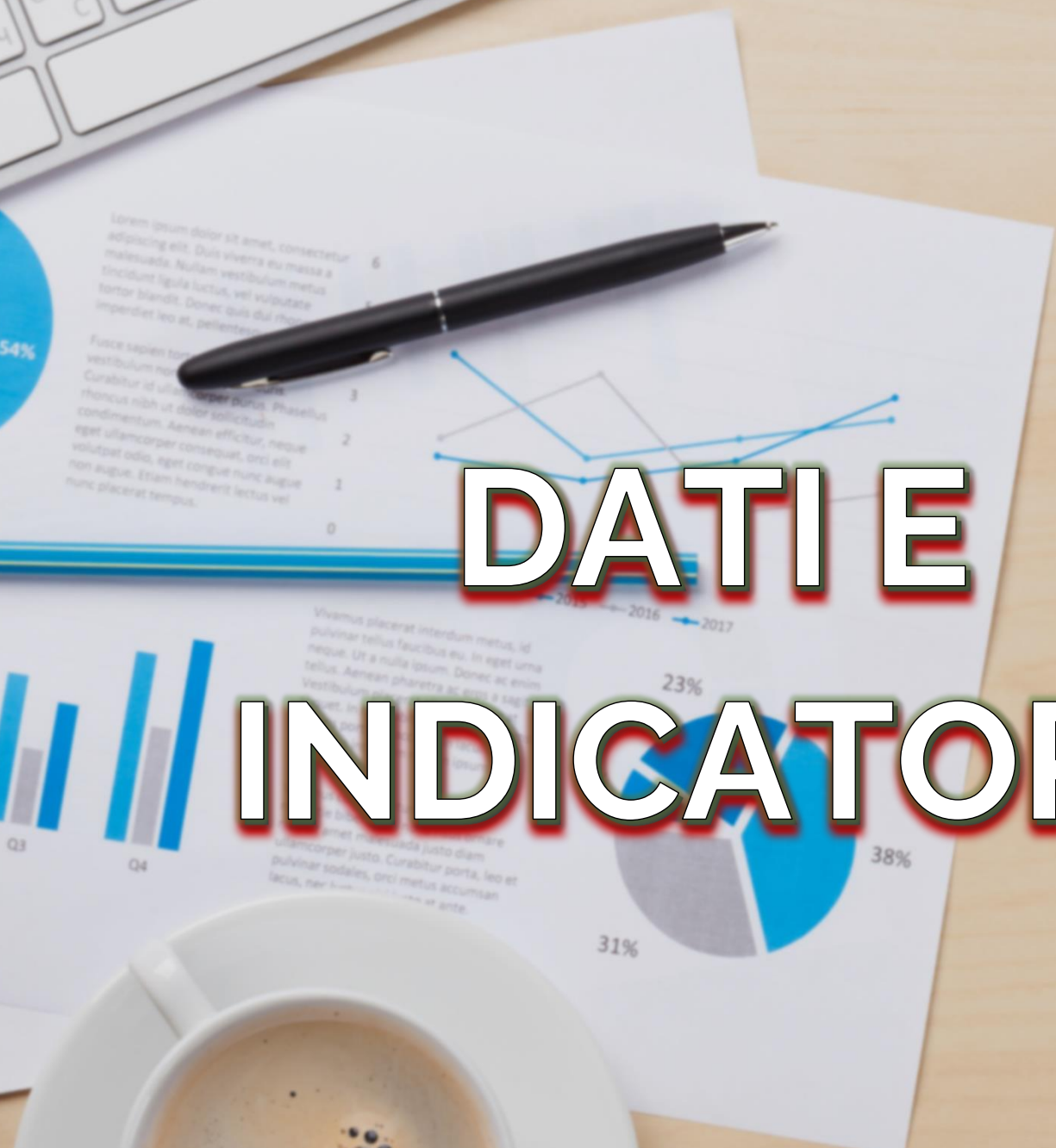
Al fine di ridurre la probabilità di accadimento di tali rischi e di minimizzarne il potenziale impatto, Pininfarina presta la massima attenzione all'evoluzione delle normative rilevanti. Va inteso in tal senso l'aggiornamento dei presidi di controllo contenuti all'interno del Modello 231 avvenuto nel corso del 2018 o l'implementazione di un sistema di gestione dei dati personali *compliant* con i requisiti del GDPR. Non sono invece stati implementati sistemi di controllo atti a prevenire violazioni ai diritti delle comunità locali intese in senso stretto, in quanto considerati solo astrattamente applicabili, data la collocazione geografica del Gruppo ed il contesto in cui esso si trova ad operare. Conseguentemente Pininfarina ha reputato sufficiente la comunicazione e la condivisione dei principi morali contenuti all'interno del Codice Etico.

Indicatori di performance

In nessuna delle Società del Gruppo si sono registrati casi di contestazioni o sanzioni²⁹ legate a violazioni della normativa in materia socio-economica (includere ad esempio sanzioni per violazioni ai diritti delle comunità locali, violazioni della privacy e perdita dei dati dei consumatori, non conformità a regolamenti o codici volontari riferiti alle attività di marketing, pubblicità, promozione, sponsorizzazione o non conformità a normative, regolamenti e codici riguardanti gli impatti sulla salute e sicurezza dei prodotti).

²⁸ GRI 102-15: Descrivere i principali rischi, generati o subiti, connessi alla gestione dei rapporti con la Società (intesa come clienti, collettività, etc.) e che derivano dalle attività dell'impresa.

²⁹ GRI 419-1: Valore monetario delle sanzioni significative per non rispetto di leggi o regolamenti, prodotti e servizi.



DATI E INDICATORI



Dati e indicatori



Social

Dipendenti per tipologia di contratto	2021			2020			2019			2018		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Italia	208	42	250	319	54	373	309	64	373	312	58	370
A tempo indeterminato	206	41	247	312	50	362	296	57	353	4	1	5
A tempo determinato	-	-	-	1	-	1	1	-	1	296	53	349
Apprendistato	2	1	3	6	4	10	12	7	19	12	4	16
Germania	133	34	167	167	48	215	188	54	242	182	52	234
A tempo indeterminato	122	31	153	163	45	208	177	49	226	172	47	219
A tempo determinato	3	1	4	1	-	1	3	1	4	3	1	4
Apprendistato	8	2	10	3	3	6	8	4	12	7	4	11
Cina	32	17	49	26	12	38	30	12	42	33	7	40
A tempo indeterminato	31	16	47	26	12	38	30	12	42	33	7	40
A tempo determinato	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Apprendistato	1	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
USA	11	9	20	10	3	13	11	4	15	10	2	12
A tempo indeterminato	11	9	20	10	3	13	11	3	14	10	2	12
A tempo determinato	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-
Apprendistato	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTALE	384	102	486	522	117	639	538	134	672	537	119	656
A tempo indeterminato	370	97	467	511	110	621	514	121	635	219	57	276
A tempo determinato	3	1	4	2	-	2	4	2	6	299	54	353
Apprendistato	11	4	15	9	7	16	20	11	31	19	8	27

