



*pininfarina*

**PININFARINA S.p.A.**

**RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE  
Esercizio 2017**

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

(Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 22/03/2018)

(Sito web: [www.pininfarina.com](http://www.pininfarina.com))

**INDICE**

PREMESSA.....	4
GLOSSARIO .....	4
FINALITÀ E CONTENUTI.....	6
1. SEZIONE I – POLITICA DI REMUNERAZIONE.....	6
a) Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica di remunerazione, specificando i rispettivi ruoli, nonché organi o soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica .....	6
b) Eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia; composizione, competenze e modalità di funzionamento di tale comitato.....	7
c) Esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica di remunerazione.....	8
d) Finalità perseguite con la politica di remunerazione, principi che ne sono alla base ed eventuali cambiamenti della politica di remunerazione rispetto all’esercizio finanziario precedente .....	8
e) Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione .....	9
f) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari .....	10
g) Descrizione degli obiettivi di <i>performance</i> in base ai quali vengono assegnate le componenti variabili.....	10
h) Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di <i>performance</i> alla base dell’assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione .....	10
i) Informazioni volte ad evidenziare la coerenza della politica di remunerazione con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata .....	11
j) Termini di maturazione dei diritti (c.d. <i>vesting period</i> ) ed eventuali sistemi di pagamento differito .....	11
k) Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione.....	11
l) Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro .....	11
m) Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie .....	11
n) Politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all’attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.).....	11
o) Eventuali politiche retributive utilizzate come riferimento.....	12
2. SEZIONE II – COMPENSI PERCEPITI NELL’ESERCIZIO 2017 DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE.....	12
a) Parte prima – Voci che compongono la remunerazione.....	12
b) Parte seconda – Tabelle.....	13

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche ..... 14

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche ..... 15

TABELLA 2: Stock option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, al direttore generale e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.....16

TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche..... 17

**PREMESSA**

La presente Relazione è redatta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, nonché ai sensi dell'art. 84-*quater* e secondo gli Schemi nn. 7-*bis* e 7-*ter* dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti, tenendo altresì conto dei principi sanciti dall'art. 6 del Codice di Autodisciplina, cui la Società ha aderito.

La Relazione è stata approvata il 22 marzo 2018 dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio sindacale, e viene sottoposta all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti convocata per il 14 maggio 2018, in prima convocazione, e, occorrendo, il 15 maggio 2018, in **seconda convocazione**, per approvare, tra l'altro, il bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2017.

A tal fine, ai sensi dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti, la Relazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale della Società e pubblicata sul sito internet di quest'ultima ([www.pininfarina.com](http://www.pininfarina.com)) nella sezione "Finanza/Corporate Governance", nonché sul meccanismo di stoccaggio centralizzato denominato "eMarket STORAGE", gestito da Spafid Connect S.p.A., consultabile all'indirizzo [www.emarketstorage.com](http://www.emarketstorage.com), nei termini stabiliti dalla normativa vigente.

\*\*.\*\*\*.\*\*\*

**GLOSSARIO**

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

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

**Amministratore Delegato**: l'Amministratore Delegato della Società;

**Assemblea degli Azionisti**: l'assemblea ordinaria degli Azionisti della Società;

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

**Azionisti**: gli Azionisti della Società;

**Beneficiari**: i dipendenti e/o gli amministratori della Società beneficiari del Piano di Stock Option;

**Codice di Autodisciplina**: il Codice di autodisciplina delle società con azioni quotate, approvato dal Comitato per la *Corporate Governance* e promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria nel dicembre 2011, e da ultimo aggiornato nel luglio 2015;

**Collegio sindacale**: l'organo di controllo della Società;

**Comitato Controllo e Rischi**: il comitato controllo e rischi nominato all'interno del Consiglio di Amministrazione in conformità a quanto raccomandato dall'art. 7 del Codice di Autodisciplina;

**Comitato Nomine e Remunerazioni** o **Comitato per le Nomine e le Remunerazioni** o il **Comitato**: il comitato per le nomine e le remunerazioni nominato all'interno del Consiglio di Amministrazione in conformità a quanto raccomandato dagli artt. 5 e 6 del Codice di Autodisciplina;

**Consiglio di Amministrazione** o **Consiglio**: l'organo amministrativo della Società;

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

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

**Documento Informativo**: il documento informativo redatto ai sensi dell'art. 84-*bis*, comma 1, del Regolamento Emittenti e secondo lo Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti relativo al Piano di Stock Option, approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 21 novembre 2016;

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

**Piano di Stock Option** o **Piano**: il piano di incentivazione denominato "Piano di Stock Option 2016/2023" approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 21 novembre 2016, riservato a taluni dipendenti e Amministratori della Società;

**Politica di remunerazione o Politica:** la politica generale definita dal Consiglio di Amministrazione per i compensi di Amministratori e/o Dirigenti con responsabilità strategiche, come illustrata nella presente Relazione;

