



*pininfarina*



**GRUPPO PININFARINA**

**Dichiarazione Consolidata di carattere  
Non Finanziario al 31 dicembre 2018**





## Lettera agli Stakeholder

Nel contesto odierno in cui le aziende sono chiamate a rendere conto delle ricadute del proprio business sulla Società, Pininfarina pubblica, in continuità con l'anno scorso, la presente Dichiarazione Non Finanziaria. Tale documento è visto non solo come un obbligo normativo cui attendere, ma come un'opportunità per valorizzare la cultura aziendale del Gruppo da sempre attenta alle tematiche di sostenibilità.

Siamo infatti consapevoli che la crescita economia e lo sviluppo di un business solido non possano andare a scapito delle persone, dell'ambiente e delle comunità con cui il Gruppo si relaziona. Crediamo piuttosto che il rispetto di tali valori sia la base su cui fondare una strategia di lungo periodo, consci che non vi è creazione duratura di valore senza una strategia di crescita sostenibile.

Questo modo di intendere il business è parte integrante della storia del Gruppo: dal primo *concept* di auto elettrica negli anni '70, agli studi sull'aerodinamica organicamente integrata al design per ridurre i consumi senza rinunciare all'estetica, fino alla presentazione al Salone di Ginevra di pochi giorni fa della Battista, la prima *supercar* elettrica marchiata Pininfarina.

È quindi con questo spirito che Pininfarina è fiera di proseguire la pubblicazione della presente Dichiarazione Non Finanziaria, volta a fornire al mercato e agli stakeholder con cui operiamo un quadro quanto più possibile esaustivo dell'impegno che da sempre ci contraddistingue nell'ambito della Sostenibilità.

*Silvio Pietro Angori, Amministratore Delegato*

## Indice

<b>Introduzione</b> .....	1
<b>1. Profilo del Gruppo, perimetro di rendicontazione e temi materiali</b> .....	2
1.1 Gruppo Pininfarina – Identità e creazione di valore sostenibile nel tempo.....	2
1.2 Struttura di Governance aziendale .....	5
1.3 Sistemi di Gestione e Controllo .....	5
1.4 Perimetro di rendicontazione .....	7
1.5 Materialità .....	7
1.6 Tabella di raccordo con il D.Lgs. 254/16.....	9
<b>2. Lotta alla Corruzione</b> .....	10
2.1 Politica praticata dall’organizzazione.....	10
2.2 Principali rischi e modalità di gestione .....	11
2.3 Indicatori di performance.....	12
<b>3. Le persone del Gruppo Pininfarina</b> .....	13
3.1 Politica praticata dall’organizzazione.....	13
3.2 Principali rischi e modalità di gestione .....	14
3.3 Indicatori di performance.....	15
<b>4. Ambiente</b> .....	25
4.1 Politica praticata dal Gruppo.....	25
4.2 Principali rischi e modalità di gestione .....	27
4.3 Indicatori di performance.....	28
<b>5. L’aspetto sociale – la compliance alle normative “socio-economiche”</b> .....	35
5.1 Politica praticata dall’organizzazione.....	35
5.2 Principali rischi e modalità di gestione .....	36
5.3 Indicatori di performance.....	36
<b>6. Rispetto dei diritti umani</b> .....	37
6.1 Politica praticata dall’organizzazione.....	37
6.2 Principali rischi e modalità di gestione .....	38
6.3 Indicatori di performance.....	38
<b>7. Diversità degli Organi di Governo</b> .....	39
7.1 Politica praticata dall’organizzazione.....	39
7.2 Indicatori di performance.....	40
<b>8. Nota metodologica</b> .....	42
8.1 Standard applicati.....	42



*pininfarina*

8.2 GRI Content Index.....	43
<b>9. Lettera della società di revisione .....</b>	<b>46</b>



## Introduzione

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 2018 (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 2018.

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 nel 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*.<sup>1</sup> 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, dopo attenta valutazione da parte del management, 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 22 Marzo 2019.

La Dichiarazione Non Finanziaria è pubblicata nella sezione “Finanza” del sito internet della Società ([www.pininfarina.it](http://www.pininfarina.it)).

---

<sup>1</sup> GRI 102-54: Opzione “in accordance” scelta.