Dipendenti per tipologia d'impiego (n°)	2021			2020			2019			2018		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Italia	208	42	250	319	54	373	309	64	373	312	58	370
Dipendente Full-time	207	41	248	316	51	367	306	61	367	310	56	366
Dipendente Part-time	1	1	2	3	3	6	3	3	6	2	2	4
Germania	133	34	167	167	48	215	188	54	242	182	52	234
Dipendente Full-time	107	15	122	160	38	198	138	29	167	165	31	196
Dipendente Part-time	26	19	45	7	10	17	50	25	75	17	21	38

Cina	32	17	49	26	12	38	30	12	42	33	7	40
Dipendente Full-time	31	16	47	26	12	38	30	12	42	33	7	40
Dipendente Part-time	1	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
USA	11	9	20	10	3	13	11	4	15	10	2	12
Dipendente Full-time	10	8	18	10	3	13	11	4	15	10	2	12
Dipendente Part-time	1	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale	384	102	486	522	117	639	538	134	672	537	119	656
Dipendente Full-time	355	80	435	512	104	616	485	106	591	518	96	614
Dipendente Part-time	29	22	51	10	13	23	53	28	81	19	23	42

Dipendenti per fascia d'età (n°)	2021			2020			2019			2018		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Italia												
Dirigenti	18	2	20	25	2	27	26	2	28	23	2	25
<i>Età inferiore ai 30 anni</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Tra i 30 e i 50 anni</i>	4	-	4	7	-	7	8	-	8	9	-	9
<i>Età superiore ai 50 anni</i>	14	2	16	18	2	20	18	2	20	14	2	16
Quadri	75	17	92	99	19	118	100	24	124	104	22	126
<i>Età inferiore ai 30 anni</i>	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Tra i 30 e i 50 anni</i>	35	12	47	49	14	63	58	15	73	58	14	72
<i>Età superiore ai 50 anni</i>	39	5	44	50	5	55	42	9	51	46	8	54
Impiegati	87	22	109	162	32	194	163	37	200	162	34	196
<i>Età inferiore ai 30 anni</i>	9	1	10	16	4	20	18	6	24	25	5	30
<i>Tra i 30 e i 50 anni</i>	34	12	46	68	16	84	81	18	99	75	18	93
<i>Età superiore ai 50 anni</i>	44	9	53	78	12	90	64	13	77	62	11	73
Operai	28	1	29	33	1	34	20	1	21	23	0	23
<i>Età inferiore ai 30 anni</i>	3	1	4	4	1	5	5	1	6	4	-	4
<i>Tra i 30 e i 50 anni</i>	9	-	9	13	-	13	-	-	-	5	-	5
<i>Età superiore ai 50 anni</i>	16	-	16	16	-	16	15	-	15	14	-	14
Totale	208	42	250	319	54	373	309	64	373	312	58	370
Germania												
Dirigenti	2	-	2	2	-	2	2	-	2	2	-	2
<i>Età inferiore ai 30 anni</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Tra i 30 e i 50 anni</i>	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1
<i>Età superiore ai 50 anni</i>	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1

Quadri	20	4	24	25	4	29	27	5	32	32	4	36
<i>Età inferiore ai 30 anni</i>	-	-	-	1	-	1	2	-	2	1	-	1
<i>Tra i 30 e i 50 anni</i>	14	3	17	13	4	17	15	5	20	24	4	28
<i>Età superiore ai 50 anni</i>	6	1	7	11	-	11	10	-	10	7	-	7
Impiegati	111	30	141	140	44	184	159	49	208	148	48	196
<i>Età inferiore ai 30 anni</i>	14	7	21	28	10	38	38	19	57	47	16	63
<i>Tra i 30 e i 50 anni</i>	76	20	96	89	30	119	100	27	127	82	28	110
<i>Età superiore ai 50 anni</i>	21	3	24	23	4	27	21	3	24	19	4	23
Operai	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Età inferiore ai 30 anni</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Tra i 30 e i 50 anni</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Età superiore ai 50 anni</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale	133	34	167	167	48	215	188	54	242	182	52	234
Cina												
Dirigenti	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1
<i>Età inferiore ai 30 anni</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Tra i 30 e i 50 anni</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Età superiore ai 50 anni</i>	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1
Quadri	4	2	6	3	2	5	4	2	6	4	1	5
<i>Età inferiore ai 30 anni</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Tra i 30 e i 50 anni</i>	4	2	6	3	2	5	4	2	6	4	1	5
<i>Età superiore ai 50 anni</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Impiegati	26	14	40	22	10	32	25	10	35	28	6	34
<i>Età inferiore ai 30 anni</i>	10	8	18	8	5	13	10	9	19	10	3	13
<i>Tra i 30 e i 50 anni</i>	15	6	21	14	5	19	13	1	14	18	3	21
<i>Età superiore ai 50 anni</i>	1	-	1	-	-	-	2	-	2	-	-	-
Operai	1	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Età inferiore ai 30 anni</i>	1	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Tra i 30 e i 50 anni</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Età superiore ai 50 anni</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale	32	17	49	26	12	38	30	12	42	33	7	40
USA												
Dirigenti	2	-	2	1	-	1	1	-	1	1	1	2
<i>Età inferiore ai 30 anni</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Tra i 30 e i 50 anni</i>	2	-	2	1	-	1	1	-	1	1	1	2

<i>Età superiore ai 50 anni</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Quadri	1	1	2	2	1	3	-	-	-	-	-	-
<i>Età inferiore ai 30 anni</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Tra i 30 e i 50 anni</i>	1	-	1	2	-	2	-	-	-	-	-	-
<i>Età superiore ai 50 anni</i>	-	1	1	-	1	1	-	-	-	-	-	-
Impiegati	8	8	16	7	2	9	10	4	14	9	1	10
<i>Età inferiore ai 30 anni</i>	1	5	6	2	1	3	4	3	7	3	1	4
<i>Tra i 30 e i 50 anni</i>	7	3	10	5	1	6	6	1	7	6	-	6
<i>Età superiore ai 50 anni</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
Operai	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Età inferiore ai 30 anni</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Tra i 30 e i 50 anni</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Età superiore ai 50 anni</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale	11	9	20	10	3	13	11	4	15	10	2	12
TOTALE												
Dirigenti	23	2	25	29	2	31	30	2	32	27	3	30
<i>Età inferiore ai 30 anni</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Tra i 30 e i 50 anni</i>	8	-	8	9	-	9	10	-	10	11	1	12
<i>Età superiore ai 50 anni</i>	16	2	18	20	2	22	20	2	22	16	2	18
Quadri	100	24	124	129	26	155	131	31	162	140	27	167
<i>Età inferiore ai 30 anni</i>	1	-	1	1	-	1	2	-	2	1	-	1
<i>Tra i 30 e i 50 anni</i>	54	17	71	67	20	87	77	22	99	86	19	105
<i>Età superiore ai 50 anni</i>	45	7	52	61	6	67	52	9	61	53	8	61
Impiegati	232	74	306	331	88	419	357	100	457	347	89	436
<i>Età inferiore ai 30 anni</i>	34	21	55	54	20	74	70	37	107	85	25	110
<i>Tra i 30 e i 50 anni</i>	132	41	173	176	52	228	200	47	247	181	49	230
<i>Età superiore ai 50 anni</i>	66	12	78	101	16	117	87	16	103	81	15	96
Operai	29	2	31	33	1	34	20	1	21	23	0	23
<i>Età inferiore ai 30 anni</i>	4	2	6	4	1	5	5	1	6	4	-	4
<i>Tra i 30 e i 50 anni</i>	9	-	9	13	-	13	-	-	-	5	-	5
<i>Età superiore ai 50 anni</i>	16	-	16	16	-	16	15	-	15	14	-	14
Totale	384	102	486	522	117	639	538	134	672	537	119	656