**Polizza di Assicurazione:** la polizza di cui alla Sezione I, lett. m), della presente Relazione;

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

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

**Relazione:** la presente relazione sulla remunerazione redatta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, nonché dell'art. 84-*quater* e secondo gli Schemi nn. 7-*bis* e 7-*ter* dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti;

**Sindaci:** i membri del Collegio sindacale;

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

**Società o Pininfarina o l'Emittente:** Pininfarina S.p.A., con sede legale in Via Nazionale, n. 30 - 10020 Cambiano (TO), P.IVA 00489110015;

**Società di minori dimensioni:** le società di cui all'art. 3, comma 1, lett. *f*), del Regolamento Parti Correlate;

**Statuto:** lo statuto sociale della Società, disponibile nella sezione "*Finanza/Corporate governance*" del Sito Internet;

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

\*\*.\*\*\*.\*\*

## FINALITÀ E CONTENUTI

La presente Relazione fornisce un'informativa finalizzata ad accrescere la conoscenza e la consapevolezza degli *shareholders*, degli investitori, del mercato, nonché della Consob in ordine alla politica di remunerazione e ai compensi corrisposti ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio sindacale.

Conformemente alle applicabili disposizioni di legge e regolamentari, la Relazione è articolata in due Sezioni aventi ad oggetto, rispettivamente:

**Sezione I**, che illustra:

- a) *“la politica della società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento almeno all’esercizio successivo;*
- b) *le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale politica”.*

**Sezione II**, che:

- a) *“fornisce un’adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la coerenza con la politica della società in materia di remunerazione approvata nell’esercizio precedente;*
- b) *illustra analiticamente i compensi corrisposti nell’esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell’attività svolta nell’esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell’esercizio di riferimento”.*

La Relazione include altresì le tabelle relative ai compensi corrisposti ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio sindacale nel corso dell’esercizio 2017 (paragrafo 3 della Relazione); l’indicazione dei piani di compensi ai sensi dell’art. 114-*bis* del TUF adottati dall’Emittente (paragrafo 4 della Relazione).

### 1. SEZIONE I – POLITICA DI REMUNERAZIONE

- a) **Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica di remunerazione, specificando i rispettivi ruoli, nonché organi o soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica**

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

- (i) **l’Assemblea degli Azionisti**, che:
  - determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio sindacale;
  - sia pure con efficacia non vincolante, delibera, ai sensi dell’art. 123-*ter*, comma 6, del TUF, in senso favorevole o contrario sulla Politica di remunerazione. L’esito di tale deliberazione viene reso noto al mercato, ai sensi dell’art. 125-*quater*, comma 2, del TUF;
  - riceve adeguata informativa dal Consiglio di Amministrazione in merito all’attuazione delle politiche retributive;
  - delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi eventuali Direttori generali e Dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell’art. 114-*bis* del TUF;
- (ii) **il Consiglio di Amministrazione**, che:
  - determina la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, previo parere favorevole del Collegio sindacale;
  - formula proposte e definisce la Politica di remunerazione, come illustrata nella presente Relazione, definendo le linee guida da osservare nel processo di determinazione della remunerazione degli Amministratori e degli eventuali Dirigenti con responsabilità strategiche;

- valuta periodicamente l'adeguatezza e la concreta applicazione della Politica di remunerazione, monitorando l'esecuzione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione stesso in tema di remunerazione e valutando l'effettivo raggiungimento di eventuali *target* di *performance*;
- approva la Relazione sulla remunerazione, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF e dell'art. 6 del Codice di Autodisciplina, da pubblicarsi almeno ventun giorni prima dell'Assemblea degli Azionisti convocata per deliberare sul punto;
- riferisce agli Azionisti sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni;
- delibera sui progetti di eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e li sottopone alla approvazione dell'Assemblea degli Azionisti;
- attua eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari, su delega dell'Assemblea degli Azionisti;

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

- coadiuva il Consiglio di Amministrazione nella elaborazione delle proposte sulla fissazione degli obiettivi di *performance* al raggiungimento dei quali fare conseguire la corresponsione dell'eventuale componente variabile della remunerazione di eventuali Direttori generali e/o Dirigenti con responsabilità strategiche;
- sottopone al Consiglio di Amministrazione i progetti per eventuali piani di compensi basati su strumenti finanziari;
- fornisce al Consiglio di Amministrazione ogni informazione utile affinché quest'ultimo possa valutare l'adeguatezza e la concreta applicazione della Politica di remunerazione, con particolare riguardo a eventuali Direttori generali e/o Dirigenti con responsabilità strategiche;
- attua la Politica di remunerazione, in conformità con la presente Relazione;

(iv) **il Collegio sindacale**, che formula i pareri richiesti dalla legge e, in particolare, esprime il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c., verificando la coerenza di tali proposte con la Politica di remunerazione.