## 1. Profilo del Gruppo, perimetro di rendicontazione e temi materiali

### 1.1 Gruppo Pininfarina – Identità e creazione di valore sostenibile nel tempo

#### Profilo del Gruppo<sup>2</sup>

Pininfarina vede storicamente il suo *core business* nel settore automobilistico, pertanto nella collaborazione articolata con i costruttori. 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.

Il Gruppo è localizzato in Italia, Germania, Cina e Stati Uniti e vende principalmente in Italia e Germania con una strategia di crescita anche in Cina e Stati Uniti.

La Capogruppo Pininfarina S.p.A. ha sede sociale a Torino in Via Bruno Buozzi 6.

Pininfarina S.p.A. è una società quotata sul mercato borsistico italiano dal 1986 ed ha una struttura di *governance* che rispecchia il modello di amministrazione e controllo tradizionali.

Nel corso del 2018, il Gruppo Pininfarina ha modificato la propria struttura al fine di potersi focalizzare meglio sulle due anime del proprio business: design e ingegneria. Per questo motivo, con efficacia dal 1° Gennaio 2019, Pininfarina Extra si è fusa per incorporazione in Pininfarina S.p.A. permettendo la confluenza in un'unica società delle attività di industrial design, architettura e interior, transportation design. Contestualmente, il Gruppo ha deciso di costituire Pininfarina Engineering S.r.l. al fine di garantire i più elevati standard nello sviluppo di soluzioni ingegneristiche per i propri clienti. Questa strategia di ri-organizzazione, favorendo l'accorciamento della catena di controllo del design e la centralizzazione delle strategie commerciali, permetterà di ottenere benefici economici e finanziari già nell'immediato futuro.

Figura 1. Struttura del Gruppo



<sup>2</sup> GRI 102-6: Mercati serviti (inclusa la suddivisione geografica, settori, tipologia di clienti e beneficiari).

## La nostra *mission*

Pininfarina è una *design house* di fama internazionale, emblema dello stile italiano nel mondo. Con oltre 80 anni di esperienza, è un partner flessibile in grado di offrire servizi e prodotti competitivi basati sui valori del marchio: purezza, eleganza, innovazione. Le sue attività si concentrano sul design, sui servizi di ingegneria e sulla progettazione e realizzazione di vetture uniche o in piccolissima serie.

## La nostra 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.

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.



1930



1940



1950



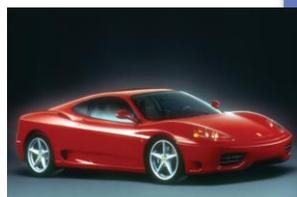
1960



1980-90



2000



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. Non più solo come produttore di vetture d'eccellenza ed in serie limitata, ma soprattutto 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.

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.

Pininfarina si affaccia quindi al 2019 come un'azienda solida e pronta ad affrontare nuove sfide. Tra queste, l'attenzione crescente alle tematiche di mobilità sostenibile, confermata dai modelli presentati al Salone Internazionale di Ginevra nel corso del 2018:

- l'HK GT, Gran Turismo di lusso ed ecosostenibile sviluppata per Hybrid Kinetic Group;
- l'H2 Speed, vettura ad alte prestazioni nata dalla collaborazione con la franco-svizzera Green GT e destinata alla produzione in piccola serie.

### I nostri valori<sup>3</sup>

**Purezza, Eleganza e Innovazione** sono i valori che da sempre caratterizzano l'offerta Pininfarina.

A questi si aggiungono principi e valori etici e di sostenibilità cui il Gruppo si ispira:

- **Legalità**
- **Integrità e trasparenza**
- **Equità Sociale e valore della persona**

<sup>3</sup> GRI 102-16: Valori, principi, standard e norme di comportamento interne all'azienda.

Anche grazie a tali valori, nel corso degli anni, il Gruppo Pininfarina ha saputo conquistare un'immagine pubblica di solida reputazione, che intende salvaguardare e promuovere in continuità con le iniziative avviate da anni, tra cui l'adozione di un Codice Etico e di norme etiche e di condotta aziendale già emanate e diffuse dalla Società sin dal 1993.