Numero di nuovi assunti	2021			2020			2019			2018		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Dirigenti	40	6	46	52	1	53	42	12	54	48	8	56
<i>Età inferiore ai 30 anni</i>	4	-	4	-	-	-	4	4	8	18	1	19
<i>Tra i 30 e i 50 anni</i>	18	3	21	21	1	22	29	7	36	25	6	31
<i>Età superiore ai 50 anni</i>	18	3	21	31	-	31	9	1	10	5	1	6
Quadri	11	4	15	9	1	10	28	8	36	24	15	39
<i>Età inferiore ai 30 anni</i>	4	1	5	5	1	6	12	7	19	12	8	20
<i>Tra i 30 e i 50 anni</i>	5	1	6	2	-	2	12	1	13	11	5	16
<i>Età superiore ai 50 anni</i>	2	2	4	2	-	2	4	-	4	1	2	3
Impiegati	23	9	32	7	4	11	-	5	5	6	-	6
<i>Età inferiore ai 30 anni</i>	10	4	14	2	2	4	-	-	-	1	-	1
<i>Tra i 30 e i 50 anni</i>	12	5	17	5	2	7	-	5	5	5	-	5
<i>Età superiore ai 50 anni</i>	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Operai	4	6	10	1	1	2	1	2	3	4	1	5
<i>Età inferiore ai 30 anni</i>	1	4	5	-	-	-	-	1	1	3	1	4
<i>Tra i 30 e i 50 anni</i>	3	2	5	1	-	1	1	1	2	1	-	1
<i>Età superiore ai 50 anni</i>	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-
Totale	78	25	103	69	7	76	71	27	98	82	24	106
<i>Età inferiore ai 30 anni</i>	19	9	28	7	3	10	16	12	28	34	10	44
<i>Tra i 30 e i 50 anni</i>	38	11	49	29	3	32	42	14	56	42	11	53
<i>Età superiore ai 50 anni</i>	21	5	26	33	1	34	13	1	14	6	3	9

Dipendenti che hanno lasciato l'azienda	2021			2020			2019			2018		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Dirigenti	150	20	170	40	11	51	47	7	54	14	3	17
<i>Età inferiore ai 30 anni</i>	7	2	9	4	2	6	4	2	6	3	-	3
<i>Tra i 30 e i 50 anni</i>	62	11	73	17	4	21	15	4	19	6	3	9
<i>Età superiore ai 50 anni</i>	81	7	88	19	5	24	28	1	29	5	-	5
Quadri	39	17	56	34	12	46	17	6	23	29	13	42
<i>Età inferiore ai 30 anni</i>	3	4	7	9	7	16	6	3	9	11	10	21
<i>Tra i 30 e i 50 anni</i>	25	11	36	17	5	22	10	3	13	15	3	18
<i>Età superiore ai 50 anni</i>	11	2	13	8	-	8	1	-	1	3	-	3

Impiegati	15	7	22	15	4	19	3	-	3	1	-	1
<i>Età inferiore ai 30 anni</i>	5	2	7	5	3	8	-	-	-	1	-	1
<i>Tra i 30 e i 50 anni</i>	10	5	15	8	1	9	3	-	3	-	-	-
<i>Età superiore ai 50 anni</i>	-	-	-	2	-	2	-	-	-	-	-	-
Operai	2	-	2	3	2	5	3	-	3	1	3	4
<i>Età inferiore ai 30 anni</i>	2	-	2	1	1	2	-	-	-	-	2	2
<i>Tra i 30 e i 50 anni</i>	-	-	-	1	1	2	2	-	2	1	1	2
<i>Età superiore ai 50 anni</i>	-	-	-	1		1	1	-	1	-	-	-
Totale	206	44	250	92	29	121	70	13	83	45	19	64
<i>Età inferiore ai 30 anni</i>	17	8	25	19	13	32	10	5	15	15	12	27
<i>Tra i 30 e i 50 anni</i>	97	27	124	43	11	54	30	7	37	22	7	29
<i>Età superiore ai 50 anni</i>	92	9	101	30	5	35	30	1	31	8	-	8

Tasso di turnover (%)	2021			2020			2019			2018		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Italia	72%	48%	68%	13%	20%	14%	13%	2%	15%	4%	1%	5%
Germania	29%	50%	34%	20%	25%	21%	7%	3%	10%	12%	6%	18%
Cina	47%	41%	45%	58%	33%	50%	8%	0%	8%	3%	0%	3%
USA	18%	0%	10%	30%	67%	38%	25%	0%	25%	8%	25%	33%
Totale	54%	43%	51%	18%	25%	19%	11%	2%	13%	7%	3%	10%

Ore medie di formazione per genere e categoria di dipendente (ore/n°)	2021			2020			2019			2018		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Italia	7,9	6,1	7,6	7,8	5,0	7,4	15,8	18,6	16,3	11,1	18,4	12,2
<i>Dirigenti</i>	7,5	0,8	6,8	9,6	3,0	9,1	14,4	6,5	13,9	7,7	15,8	8,4
<i>Quadri</i>	4,7	1,3	4,0	4,2	4,7	4,3	8,5	11,4	9,0	8,1	9,4	8,3
<i>Impiegati</i>	9,8	10,4	9,9	8,6	3,3	7,7	18,3	19,1	18,5	11,1	21,1	12,8
<i>Operai</i>	9,3	-	8,9	5,3	9,0	5,4	7,5	45,0	9,2	8,0	-	8,0
Germania	6,2	3,0	5,5	1,2	0,2	1,0	59,2	56,5	58,6	52,8	105,2	64,5
<i>Dirigenti</i>	-	-	-	-	-	-	8,0	-	8,0	-	-	-
<i>Quadri</i>	1,1	6,0	1,9	1,1	-	0,9	15,8	7,6	14,5	-	13,3	1,5
<i>Impiegati</i>	7,2	2,6	6,2	1,3	0,2	1,0	67,2	61,5	65,8	65,0	112,8	76,7
<i>Operai</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Cina	0,7	1,6	1,0	0,4	4,6	1,7	2,8	6,3	3,8	2,9	3,4	3,0
<i>Dirigenti</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Quadri</i>	-	-	-	-	-	-	-	4,0	4,0	6,0	-	4,8
<i>Impiegati</i>	0,9	2,0	1,3	0,5	5,5	2,0	2,7	6,7	3,9	2,6	4,0	2,8
<i>Operai</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
USA	29,5	8,3	20,0	-	-	-	-	-	-	-	22,5	3,8
<i>Dirigenti</i>	48,0	-	48,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Quadri</i>	50,0	15,0	32,5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Impiegati</i>	22,3	7,5	14,9	-	-	-	-	-	-	-	45,0	4,5
<i>Operai</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale	7,2	5,1	6,7	5,2	2,9	4,7	29,9	32,2	30,4	24,5	55,5	30,2
<i>Dirigenti</i>	10,0	0,8	9,3	8,3	3,0	7,9	13,1	6,5	12,6	6,6	10,5	7,0
<i>Quadri</i>	4,9	3,7	4,6	5,4	5,7	5,5	13,9	15,1	14,2	9,5	13,8	10,2
<i>Impiegati</i>	7,7	5,8	7,2	4,8	1,9	4,2	38,5	37,9	38,4	33,1	69,7	40,6
<i>Operai</i>	8,9	-	8,4	5,3	9,0	5,4	7,5	45,0	9,2	8,0	-	8,0