**b) Eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia; composizione, competenze e modalità di funzionamento di tale comitato**

**Composizione e funzionamento**

In attuazione delle raccomandazioni di cui agli artt. 4, 5 e 6 del Codice di Autodisciplina, il Consiglio di Amministrazione ha provveduto alla costituzione al proprio interno del Comitato Nomine e Remunerazioni, con funzioni consultive e propositive.

Il Comitato Nomine e Remunerazioni – costituito in occasione del Consiglio di Amministrazione del 3 agosto 2016 – è composto da tre Amministratori tutti non esecutivi e indipendenti, dotati di preparazione ed esperienza professionale idonee allo svolgimento dei compiti del Comitato.

I componenti del Comitato Nomine e Remunerazioni sono:

- Antony Sheriff (Presidente);
- Jay Itzkowitz;
- Licia Mattioli.

Il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto opportuno attribuire le funzioni consultive e propositive in materia di nomine e di remunerazioni ad un unico comitato (*i.e.* il Comitato Nomine e Remunerazioni) – composto da tre amministratori indipendenti – visto il numero complessivo dei Consiglieri e le loro caratteristiche, nonché in considerazione delle esigenze organizzative e della dimensione della Società.

Il funzionamento e le caratteristiche del Comitato risultano definiti in modo coerente con quanto previsto nel Codice di Autodisciplina.

Il Comitato elegge il proprio Presidente e si riunisce su convocazione del Presidente del Comitato o di chi ne fa le veci.

La convocazione avviene mediante comunicazione scritta – anche per *fax* o posta elettronica – trasmessa almeno 3 giorni prima di quello fissato per l'adunanza e, in caso di urgenza, almeno 24 ore prima.

Le deliberazioni del Comitato hanno carattere meramente consultivo e propositivo e non sono in alcun modo vincolanti per il Consiglio di Amministrazione.

I lavori del Comitato sono coordinati da un Presidente, le sue riunioni vengono regolarmente verbalizzate e il Presidente ne dà informazione al Consiglio alla prima riunione utile.

Ai lavori del Comitato possono intervenire – senza diritto di voto – i membri del Collegio sindacale, nonché, su invito, altri soggetti con riferimento ai singoli punti all'ordine del giorno, per fornire informazioni ed esprimere valutazioni di loro competenza o la cui presenza possa essere di ausilio al migliore svolgimento delle funzioni del Comitato stesso.

In osservanza del criterio applicativo 6.C.6 del Codice di Autodisciplina, gli Amministratori si astengono dal partecipare alla riunione del Comitato in cui viene formulata la proposta al Consiglio relativa alla propria remunerazione.

#### **Funzioni del Comitato Nomine e Remunerazioni**

In applicazione dell'art. 6 del Codice di Autodisciplina, il Comitato Nomine e Remunerazioni ha il compito di assistere il Consiglio di Amministrazione, con funzioni istruttorie, di natura propositiva e consultiva, nelle valutazioni e nelle decisioni relative, tra l'altro, alla composizione del Consiglio di Amministrazione e alla remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

Il Comitato, in particolare, formula proposte al Consiglio di Amministrazione nei casi in cui il Consiglio stesso sia chiamato a sostituire uno o più Amministratori – anche indipendenti – venuti a mancare, oppure nei casi in cui al Consiglio stesso sia richiesto di predisporre proposte di nomina degli Amministratori all'Assemblea. Esso formula, inoltre, proposte al Consiglio di Amministrazione per la remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione, dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale e degli Amministratori che ricoprono particolari cariche.

Il Comitato formula, altresì, proposte al Consiglio di Amministrazione sulla nomina e/o sostituzione dei componenti degli altri Comitati consultivi, qualora il Consiglio non vi provveda direttamente.

Il Comitato svolge, inoltre, funzioni consultive in merito alla dimensione e alla composizione del Consiglio ed in merito alle figure professionali ritenute opportune al fine del corretto adempimento dei propri obblighi e responsabilità.

Per quanto riguarda le funzioni consultive in materia di remunerazioni, il Comitato formula le proprie proposte in ordine alla Politica di remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli altri Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

Il Comitato, tra l'altro: (i) valuta periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica di remunerazione ai soggetti di cui sopra, avvalendosi delle informazioni fornite dall'Amministratore delegato; (ii) propone obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile della remunerazione, e (iii) monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso, verificando l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

#### **c) Esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica di remunerazione**

Nella predisposizione della Politica di remunerazione non sono intervenuti esperti indipendenti.

Si segnala che la Società è stata assistita da un *advisor* esterno indipendente nella fase di predisposizione del Piano di Stock Option.