## 1.2 Struttura di Governance aziendale<sup>4</sup>

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 quanto più importanti a livello di dimensioni e strategia – attraverso verifiche effettuate trimestralmente con il responsabile dell'Internal Audit, o con supporto di esterni e mantenendo un continuo scambio di informazioni con la Società di Revisione.

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

## 1.3 Sistemi di Gestione e Controllo

### Sistemi di Gestione Ambiente e Qualità

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). Pininfarina ha inoltre realizzato il sistema di Gestione Ambientale e ha ottenuto la Certificazione UNI EN ISO 14001:2015 relativa agli stabilimenti di Cambiano e alla 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.

<sup>4</sup> GRI 102-18: Struttura di Governance aziendale.

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

Pininfarina S.p.A. ha inoltre adottato e aggiornato nel tempo un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, predisposto dalla Società sulla base dell'individuazione delle aree di possibile rischio nell'attività aziendale al cui interno si ritiene più alta la possibilità che siano commessi reati. Il Modello 231 di Pininfarina S.p.A., la cui ultima versione è stata approvata e diffusa alla fine del 2018, si propone come finalità quelle di:

- predisporre un sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- 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 trarre vantaggio) sono comunque contrari ai principi cui è ispirata l'attività imprenditoriale della Società.

### Processo di Gestione dei Rischi

Nel corso del 2018 la funzione Internal Audit di Pininfarina ha svolto un intervento di natura consulenziale sul processo di gestione dei rischi all'interno del Gruppo.

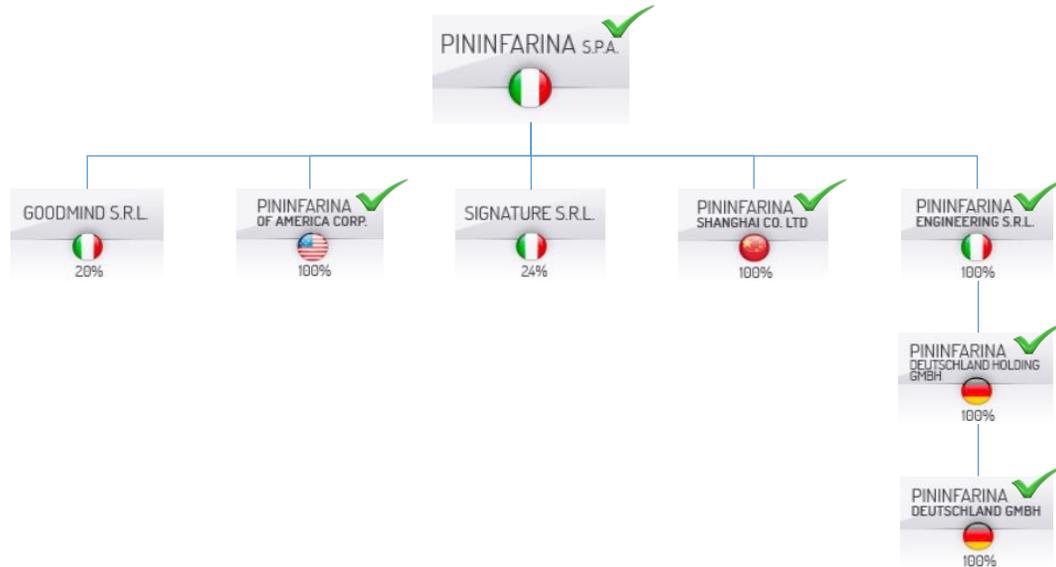
L'intervento, anche attraverso interviste con i process owner e responsabili di funzione ha permesso di effettuare un'attività di mappatura strutturata dei rischi cui il Gruppo è esposto, sia di natura esogena sia di natura endogena.

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*.

## 1.4 Perimetro di rendicontazione<sup>5</sup>

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):

Figura 2. Perimetro di rendicontazione



È inoltre ricompresa nel perimetro di rendicontazione Pininfarina Extra S.r.l., fusasi a partire dal 1° Gennaio 2019 con la Capogruppo. Non sono ivi ricomprese Goodmind S.r.l. (20%) e Signatures S.r.l (24%) per via della partecipazione minoritaria di Pininfarina S.p.A. in queste.

Laddove gli indicatori di performance di sostenibilità riportati all'interno 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.