Infortuni, decessi o malattie professionali (n*) ³⁰	2021			2020			2019			2018		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Totale	1	-	1	2	1	3	5	1	6	5	-	5
Sul lavoro	1	-	1	2	1	3	3	-	3	4	-	4
Italia	1	-	1	2	1	3	3	-	3	3	-	3
Germania	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
Cina	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
USA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
In itinere	-	-	-	-	-	-	2	1	3	1	-	1
Italia	-	-	-	-	-	-	2	1	3	-	-	-
Germania	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
Cina	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
USA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

³⁰ GRI 403-9: Tipologia di infortuni, tasso di infortunio, malattie professionali, giorni di lavoro persi e assenteismo e numero di incidenti mortali collegati al lavoro suddivisi per regione e per genere.

Numero di dipendenti coperti da contratto collettivo di contrattazione (n° e %) ³¹	2021	2020	2019	2018
Italia				
Dipendenti coperti da accordi collettivi di contrattazione (n°)	250	373	373	372
Totale dipendenti (n°)	250	373	373	372
Totale percentuale	100%	100%	100%	100%
Germania				
Dipendenti coperti da accordi collettivi di contrattazione (n°)	17	54	62	68
Totale dipendenti (n°)	167	215	242	234
Totale percentuale	10%	25%	26%	29%
Cina				
Dipendenti coperti da accordi collettivi di contrattazione (n°)	49	36	42	40
Totale dipendenti (n°)	49	36	42	40
Totale percentuale	100%	100%	100%	100%
USA				
Dipendenti coperti da accordi collettivi di contrattazione (n°)	0	0	0	0
Totale dipendenti (n°)	20	13	15	12
Totale percentuale	0%	0%	0%	0%
Totale				
Dipendenti coperti da accordi collettivi di contrattazione (n°)	316	463	477	480
Totale dipendenti (n°)	486	639	672	658
Totale percentuale	65%	72%	71%	73%

³¹ GRI 102-41: Percentuale dei dipendenti coperti da accordi collettivi di contrattazione

Salario medio per paese, genere e categoria di dipendente (€)	2021			2020			2019			2018		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Italia	69.647	50.525	60.086	67.771	50.017	58.894	67.239	48.473	57.856	68.442	57.767	63.867
Dirigente	144.697	87.050	115.874	139.020	87.050	113.035	136.986	81.850	109.418	142.874	81.850	112.362
Quadro	63.921	53.713	58.817	63.042	53.871	58.457	62.396	54.623	58.509	61.494	54.665	58.080
Impiegato	42.427	37.354	39.891	42.185	35.489	38.837	42.113	35.481	38.797	41.600	36.787	39.194
Operaio	27.542	23.982	25.762	26.838	23.657	25.248	27.460	21.937	24.699	27.798	-	27.798
Germania	94.896	60.534	81.151	99.362	57.273	82.527	104.541	67.947	89.904	79.500	60.662	97.806
Dirigente	144.055	-	144.055	135.928	-	135.928	152.276	-	152.276	164.873	-	164.873
Quadro	87.841	77.549	82.695	103.995	68.824	86.410	96.871	79.399	88.135	102.861	89.765	96.313
Impiegato	52.793	43.519	48.156	58.164	45.722	51.943	64.476	56.496	60.486	73.296	58.237	65.767
Operaio	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Cina	63.832	35.032	51.489	76.104	39.102	61.303	-	-	-	67.231	36.923	55.108
Dirigente	140.000	-	140.000	140.000	-	140.000	-	-	-	105.822	-	105.822
Quadro	67.666	62.500	65.083	54.375	48.750	51.563	-	-	-	60.729	46.154	53.441
Impiegato	42.160	38.196	40.178	33.938	29.453	31.696	-	-	-	35.142	27.692	31.417
Operaio	5.500	4.400	4.950	-	-	-	-	-	-	-	-	-
USA	96.476	71.151	86.346	90.454	76.602	84.913	120.370	39.949	93.563	98.497	47.000	81.331
Dirigente	124.379	0	124.379	126.032	-	126.032	156.670	-	156.670	130.000	-	130.000
Quadro	99.076	95.265	97.171	89.808	95.308	92.558	-	-	-	-	-	-
Impiegato	65.972	47.037	56.504	55.523	57.896	56.710	84.069	39.949	62.009	66.994	47.000	56.997
Operaio	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale	71.317	42.875	57.096	71.835	54.884	63.359	79.823	53.693	66.758	73.244	62.602	68.683
Dirigente	138.283	43.525	90.904	135.245	87.050	111.147	148.644	81.850	115.247	135.892	81.850	108.871
Quadro	79.626	72.257	75.941	77.805	66.688	72.247	79.634	67.011	73.322	75.028	63.528	69.278
Impiegato	50.838	41.527	46.182	47.453	42.140	44.796	63.553	43.975	53.764	54.258	42.429	48.344
Operaio	16.521	14.191	15.356	26.838	23.657	25.248	27.460	21.937	24.699	27.798	-	27.798


Environment

Consumo totale di energia (uffici e siti produttivi) ³²	unità	2021	2020	2019	2018
Italia	Gj	33.043,33	32.060,21	40.807,91	34.081,67
Consumo totale diretto di energia		16.418,94	15.146,1	14.180,83	15.833,34
Consumo totale indiretto di energia (non-rinnovabile)		1.2357,68	13.207,03	21.832,15	16.600,51
Consumo totale indiretto di energia (rinnovabile)		4.266,71	3.707,08	4.794,93	1.647,82
Germania		1.462,87	1.950,18	2.196,25	2018,84
Consumo totale diretto di energia		1.124,15	1.489,11	1.688,75	1.453,47
Consumo totale indiretto di energia (non-rinnovabile)		338,72	461,07	507,50	565,38
Consumo totale indiretto di energia (rinnovabile)		-	-	-	-
Cina		178,80	161	175,14	137,59
Consumo totale diretto di energia		-	-	-	-
Consumo totale indiretto di energia (non-rinnovabile)		178,80	161	175,14	137,59
Consumo totale indiretto di energia (rinnovabile)		-	-	-	-
USA		93,95	176,15	281,84	212,62
Consumo totale diretto di energia		-	-	-	-
Consumo totale indiretto di energia (non-rinnovabile)		93,95	176,15	281,84	212,62
Consumo totale indiretto di energia (rinnovabile)		-	-	-	-
Totale	34.778,94	34.356,53	43.461,14	36.450,73	
Consumo totale diretto di energia	17.543,09	16.635,2	15.869,58	17.286,8	
Consumo totale indiretto di energia (non-rinnovabile)	17.235,85	17.721,33	27.591,56	19.163,92	
Consumo totale indiretto di energia (rinnovabile)	4.266,71	3.707,08	4.794,93	1.647,82	

NOTA: 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.