#### **d) Finalità perseguite con la politica di remunerazione, principi che ne sono alla base ed eventuali cambiamenti della politica di remunerazione rispetto all'esercizio finanziario precedente**

La Politica di remunerazione definita nella presente Relazione è concepita con l'intento di:

- i) fissare le modalità di determinazione dei compensi degli Amministratori – e in particolare degli Amministratori esecutivi – e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, nel rispetto delle normative applicabili ed in conformità con la *best practice* nazionale ed internazionale riflessa anche nei principi del Codice di Autodisciplina;
- ii) individuare, in particolare, i soggetti e/o gli organi coinvolti nell'adozione e attuazione delle politiche e procedure in materia di remunerazione, che – secondo le rispettive competenze – propongono, deliberano e/o determinano i compensi degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, esprimono pareri in materia, o sono chiamati a verificare la corretta attuazione di quanto deliberato o determinato dagli organi competenti;

iii) garantire maggiore trasparenza in tema di remunerazioni nei confronti degli investitori, sia attuali che potenziali.

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

La Politica di remunerazione, infine, persegue l'allineamento tra gli interessi degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche e il conseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo, e, contestualmente, l'adozione di forme di retribuzione incentivanti, in danaro o basate su strumenti finanziari, collegate ad obiettivi di *performance* aziendali, che tengano conto dei rischi assunti e del capitale necessario a fronteggiare l'attività d'impresa.

La Politica di remunerazione, infine, è ispirata ai seguenti principi:

- i) la componente fissa e la componente variabile della remunerazione sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi del Gruppo, tenuto anche conto del settore di attività in cui esso opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta;
- ii) gli obiettivi di *performance* – ovvero i risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili – come meglio precisato più avanti, sono misurabili e collegati alla finalità di creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- iii) il Consiglio, su indicazione del Comitato Nomine e Remunerazioni, ha provveduto alla ripartizione dell'emolumento deliberato dall'Assemblea in maniera omogenea tra i (soli) Consiglieri indipendenti, differenziando poi gli importi avuto riguardo alla partecipazione dei singoli Consiglieri indipendenti ai Comitati endo-consiliari e alla funzione di presidenza dei singoli comitati.

#### e) **Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione**

Ai sensi dell'art. 2389, commi 1 e 3, c.c., la componente fissa della remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione, eletti dall'Assemblea degli Azionisti il 3 agosto 2016 in numero pari a 9 (nove) componenti, è stata determinata in tale sede in complessivi Euro 149.000 annui lordi, comprensivi dell'emolumento da destinare per la partecipazione a Comitati endoconsiliari ed al netto degli emolumenti per gli Amministratori investiti di particolari cariche, per l'intera durata della loro carica.

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi e degli Amministratori Indipendenti è determinata in misura fissa ed è commisurata all'impegno richiesto, anche in relazione alla partecipazione ai Comitati endoconsiliari. La remunerazione di tali Amministratori non è legata né ai risultati economici né ad obiettivi specifici del Gruppo Pininfarina e gli stessi non sono destinatari di piani di remunerazione basati su azioni, salvo motivata decisione dell'Assemblea.

Il Consiglio di Amministrazione ha provveduto alla ripartizione dell'emolumento fisso in maniera omogenea tra i soli Consiglieri indipendenti, differenziando gli importi avuto riguardo alla partecipazione dei singoli Consiglieri indipendenti ai Comitati endoconsiliari e alla carica di Presidente eventualmente ricoperta in ciascun Comitato.

L'incremento dell'emolumento in tali ipotesi è volto a remunerare le attività aggiuntive richieste dall'appartenenza ai citati organi che hanno ruoli particolarmente delicati nell'ambito della *governance* di una società quotata.

Il Presidente percepisce compensi per particolari incarichi. Per quanto riguarda tali emolumenti, la valutazione sulla remunerazione ha tenuto conto sia del contributo da questi apportato come componente dell'organo amministrativo della Società, quanto dell'eventuale presenza remunerata in altri consigli di amministrazione delle società controllate. Per informazioni dettagliate, si rinvia alla "Tabella 1 - *Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche*" allegata alla Relazione.

Più in generale, la Politica retributiva applicata ha tenuto conto dei valori medi del mercato per società assimilabili a Pininfarina.

La remunerazione dell'Amministratore Delegato è adeguatamente bilanciata al fine di assicurare la coerenza tra gli obiettivi di sviluppo a breve termine e la sostenibilità della creazione di valore per gli Azionisti nel medio-lungo periodo; in particolare, la struttura retributiva si compone di:

- (i) una componente fissa, definita in modo congruo rispetto alle deleghe e alle cariche particolari e al ruolo e alle responsabilità strategiche a questi attribuite;
- (ii) una componente variabile, correlata alle *performance* attese nel breve e medio-lungo periodo.

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione, all'Amministratore Delegato e al Direttore Finanziario può essere riconosciuta una componente variabile della remunerazione sulla base di precisi obiettivi aziendali da raggiungersi in ciascun anno. Al riguardo, si segnala che nel 2017 non sono stati assegnati *bonus* a tale titolo.