## 1.5 Materialità

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 con il coinvolgimento del management di Gruppo, al fine di individuare, valutare e definire le tematiche rilevanti.

In questo secondo anno di rendicontazione delle informazioni non finanziarie, non sono state effettuate attività di coinvolgimento degli stakeholder<sup>6</sup> in quanto i risultati dell'analisi erano in linea con i risultati dello scorso esercizio. L'azienda si riserva comunque di valutare un eventuale coinvolgimento nei prossimi esercizi.

<sup>5</sup> GRI 102-45: Elenco delle società incluse nel bilancio consolidato e indicazione delle società non comprese nel report.

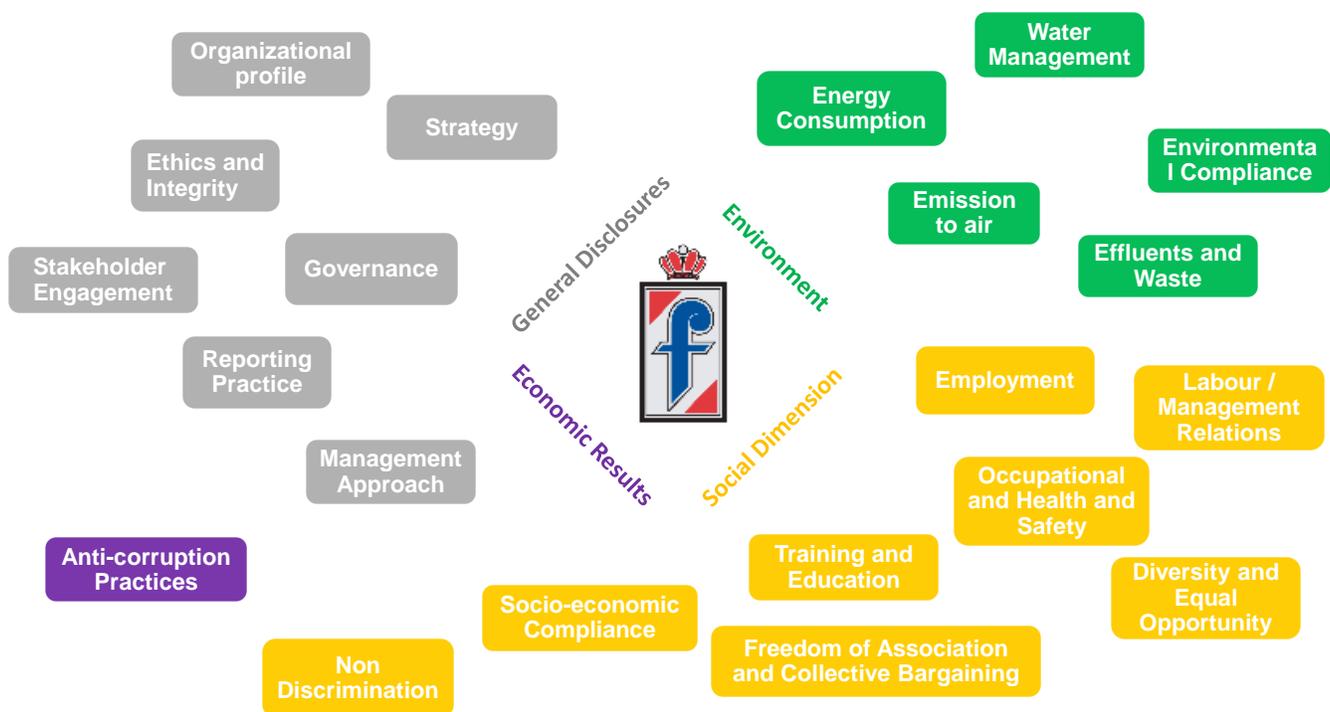
<sup>6</sup> GRI 102-40: Elenco di gruppi di stakeholder con cui l'organizzazione intrattiene attività di coinvolgimento; GRI 102-42: Processo di identificazione e selezione degli stakeholder da coinvolgere; GRI 102-43: Approccio all'attività di coinvolgimento degli stakeholder, specificando la frequenza per tipologia di attività sviluppata e per gruppo di stakeholder; GRI 102-44: Argomenti chiave e criticità emerse dall'attività di coinvolgimento degli stakeholder e in che modo l'organizzazione ha reagito alle criticità emerse, anche in riferimento a quanto indicato nel report.