Intensità energetica (kWh/m ²)	u.m.	2021	2020	2019	2018
Italia	kWh/m²	277,72	269,46	286,45	315,05
Consumo energetico	kWh	9.178.703,62	8.905.613,72	9.467.129,65	9.467.129,65
Unità di misura a confronto	m ²	33.050	33.050	33.050	30.050
Germania	kWh/m²	204,37	200,15	225,41	207,20
Consumo energetico	kWh	406.351,42	541.716,51	610.070,50	560.790,06
Unità di misura a confronto	m ²	1.988,28	2.706,50	2.706,50	2.706,50
Cina	kWh/m²	36,76	42,62	34,49	49,64
Consumo energetico	kWh	49.666,40	47.221,67	38.220,00	38.220,00
Unità di misura a confronto	m ²	1.351	1.108	1.108	770
USA	kWh/m²	82,28	154,27	186,22	186,22
Consumo energetico	kWh	26.096	48.930	59.062	59.062
Unità di misura a confronto	m ²	317,17	317,17	317,17	317,17
Totale	kWh/m²	263,19	256,67	273,64	299,18
Consumo energetico	kWh	9.660.817,44	9.543.481,90	10.174.482,35	10.125.201,91
Unità di misura a confronto	m ²	36.706,45	37.181,67	37.181,67	33.843,67

NOTA: L'unità di misura scelta è la "superficie totale lorda in metri quadrati" riferita ai siti di Cambiano, Grugliasco-Galleria del Vento e Torino Lingotto. Lo stabilimento di Torino Lingotto è stato incluso nonostante sia stato definitivamente chiuso il 31 marzo 2021. Energia consumata a Torino Lingotto (E = 136990 kWh). Energia totale senza Torino Lingotto (E = 9041714 kWh). Superficie senza Torino-Lingotto (S = 30050 m²). Intensità energetica senza Torino Lingotto = 9041714 kWh / 30050 m² = 300,88 kWh/m².

³² GRI 302-1: Consumi di combustibile, energia elettrica e energia termica per il funzionamento degli uffici e delle strutture suddivisi tra rinnovabili/non-rinnovabili.

Emissioni dirette (Scope 1)³³

Emissioni dirette di gas serra suddivise per fonte energetica	u.m.	2021	2020	2019	2018
Italia	t. CO2eq	817,63	756,15	708,38	789,66
Da fonti non rinnovabili		799,35	732,39	684,62	767,72
Da veicoli di proprietà dell'azienda (flotta)		18,28	23,77	23,75	21,94
Germania		75,14	99,28	111,5	95,95
Da fonti non rinnovabili		-	-	-	-
Da veicoli di proprietà dell'azienda (flotta)		75.14256	99,27943	111,5	95,94709
Totale		892,77	855,43	819,88	885,61
Da fonti non rinnovabili		799,35	732,39	684,62	767,72
Da veicoli di proprietà dell'azienda (flotta)		93,42	123,05	135,27	117,88

NOTA: i dati relativi ai consumi energetici di Pinfarina of America Corp. (USA) e Pinfarina Shanghai (Cina) sono stimati sulla media dei consumi di un ufficio negli Stati Uniti.

Emissioni indirette (Scope 2)³⁴

Emissioni indirette di gas serra derivanti da consumi energetici da fonti non rinnovabili	u.m.	2021	2020	2019	2018
Italia	t. CO2 eq	1263,88	1276,56	1880,09	1729,22
Elettricità		1235,89	1157,856	1408,37	1729,22
Energia termica		27,99	118,71	471,72	-
Altre fonti		-	-	-	-
Germania		47,04	64,04	70,49	78,52
Elettricità		47,04	64,04	70,49	78,52
Energia termica		-	-	-	-
Altre fonti		-	-	-	-
Cina		32,18	30,60	31,53	24,77
Elettricità		32,18	30,60	31,53	24,77
Energia termica		-	-	-	-
Altre fonti		-	-	-	-
USA		11,87	22,26	35,62	26,87
Elettricità		11,87	22,26	35,62	26,87
Energia termica		-	-	-	-
Altre fonti		-	-	-	-
Total		1354,98	1393,46	2017,72	1859,38
Elettricità		1326,99	1274,75	1546	1859,38
Energia termica		27,99	118,71	471,72	-
Altre fonti		-	-	-	-

NOTA: i dati relativi ai consumi energetici di Pinfarina of America Corp. (USA) e Pinfarina Shanghai (Cina) sono stimati sulla media dei consumi di un ufficio negli Stati Uniti.

³³ GRI 305-1: Emissioni generate dal consumo di combustibile per il funzionamento degli uffici e delle strutture + dall'utilizzo di auto aziendali.

³⁴ GRI 305-2: Emissioni generate dai consumi di energia elettrica ed energia termica per il funzionamento degli uffici e delle strutture.

NOx, SOx e altre emissioni significative ³⁵	u.m.	2021	2020	2019	2018
Italia	kg	485,97	248,69	250,53	252,64
NOx		274	248,36	250,08	252,42
Volatile organic compound (VOC)		211,97	332,88	450,54	220,07

NOTA: 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 variazione della grandezza del dato relativo alla emissione di NOx è dovuto a un errore di calcolo negli anni precedenti. In particolare, fino al 2020 nell'ambito delle conversioni era stato erroneamente considerato 1 TEP = 41860 GJ Mentre la formula corretta prevede 1 TEP = 41,86 GJ

Prelievi idrici ³⁶	u.m.	2021	2020	2019	2018
Italia	l	14.050.000	20.905.000	18.062.000	18.573.000
Germania		528.242,84	574.177	626.304	587.000
Cina		189.700	160.550	184.000	88.000
USA		953,33	715	2.860	2.860
Totale		14.768.896,17	21.640.442	18.875.164	19.250.860

NOTA: 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.

Peso totale dei rifiuti prodotti	u.m.	2021	2020	2019	2018	2017
Italia	kg	308.498	2.311.620	392.385	222.444	1.338.599
Rifiuti destinati alle operazioni di recupero		263.308	2.284.766	345.930	171.424	1.305.999
Rifiuti destinati alle operazioni di smaltimento		45.190	26.854	46.455	51.020	32.600
Totale		308.498	2.311.620	392.385	222.444	1.338.599
Rifiuti destinati alle operazioni di recupero		263.308	2.284.766	345.930	171.424	1.305.999
Rifiuti destinati alle operazioni di smaltimento		45.190	26.854	46.455	51.020	32.600

Nella tabella di seguito è riportato il dettaglio dei rifiuti prodotti dalle *legal entity* italiane del Gruppo Pininfarina.