Si segnala che le remunerazioni complessive del Presidente del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato sono diminuite tra il 2016 e il 2017 rispettivamente di circa il 10% e il 55% (la retribuzione complessiva dell'Amministratore Delegato conteneva un importo transattivo *una tantum*, non più presente nel 2017), mentre per il Direttore Finanziario si è avuto un incremento di circa il 5% nel 2017.

Nel 2017, a seguito della ridefinizione degli accordi economici intercorsi l'anno precedente, dopo il cambiamento dell'azionista di maggioranza, non sono state attribuite quote variabili della remunerazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione, mentre per l'Amministratore Delegato e il Direttore Finanziario la componente variabile rispetto al totale della remunerazione è risultata pari rispettivamente al 15% e al 23%.

L'Amministratore Delegato è anche Direttore Generale. Il Direttore Generale e il Direttore Finanziario sono i Dirigenti con responsabilità strategiche. La loro remunerazione viene definita dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazioni e – per quanto riguarda gli emolumenti per particolari incarichi dell'Amministratore Delegato – anche del Collegio sindacale.

In data 21 novembre 2016 l'Assemblea ha approvato, ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, il Piano di Stock Option che prevede l'attribuzione gratuita di diritti di opzione per la sottoscrizione di azioni ordinarie a dipendenti e Amministratori della Società (in particolare, all'Amministratore Delegato e Direttore generale e al *chief financial officer*), nel rapporto di un'Azione per ogni diritto di opzione, al fine di incentivare il conseguimento degli obiettivi aziendali e di aumentare la fidelizzazione nei confronti della Società. Il Piano prevede che il numero complessivo massimo di Azioni da assegnare ai beneficiari per l'esecuzione del Piano sia pari a 2.225.925.

#### **f) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari**

La politica riguardo ai benefici non monetari è improntata al mantenimento degli *standard* medi di mercato. Tali benefici interessano esclusivamente i Consiglieri esecutivi dell'Emittente<sup>1</sup>, di cui uno anche dipendente della Società, e il Direttore Finanziario. Essi consistono nell'assegnazione di auto aziendali e di una polizza assicurativa vita/infortuni in aggiunta a quella *standard* aziendale.

Gli importi di tali benefici nel 2017 hanno rappresentato un importo variabile tra il 2,7% e il 4% (tra l'1,8% e il 3,7% nel 2016) della remunerazione totale *pro capite* a seconda del beneficiario.

#### **g) Descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengono assegnate le componenti variabili**

Per quanto riguarda le componenti variabili della remunerazione, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazioni, può assegnare particolari obiettivi esclusivamente ai Consiglieri operativi e al Direttore Finanziario che devono essere realizzati nell'arco temporale dell'esercizio in cui vengono assegnati o in quello immediatamente successivo.

Nel 2017 sono stati assegnati obiettivi all'Amministratore Delegato e al Direttore Finanziario legati a determinati livelli di valore della produzione consolidata per l'esercizio 2017 e di margine operativo Lordo (c.d. *EBITDA*) consolidato per il periodo tra il 1° aprile 2017 e il 31 marzo 2018.

All'Amministratore Delegato, inoltre, sono stati assegnati obiettivi strategici di medio-lungo periodo.

Si rinvia, altresì, a quanto descritto nel precedente paragrafo e) della presente Sezione.

#### **h) Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione**

In data 21 novembre 2016 l'Assemblea degli Azionisti ha approvato, ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, il Piano di Stock Option, che prevede l'attribuzione gratuita di diritti di opzione per la sottoscrizione di massime n. 2.225.925 Azioni ordinarie, cumulativamente, all'Amministratore Delegato e al Direttore Finanziario, nel rapporto di un'Azione per ogni diritto di opzione, al fine di incentivarne e di aumentarne la fidelizzazione nei confronti della Società.

Il Piano prevede un'unica assegnazione (coincidente con la data della suddetta Assemblea) delle opzioni a ciascun Beneficiario; tali opzioni tuttavia matureranno e diverranno pertanto esercitabili in tre *tranche* come di seguito definite:

---

<sup>1</sup> Ai sensi del criterio applicativo 2.C.1 del Codice di Autodisciplina, sono Amministratori esecutivi della Società: l'Amministratore Delegato, Dott. Silvio Angori e il Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'Ing. Paolo Pininfarina, in quanto presidente del consiglio di amministrazione e amministratore delegato della controllata Pininfarina Extra S.r.l..

- *Tranche 1*: 1/3 delle opzioni assegnate è maturato ed esercitabile a partire dal 30/05/2017;
- *Tranche 2*: 1/3 delle opzioni assegnate maturerà e sarà esercitabile a partire dal 30/05/2018;
- *Tranche 3*: 1/3 delle opzioni assegnate maturerà e sarà esercitabile a partire dal 30/05/2019.