Peso totale dei rifiuti prodotti ³⁷	u.m.	2021	2020	2019	2018
Rifiuti non pericolosi	kg	308.498	2.311.620	392.385	222.444
Rifiuti destinati alle operazioni di recupero		263.308	2.284.766	345.930	171.424
Rifiuti destinati alle operazioni di smaltimento		45.190	26.854	46.455	51.020
Rifiuti pericolosi		27.125	16.294	19.816	20.067
Rifiuti destinati alle operazioni di recupero		22.895	6.335	12.665	17.761
Rifiuti destinati alle operazioni di smaltimento		4.230	9.959	7.151	2.306
Totale		335.623	2.327.914	412.201	242.511
Rifiuti destinati alle operazioni di recupero		286.203	2.291.101	358.595	189.185
Rifiuti destinati alle operazioni di smaltimento		49.420	36.813	53.606	53.326

35 GRI 305-7: Emissioni NOx, SOx o altro tipo di emissioni significative.

36 GRI 303-3: Prelievi idrici degli uffici e delle strutture.

37 GRI 306-2: Rifiuti prodotti per tipologia e modalità di smaltimento (carta e rifiuti tecnologici, macero, allegati, etc.).

Nota metodologica

Il Gruppo Pininfarina (di seguito anche "Gruppo" e "Pininfarina"), in qualità di **ente di interesse pubblico**, è soggetto all'applicazione del Decreto Legislativo 30 Dicembre 2016, n. 254 *"Attuazione della direttiva 2014/95/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 22 ottobre 2014, recante modifica alla direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni"* (da qui in poi "D.Lgs. 254/2016" o "Decreto").

La presente **Dichiarazione Consolidata di Carattere Non Finanziario** di Pininfarina al 31 dicembre 2021 (nel seguito anche "Dichiarazione Non Finanziaria" o "Dichiarazione") è pertanto predisposta in conformità alle disposizioni del Decreto e costituisce un documento distinto dalla Relazione sulla Gestione, ma parte integrante della documentazione afferente al Bilancio consolidato finanziario 2021.

La Dichiarazione Non Finanziaria contiene informazioni relative ai temi ambientali, sociali, attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani e alla lotta contro la corruzione, utili ad assicurare la comprensione delle attività svolte dal Gruppo, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto prodotto dalle stesse.

Per la redazione della presente Dichiarazione Pininfarina si è avvalsa di specifici principi e metodologie previste dai più recenti standard pubblicati nel 2016 ed aggiornati dal 2018 dal *Global Reporting Initiative ("GRI Standards")*, autorevole organismo indipendente dedicato alla definizione di modelli per il reporting non-finanziario.

Al fine di garantire un elevato livello di trasparenza, la presente Dichiarazione è stata redatta **in conformità con l'opzione "Core"** prevista dai *GRI Standards*.³⁸ Tale metodologia richiede che sia rendicontata una serie di indicatori particolarmente rappresentativi della sostenibilità aziendale ed almeno un indicatore per ogni ambito valutato come materiale per l'azienda.

L'ampiezza e la qualità della rendicontazione riflette quindi il principio di materialità, elemento previsto dalla normativa di riferimento e caratterizzante gli standard GRI: i temi trattati all'interno della Dichiarazione sono pertanto quelli che, a seguito di attenta valutazione da parte del management e alla luce dei risultati delle attività di *stakeholder engagement*, sono stati considerati rilevanti in quanto in grado di riflettere gli impatti sociali e ambientali delle attività del Gruppo o di influenzare le decisioni dei suoi stakeholder.

Per facilitare la lettura del documento, nelle pagine seguenti viene presentata una tabella che illustra, per ciascun ambito previsto dal D. Lgs. 254/2016, i paragrafi relativi e gli standard GRI utilizzati per la rendicontazione.

Il presente documento è stato **sottoposto a giudizio di conformità da parte della società di revisione**. La verifica è stata svolta secondo le procedure indicate nella "Relazione della Società di Revisione Indipendente", riportata in calce al documento.

Il Consiglio di Amministrazione di Pininfarina S.p.A. ha approvato la Dichiarazione Non Finanziaria il 23 marzo 2022.

³⁸ GRI 102-54: Opzione "in accordance" scelta.

La Dichiarazione Non Finanziaria è pubblicata nella sezione "Investor Relations/Informazioni per gli Azionisti" del sito internet della Società (www.pininfarina.com).

La Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario precedente più recente di Pininfarina S.p.A. al 31/12/2020 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 12 febbraio 2021.

La Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario di Pininfarina S.p.A. viene pubblicata con periodicità annuale.

Un possibile punto di contatto per domande riguardanti il report o il suo contenuto è il seguente: finance@pec.pininfarina.it

Standard applicati

I dati e le informazioni inclusi nella presente Dichiarazione Non Finanziaria derivano dai sistemi informativi del Gruppo e dal sistema di reporting non-finanziario sviluppato appositamente per rispondere ai requisiti stabiliti nel D. Lgs. 254/2016 e nei GRI Standard. I dati sono stati elaborato tramite calcoli puntuali o stime, ove specificatamente indicato. Di seguito si riportano le metodologie di calcolo utilizzate.

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

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

Ambiti del D. Lgs. 254/2016	Richieste del D. Lgs. 254/2016	Linee guida CE	GRI Standard	Riferimenti
Modello di gestione Aziendale e Governance	Art. 3.1, comma a) Descrizione del modello aziendale di gestione ed organizzazione delle attività dell'impresa, ivi inclusi i modelli eventualmente adottati ai sensi del D. Lgs. 231/2001	4.6.b) il rapporto dei dipendenti che lavorano in base a contratti a tempo determinato, suddivisi per sesso	102-18	p. 15
Politiche	Art. 3.1, comma b) Descrizione delle politiche praticate dall'impresa, comprese quelle di dovuta diligenza	4.6.c) il processo di ricevimento e gestione dei reclami, nonché delle misure di attenuazione e soluzione di casi di violazione dei diritti umani	103-2	p. 11, 16, 18, 25, 38, 48
Modello di gestione dei rischi	Art. 3.1, comma c) Descrizione dei principali rischi, ivi incluse le modalità di gestione degli stessi, generati o subiti, e che derivano dalle attività dell'impresa	4.6.d) criteri utilizzati nelle valutazioni dei rischi legati alla corruzione 4.6.d) processi di controllo interno e risorse allocate alla prevenzione della corruzione interna ed esterna	102-15	p. 17, 19, 26, 40, 47, 49
Persone	Art 3.2, comma d) Informazioni riguardanti la gestione del personale, incluse la parità di genere, l'attuazione di convenzioni di organizzazioni internazionali e il dialogo con le parti sociali	4.6.b) il rapporto dei dipendenti che lavorano in base a contratti a tempo determinato, suddivisi per sesso 4.6.b) la gestione del capitale umano, ivi incluso il sistema di remunerazione 4.6.c) rispetto della libertà di associazione 4.6.b) l'avvicendamento dei dipendenti 4.6.b) la diversità di genere e altri aspetti della diversità 4.6.b) le ore medie di formazione per anno per dipendente, per sesso	102-8; 102-36; 102-41; 401-1; 401-2; 404-1; 405-1	p. 38, 42-46, 48, 51, 52, 54-58