L'assegnazione dei diritti di opzione, ed il loro eventuale esercizio, non sono legati al raggiungimento di particolari e prefissati obiettivi di *performance*. Infatti, il piano prevede l'assegnazione gratuita di opzioni ad un prezzo di esercizio predeterminato. Pertanto, l'implicita condizione di crescita di valore dell'azione insita nel Piano di Stock Option, necessaria affinché i Beneficiari ricevano un premio, è ritenuta un fattore incentivante molto efficace e coerente all'attuale contesto aziendale. In caso di andamento negativo del titolo Pininfarina, infatti, le opzioni non potranno essere esercitate, senza alcuna possibilità di guadagno per i Beneficiari.

Il numero di opzioni da attribuire a ciascun Beneficiario è stato definito valutando l'importanza strategica di ciascun Beneficiario in funzione della creazione di valore per la Società, considerando anche le correlate esigenze di fidelizzazione.

Il numero di Opzioni assegnate è stato definito tenendo conto delle prassi di mercato in aziende operanti in un contesto simile a quello della Società (situazioni di *turnaround*) e a seguito di una valutazione affidata ad un consulente esterno indipendente.

Si vedano, altresì, le informazioni presenti sul Sito Internet nella sezione “*Informazioni per gli Azionisti/Assemblea ordinaria e straordinaria del 21/11/2016 / Documento informativo in merito al Piano di Stock Option 2016 – 2023*”.

**i) Informazioni volte ad evidenziare la coerenza della politica di remunerazione con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata**

Per quanto riguarda gli interessi a lungo termine della Società e la coerenza della Politica di remunerazione con questi, si rimanda a quanto evidenziato nel precedente punto h).

**j) Termini di maturazione dei diritti (c.d. *vesting period*) ed eventuali sistemi di pagamento differito**

Quanto alle informazioni relative al c.d. *vesting period* riguardanti il Piano di Stock Option, si rinvia al precedente punto h) della Relazione.

Si osserva che nel 2017 si è avverato il primo termine di maturazione dei diritti su strumenti finanziari (opzioni su azioni Pininfarina di futura nuova emissione) di cui al punto h) che precede.

**k) Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione**

Non applicabile.

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

È prevista un'indennità per il Presidente del Consiglio di Amministrazione pari a tre annualità, comprensive di ogni elemento della remunerazione complessiva a qualsiasi titolo percepita nell'ambito del Gruppo Pininfarina e determinato sulla base media delle remunerazioni percepite negli ultimi tre esercizi, per il caso di revoca dalla carica di Presidente senza giusta causa o di nomina di altro Presidente del Consiglio di Amministrazione della società. Non sono previsti collegamenti tra il trattamento di cui sopra e le *performance* della Società.

**m) Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie**

Come già indicato al punto f) che precede, è stata sottoscritta una polizza quale copertura assicurativa vita/infortuni a favore del Presidente del Consiglio di Amministrazione, dell'Amministratore Delegato e del Direttore Finanziario, in aggiunta a quella *standard* attivata nei confronti di tutti i dirigenti della Società.

**n) Politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.)**

In conformità a quanto raccomandato dal Codice di Autodisciplina, la remunerazione degli Amministratori non esecutivi non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società.

La Politica di remunerazione prevede l'attribuzione di un compenso aggiuntivo in misura fissa a favore degli Amministratori non esecutivi e agli Amministratori indipendenti, membri dei Comitati endoconsiliari per remunerare adeguatamente l'attività e l'impegno aggiuntivi messi a disposizione e a beneficio della Società.

In caso di attribuzione ad un Consigliere di particolari incarichi viene definita un'ulteriore componente fissa aggiuntiva di retribuzione, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazioni, come descritto nel precedente paragrafo e) della presente Sezione e nel paragrafo a) della Sezione II della Relazione. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione percepisce un emolumento per speciali incarichi definiti sulla base dei valori medi di mercato per realtà aziendali comparabili a quella della Società.

**o) Eventuali politiche retributive utilizzate come riferimento**

Nella definizione della Politica di Remunerazione non sono state prese a modello altre realtà aziendali.

**2. SEZIONE II – COMPENSI PERCEPITI NELL'ESERCIZIO 2017 DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE**

La Sezione II, articolata in due Parti, illustra nominativamente i compensi degli organi di amministrazione e di controllo della Società percepiti nell'esercizio 2017.

In particolare, nella Parte prima della Sezione II è fornita una rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione e il Collegio sindacale di Pininfarina.

Nella Parte seconda della Sezione II sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2017, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, agli Amministratori e ai Sindaci, nonché le partecipazioni detenute nella Società da tali soggetti alla data della Relazione.

**a) Parte prima – Voci che compongono la remunerazione**

L'attuale Consiglio di Amministrazione è stato nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 3 agosto 2016 in numero pari a 9 (nove) componenti, per la durata di 3 (tre) esercizi e, quindi, sino alla data di approvazione del bilancio della Società al 31 dicembre 2018.