Sociale	Art 3.2, comma c) Informazioni riguardanti l'impatto sulla salute e sicurezza	4.6.b) i lavoratori che partecipano ad attività che presentano un rischio elevato di malattie o infortuni specifici. Il numero di infortuni sul lavoro, i tipi di lesioni o malattie professionali	403-2	p. 44
Ambiente	Art 3.2, comma a, b, c) Impiego di risorse idriche; emissioni inquinanti in atmosfera; impatto sull'ambiente; altri indicatori rilevanti correlati alle politiche ambientali	4.6.a) il consumo di energia proveniente da fonti non rinnovabili, l'intensità energetica e l'impatto ambientale derivante dall'uso di energia 4.6.a) il rendimento energetico e i miglioramenti dello stesso 4.6.a) uso e tutela delle risorse naturali (quali ad esempio l'acqua, la terra) 4.6.a) le emissioni di gas a effetto serra in tonnellate metriche di CO ₂ equivalente e l'intensità dei gas a effetto serra 4.6.a) le emissioni di altri inquinanti (misurate in valore assoluto e come intensità) 4.6.a) la gestione dei rifiuti (ad esempio i rapporti di riciclaggio) 4.6.a) divulgazioni rilevanti in materia di prevenzione e controllo dell'inquinamento	302-1; 302-3; 303-1; 305-1; 305-2; 305-6; 306-2; 307-1	p. 31-35, 59-62
Sociale	Art 3.2, comma d) Informazioni riguardanti aspetti sociali	N/A	419-1	p. 38-49, 51-59
Rispetto dei diritti umani	Art 3.2, comma e) Informazioni riguardanti il rispetto dei diritti umani e misure adottate per prevenirne le violazioni e comportamenti discriminatori	4.6.c) eventi verificatisi che presentano un grave impatto sui diritti umani, relativi alle sue attività o alle sue decisioni	406-1	p. 46
Lotta contro la corruzione	Art 3.2, comma f) Informazioni riguardanti la lotta contro la corruzione attiva e passiva 4.6.d) criteri utilizzati nelle valutazioni dei rischi legati alla corruzione	4.6.d) dipendenti che hanno ricevuto adeguata formazione	205-2; 205-3	p. 18

Indici infortunistici

Gli indici infortunistici sono stati calcolati secondo le modalità stabilite dalla norma UNI 7249:2007 "statistiche degli infortuni sul lavoro".

In particolare, il tasso di infortuni (IR) è stato calcolato come il rapporto tra infortuni, anche mortali, ed ore lavorate moltiplicato per 1.000.000. Il numero di ore di lavoro perso (LDR) è calcolato come il rapporto tra le ore di assenza per infortuni e le ore lavorate durante l'anno, moltiplicato per 200.000. Tale parametro è pari al numero di ore lavorate da 50 dipendenti in un anno lavorando 40 ore a settimana. Stessa metodologia è stata utilizzata per calcolare le ore di lavoro perso a seguito di malattie professionali (ODR): rapporto tra le ore di assenza per infortuni e le ore lavorate durante l'anno moltiplicato per 200.000.

Consumi energetici ed emissioni di gas ad effetto serra

I dati utilizzati per calcolare i consumi energetici provengono per le controllate estere del Gruppo da quanto comunicato dal provider energetico. Per la Capogruppo e la controllata Pininfarina Extra i dati provengono dai misuratori installati presso gli stabilimenti.

I consumi di gasolio della flotta aziendale italiana sono stati stimati moltiplicando i km percorsi dai mezzi del parco auto aziendale per il consumo medio, per la sola percentuale riconducibile ad uso aziendale (pari al 7% del totale).

Le emissioni sono suddivise tra Scope 1 e Scope 2.

Per Scope 1 si intendono le emissioni in atmosfera di Gas Serra generate direttamente dalla società, bruciando combustibili al fine di generare energia elettrica o termica.

Lo Scope 2 ricomprende le emissioni generate dai provider dell'azienda per produrre l'energia consumata dalla società.

Per il calcolo delle emissioni dirette di CO₂ (Scope 1) sono stati utilizzati i fattori di emissione definiti dai parametri del Department for Business, Energy & Industrial Strategy (BEIS), mentre per il calcolo delle emissioni indirette di CO₂ (Scope 2) sono stati utilizzati i fattori di emissione definiti da ISPRA su fonte dati TERNA.

La stima delle sostanze ozono lesive emesse dalle officine italiane è basata su misurazioni semestrali dei fumi effettuate in ottemperanza alla normativa vigente.

Rifiuti

I dati relativi ai rifiuti prodotti sono stati ricavati dal Registro dei Rifiuti tenuto dal Gruppo in ottemperanza alla normativa vigente in tema di smaltimento di rifiuti.

GRI Content Index³⁹

Di seguito si riporta la tabella di riepilogo degli indicatori GRI rendicontati all'interno della presente Dichiarazione Non Finanziaria.

Disclosure	Numero di pagina	Riferimento ad altre sezioni della Relazione o a documenti esterni (i numeri di pagina si riferiscono al paragrafo che include la disclosure)
GRI 102		General Disclosure
102-1	Copertina	Pininfarina S.p.A.
102-2	p. 14	Relazione finanziaria annuale, Andamento settoriale nel 2021
102-3	Retrocopertina	Via Montecuccoli 9, Torino (TO)
102-4	p. 4	Gruppo Pininfarina – Mission, Valori e Storia
102-5	p. 37	Relazione finanziaria annuale, Informazioni Generali, Premessa
102-6	p. 4	Gruppo Pininfarina – Mission, Valori e Storia
102-7	p. 10, 14	Relazione finanziaria annuale, Risorse umane ed ambiente; Relazione finanziaria annuale, Le società del Gruppo
102-8	p. 51	Dati e Indicatori
102-9	p. 19	Lotta alla corruzione
102-10	p. 19	Lotta alla corruzione

³⁹ GRI 102-55: GRI content index.

Disclosures	Numero di pagina	Riferimento ad altre sezioni della Relazione o a documenti esterni (i numeri di pagina si riferiscono al paragrafo che include la disclosure)
102-11	p. 16	Sistemi di gestione e controllo
102-12	p. 42	Parità di genere
102-13	p. 15	Struttura della governance aziendale
102-14	p. 2	Lettera agli stakeholder
102-15	p. 16, 18, 26, 38, 47, 48	Sistemi di gestione e controllo, Lotta alla corruzione, Principali rischi e modalità di gestione, Gestione del Personale, diversità e inclusione, Rispetto dei diritti umani, Compliance normativa in ambito socioeconomica
102-16	p. 4, 15	Gruppo Pininfarina – Mission, Valori e Storia, Struttura della governance aziendale
102-18	p. 15, 16	Struttura della governance aziendale, La governance della sostenibilità
102-22	p. 21	Diversità e indipendenza
102-36	p. 43, 59	Relazione sulla remunerazione. Remunerazione e benefit, Salario medio per paese, genere e categoria di dipendente (€)
102-40	p. 4	Gruppo Pininfarina – Mission, Valori e Storia
102-41	p. 44	Dialogo con le parti sociali
102-42	p. 4	Gruppo Pininfarina – Mission, Valori e Storia
102-43	p. 4	Gruppo Pininfarina – Mission, Valori e Storia
102-44	p. 9	Analisi di materialità e stakeholder engagement
102-45	p. 4	Gruppo Pininfarina – Mission, Valori e Storia
102-46	p. 63	Nota metodologica
102-47	p. 9	Analisi di materialità e stakeholder engagement
GRI 102		General Disclosure
102-48	p. 33, 34	Emissioni nocive, Rifiuti.
102-49	p. 63	Nota metodologica
102-50	Copertina	Esercizio 2021
102-51	p. 63	Nota metodologica
102-52	p. 63	Nota metodologica
102-53	p. 63	Nota metodologica
102-54	p. 63	Nota metodologica
102-55	p. 66	GRI content index
102-56	p. 63	Nota metodologica
GRI 103		Management Approach
103-2	p. 16, 18, 26, 38, 47, 48	Sistemi di gestione e controllo, Lotta alla corruzione, Principali rischi e modalità di gestione, Gestione del Personale, diversità e inclusione, Rispetto dei diritti umani, Compliance normativa in ambito socioeconomica
GRI 205		Anti Corruption
205-2	p. 18	Lotta alla corruzione
205-3	p. 18	Lotta alla corruzione
GRI 302		Energy
302-1	p. 31, 61	Consumi energetici, Consumo totale di energia (uffici e siti produttivi)
302-3	p. 61	Intensità energetica