Nel corso della seduta del 3 agosto 2016, l'Assemblea degli Azionisti ha deliberato di attribuire al Consiglio di Amministrazione un compenso annuo lordo di complessivi Euro 149.000,00, al netto degli emolumenti per gli amministratori investiti di particolari cariche.

Soltanto i Consiglieri indipendenti percepiscono un emolumento di base fisso, uguale per tutti. Una quota aggiuntiva è destinata in caso di partecipazione ad uno o più Comitati.

Con riferimento ai Comitati endoconsiliari, si evidenzia che ai Consiglieri che ne fanno parte sono stati attribuiti i seguenti emolumenti aggiuntivi, rispetto a quanto percepito in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione:

- a ciascun Presidente di Comitato, Euro 9.500,00 annui;
- a ciascuno degli altri due componenti dei Comitati, Euro 5.000,00 annui.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione e il Direttore Finanziario percepiscono emolumenti anche dalla società controllata Pininfarina Extra S.r.l., in qualità rispettivamente di presidente/amministratore delegato e consigliere di questa società.

L'Amministratore Delegato è anche Direttore Generale della Società. Il Direttore Generale e il Direttore Finanziario sono Dirigenti con responsabilità strategiche. La remunerazione totale di tali Dirigenti con responsabilità strategiche ed eventuali "bonus" per il Presidente del Consiglio di Amministrazione sono definiti dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazioni e – per quanto riguarda gli emolumenti per particolari incarichi se definiti – anche del Collegio sindacale.

Come indicato al punto l) della Sezione I, sono previste delle indennità per il Presidente del Consiglio di Amministrazione pari a tre annualità, comprensive di ogni elemento della remunerazione complessiva a qualsiasi titolo percepita nell'ambito del Gruppo Pininfarina e determinate sulla base media delle remunerazioni percepite negli ultimi tre esercizi, per il caso di revoca dalla carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione senza giusta causa o di nomina di altro presidente della società. Non sono previsti collegamenti tra i trattamenti di cui sopra e le *performance* della Società.

Le uniche indennità maturate nel corso dell'esercizio 2017 sono quelle relative al trattamento di fine rapporto (c.d. TFR) di spettanza dell'Amministratore Delegato (anche Direttore Generale) e del Direttore Finanziario, in qualità di dipendenti.

In data 21 novembre 2016 l'Assemblea degli Azionisti ha approvato, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF, un Piano di Stock Option.

Non si rilevavano effetti su eventuali cessazioni del rapporto con qualunque Consigliere, Direttore generale o Dirigente con responsabilità strategiche. Analogamente non sono previsti contratti di consulenza o il mantenimento di benefici non monetari dopo la conclusione del rapporto o compensi per impegni di non concorrenza.

Con riferimento al Collegio sindacale, si precisa che l'emolumento corrisposto ai Sindaci non è collegato ai risultati economici conseguiti da Pininfarina. La remunerazione del Collegio sindacale risulta, pertanto, rappresentata dalla sola componente fissa determinata sulla base dell'importanza del ruolo e dell'impegno richiesto per lo svolgimento delle attività affidate.

**b) Parte seconda – Tabelle**

I compensi corrisposti ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio sindacale nel corso dell'esercizio 2017 sono riportati qui di seguito in via analitica nelle Tabelle di cui allo Schema 7-bis dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti (paragrafo 3, lettere a), b), c), d) della Relazione).

Considerata l'assenza di partecipazioni, detenute in Pininfarina, dagli Amministratori e dai Sindaci, la Società non ha compilato la relativa Tabella di cui allo Schema 7-ter dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti.

**TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica (Assemblea che approva il Bilancio 2018)	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni e agli utili					
<b>Pininfarina Paolo</b>	<b>Presidente</b>	01/01/17 31/12/17	2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Presidente			200.000				10.337		210.337		
	Amministratore			-				-		-		
(II) Compensi da controllate e collegate	Presidente e Amministratore Delegato			200.000				6.625		206.625		
	Amministratore			-				-		-		
(III) Totale				<b>400.000</b>				<b>16.962</b>		<b>416.962</b>		
<b>Angori Silvio Pietro</b>	<b>Amministratore Delegato</b>	01/01/17 31/12/17	2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Amministratore delegato			-						-		
	Amministratore			-						-		
	Direttore Generale			462.826		87.500		23.387		573.713		
(II) Compensi da controllate e collegate				-								
(III) Totale				<b>462.826</b>		<b>87.500</b>		<b>23.387</b>		<b>573.713</b>		
<b>Guglielmetti Romina</b>	<b>Amministratore</b>	01/01/17 31/12/17	2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Amministratore (dal 3/8/16)			22.000						22.000		
	Comitato Controllo e Rischi (dal 3/8/16)				9.500					9.500		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				<b>22.000</b>	<b>9.500</b>					<b>31.500</b>		
<b>Itzkowitz Jay</b>	<b>Amministratore</b>	01/01/17 31/12/17	2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Amministratore (dal 3/8/16)			22.000						22.000		
	Comitato Controllo e Rischi (dal 3/8/16)				5.000					5.000		
	Comitato Nomine e Remuneraz. (dal 3/8/16)				5.000					5.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				<b>22.000</b>	<b>10.000</b>					<b>32.000</b>		
<b>Mattioli Licia</b>	<b>Amministratore</b>	01/01/17 31/12/17	2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Amministratore			22.000						22.000		
	Comitato Controllo e Rischi (dal 3/8/16)				5.000					5.000		
	Comitato Nomine e Remun. (dal 3/8/16)				5.000					5.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				<b>22.000</b>	<b>10.000</b>					<b>32.000</b>		
<b>Miglioli Sara</b>	<b>Amministratore</b>	01/01/17 31/12/17	2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Amministratore (dal 3/8/16)			22.000						22.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				<b>22.000</b>						<b>22.000</b>		
<b>Sheriff Antony</b>	<b>Amministratore</b>	01/01/17 31/12/17	2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Amministratore (dal 3/8/16)			22.000						22.000		
	Comitato Nomine e Remuneraz. (dal 3/8/16)				9.500					9.500		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				<b>22.000</b>	<b>9.500</b>					<b>31.500</b>		
<b>Albertini Gianfranco</b>	<b>Dirigente con responsabilità strategica</b>	01/01/17 31/12/17										
	Segretario del Consiglio											
	Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Dirig. Preposto redaz.doc.cont.soc.			299.686		100.000		12.077		411.763		
	Direttore Finanziario											
(II) Compensi da controllate e collegate	Pininfarina Extra Srl			30.000						30.000		
	Amministratore											
(III) Totale				<b>329.686</b>		<b>100.000</b>		<b>12.077</b>		<b>441.763</b>		

Gli amministratori facenti capo al gruppo Mahindra, C.P. Gurnani e Manoj Bhat, nominati dall'assemblea del 3/8/2016 non percepiscono emolumenti.

(Segue)

**TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

(A) Cognome e nome	(B) Carica ricoperta	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica (Assemblea che approva il Bilancio 2017) della	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione ai comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni e agli utili					
<b>Treves Nicola</b>	Presidente Collegio Sindacale	01/01/17 31/12/17	2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Presidente Collegio Sindacale			42.000						42.000		
(II) Compensi da controllate e collegate	Pininfarina Extra Srl Presidente Collegio Sindacale (fino al 15/3/12) Sindaco unico (dal 15/3/12)			- 9.000						- 9.000		
(III) Totale				<b>51.000</b>	-	-		-		<b>51.000</b>		
<b>Rayneri Giovanni</b>	Sindaco effettivo	01/01/17 31/12/17	2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Sindaco effettivo			28.000						28.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				<b>28.000</b>	-	-		-		<b>28.000</b>		
<b>Spainì Margherita</b>	Sindaco effettivo	01/01/17 31/12/17	2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Sindaco effettivo (dal 29/04/15)			28.000						28.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				<b>28.000</b>	-	-		-		<b>28.000</b>		

**TABELLA 2: Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategica**

A	B	(1)	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza a dell'esercizio	
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)				(14)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal- al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal- al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione e delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value (§)	
I- Compensi nella società che redige il bilancio																		
Silvio Pietro Angori	ADe Direttore Generale	2016-2023	445.185	1,10	30/05/2017 20/11/2023	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	445.185	-
Silvio Pietro Angori	ADe Direttore Generale	2016-2023	445.185	1,10	30/05/2018 20/11/2023	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	445.185	-
Silvio Pietro Angori	ADe Direttore Generale	2016-2023	445.185	1,10	30/05/2019 20/11/2023	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	445.185	-
Gianfranco Albertini	CFO	2016-2023	296.790	1,10	30/05/2017 20/11/2023	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	296.790	-
Gianfranco Albertini	CFO	2016-2023	296.790	1,10	30/05/2018 20/11/2023	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	296.790	-
Gianfranco Albertini	CFO	2016-2023	296.790	1,10	30/05/2019 20/11/2023	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	296.790	-
II- Compensi da controllate e collegate																		
(III) Totale			2.225.925			-			-			-			-		2.225.925	-

(§) Fair value unitario alla data di assegnazione del 21/11/2016 €0,9959

**TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica ricoperta	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogato	Ancora differiti	
<b>Pininfarina Paolo</b>	<b>Presidente</b>								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio							-		
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale		-	-			-	-		
<b>Angori Silvio Pietro</b>	<b>Amministratore Delegato e Direttore Generale</b>								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			87.500				-		
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale		-	<b>87.500</b>			-	-		
<b>Albertini Gianfranco</b>	<b>Dirigente con responsabilità strategica</b> Segretario del Consiglio Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			100.000						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale		-	<b>100.000</b>			-	-		