Disclosures	Numero di pagina	Riferimento ad altre sezioni della Relazione o a documenti esterni (i numeri di pagina si riferiscono al paragrafo che include la disclosure)
GRI 303		Water and Effluents
303-3	p. 34, 61	Risorse idriche
GRI 305		Emissions
305-1	p. 33, 61	Scope 1
305-2	p. 33, 61	Scope 2
305-6	p. 33	Emissioni nocive
305-7	p. 33, 62	Emissioni nocive
GRI 306		Effluents and Waste
306-2	p. 35, 62	Risorse idriche
GRI 307		Environmental Compliance
307-1	p. 36	Sanzioni
GRI 401		Employment
401-1	p. 43, 55, 56	Numeri di assunzioni e turnover
401-2	p. 43, 59	Remunerazione e benefit
GRI 403		Occupational Health and Safety
403-1	p. 44	Salute e sicurezza sul lavoro
403-9	p. 44, 57	Salute e sicurezza sul lavoro; Tabella: Infortuni, decessi o malattie professionali
403-10	p. 44, 57	Salute e sicurezza sul lavoro; Tabella: Infortuni, decessi o malattie professionali
GRI 404		Training and Education
404-1	p. 44, 56	Attività formative; Tabella: Ore medie di formazione per genere e categoria di dipendente
GRI 405		Diversity and Equal Opportunity
405-1a	p. 21	Diversità e indipendenza
405-1b	p. 41, 42, 52	Composizione del personale, Diversità di genere, Tabella: Dipendenti per fascia d'età
405-2	p. 41	Composizione del personale
GRI 406		Non-discrimination
406-1	p. 46	Rispetto dei diritti umani
GRI 419		Socio-economic Compliance
419-1	p. 48	Compliance normativa in ambito socioeconomico

Lettera della società di revisione



KPMG S.p.A.
Revisione e organizzazione contabile
Corso Vittorio Emanuele II, 48
10123 TORINO TO
Telefono +39 011 8395144
Email it-fmauditaly@kpmg.it
PEC kpmgspa@pec.kpmg.it

Relazione della società di revisione indipendente sulla dichiarazione consolidata di carattere non finanziario ai sensi dell'art. 3, comma 10, del D.Lgs. 30 dicembre 2016 n. 254 e dell'art. 5 del Regolamento Consob adottato con Delibera n. 20267 del 18 gennaio 2018

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

Ai sensi dell'art. 3, comma 10, del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016 n. 254 (di seguito anche il "Decreto") e dell'art. 5 del Regolamento Consob adottato con Delibera n. 20267 del 18 gennaio 2018, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("*limited assurance engagement*") della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario del Gruppo Pininfarina (di seguito anche il "Gruppo") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2021 predisposta ai sensi dell'art. 4 del Decreto e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 23 marzo 2022 (di seguito anche la "DNF").

L'esame limitato da noi svolto non si estende alle informazioni contenute nel paragrafo "Pininfarina e la Tassonomia Europea" della DNF, richieste dall'art. 8 del Regolamento (UE) n. 852 del 18 giugno 2020.

Responsabilità degli Amministratori e del Collegio Sindacale della Pininfarina S.p.A. per la DNF

Gli Amministratori sono responsabili per la redazione della DNF in conformità a quanto richiesto dagli artt. 3 e 4 del Decreto e ai "*Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards*" definiti dal GRI - *Global Reporting Initiative* ("GRI Standards").

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



Gruppo Pininfarina
Relazione della società di revisione
31 dicembre 2021

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

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

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

Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza dell'International Code of Ethics for Professional Accountants (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 Control 1 (ISQC Italia 1) e, di conseguenza, mantiene un sistema di controllo qualità che include direttive e procedure documentate sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e dei regolamenti applicabili.

Responsabilità della società di revisione

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

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



In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

- 1 Analisi dei temi rilevanti in relazione alle attività e alle caratteristiche del Gruppo rendicontati nella DNF, al fine di valutare la ragionevolezza del processo di selezione seguito alla luce di quanto previsto dall'art. 3 del Decreto e tenendo presente lo standard di rendicontazione utilizzato.
- 2 Analisi e valutazione dei criteri di identificazione del perimetro di consolidamento, al fine di riscontrarne la conformità a quanto previsto dal Decreto.
- 3 Comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario inclusi nella DNF e i dati e le informazioni inclusi nel bilancio consolidato del Gruppo.
- 4 Comprensione dei seguenti aspetti:
 - modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, con riferimento alla gestione dei temi indicati nell'art. 3 del Decreto;
 - politiche praticate dall'impresa connesse ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto, risultati conseguiti e relativi indicatori fondamentali di prestazione;
 - principali rischi, generati o subiti, connessi ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto.

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

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

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

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

- a livello di gruppo,
 - a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella DNF, e in particolare al modello aziendale, alle politiche praticate e ai principali rischi, abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili,
 - b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati;



Gruppo Pininfarina
Relazione della società di revisione
31 dicembre 2021

- per le società Pininfarina S.p.A. e Pininfarina Deutschland GmbH, che abbiamo selezionato sulla base delle loro attività, del loro contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato e della loro ubicazione, abbiamo effettuato visite in loco nel corso delle quali ci siamo confrontati con i responsabili e abbiamo acquisito riscontri documentali circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la dichiarazione consolidata di carattere non finanziario del Gruppo Pininfarina relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2021 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dagli artt. 3 e 4 del Decreto e ai "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" definiti dal GRI - Global Reporting Initiative ("GRI Standards").

Le nostre conclusioni sulla dichiarazione consolidata di carattere non finanziario del Gruppo Pininfarina non si estendono alle informazioni contenute nel paragrafo "Pininfarina e la Tassonomia Europea" della stessa, richieste dall'art. 8 del Regolamento (UE) n. 852 del 18 giugno 2020.

Torino, 20 aprile 2022

KPMG S.p.A.



Andrea Fumagallo
Socio