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 seguenti 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.<sup>7</sup>

### Temi identificati come materiali e da rendicontare<sup>8</sup>



<sup>7</sup> GRI 102-46: Processo di definizione dei contenuti del report e del perimetro di ciascun aspetto.

<sup>8</sup> GRI 102-47: Elenco degli aspetti identificati come materiali nel processo di definizione del contenuto del bilancio.

### 1.6 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.

Per la tabella contenente tutti i GRI Standard rendicontati si faccia riferimento al paragrafo 8.2.

Ambiti del D. Lgs. 254/2016	Richieste del D. Lgs. 254/2016	GRI Standard	Riferimenti
Modello di gestione Aziendale e Governance	<i>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</i>	102-18	p. 5
Politiche	<i>Art. 3.1, comma b) Descrizione delle politiche praticate dall'impresa, comprese quelle di dovuta diligenza</i>	103-2	p. 10, 13, 25, 35, 37, 39
Modello di gestione dei rischi	<i>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</i>	102-15	p. 11, 14, 27, 36, 38
Persone	<i>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</i>	102-8; 102-36; 102-41; 401-1; 401-2; 404-1; 405-1	p. 16
	<i>Art 3.2, comma c) Informazioni riguardanti l'impatto sulla salute e sicurezza</i>	403-2	p. 23
Ambiente	<i>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</i>	302-1; 302-3; 303-1; 305-1; 305-2; 305-6; 306-2; 307-1	p. 28
Sociale	<i>Art 3.2, comma d) Informazioni riguardanti aspetti sociali</i>	419-1	p. 36
Rispetto dei diritti umani	<i>Art 3.2, comma e) Informazioni riguardanti il rispetto dei diritti umani e misure adottate per prevenirne le violazioni e comportamenti discriminatori</i>	406-1	p. 38
Lotta contro la corruzione	<i>Art 3.2, comma f) Informazioni riguardanti la lotta contro la corruzione attiva e passiva</i>	205-2; 205-3	p. 12

## 2. Lotta alla Corruzione

### 2.1 Politica praticata dall'organizzazione<sup>9</sup>

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 anti-corruzione<sup>10</sup>:

- **Codice Etico**, approvato dal Consiglio di Amministrazione a marzo 2014 e revisionato a novembre 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. Il Codice Etico riporta altresì chiari criteri di condotta nella gestione aziendale, specificando tra l'altro che omaggi, regalie e altre forme di benefici sono consentiti solo se di modico valore o comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti. 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 al fine 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.), predisposto tenendo conto della propria peculiare realtà aziendale, in coerenza con il proprio sistema di governo e in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti e che contiene una specifica Parte Speciale dedicata ai "Reati in materia di corruzione e altri reati contro la Pubblica Amministrazione", in cui sono indicati:

*“La legalità è considerata un valore imprescindibile nella conduzione delle attività proprie del Gruppo. Il Gruppo opera nel totale rispetto delle leggi vigenti nei Paesi in cui essi operano e intende tenere comportamenti che non pregiudichino l'affidabilità professionale e morale. Le Società del Gruppo, e più in generale tutti i Destinatari, non inizieranno o proseguiranno nessun rapporto con chi non intenda allinearsi.”*

Codice Etico di Pininfarina

<sup>9</sup> 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.

<sup>10</sup> GRI 205-2: Attività di comunicazione e training in merito a politiche e procedure per prevenire e contrastare la corruzione.

- 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.

## 2.2 Principali rischi e modalità di gestione<sup>11</sup>

Pininfarina ha identificato, all'interno del proprio Modello 231, le attività strumentali al possibile rischio di commissione di reati di corruzione (ad esempio dovuti dalla gestione degli acquisti di beni e servizi, degli acquisti di consulenze e incarichi professionali, di gestione dei benefit, ecc.).

In particolare, il rischio di commissione di reati di corruzione "attiva" durante il processo di vendita è da considerarsi generalmente basso nel settore in cui il Gruppo opera, ove il fattore determinante è da sempre l'elevata qualificazione tecnica, più che la componente economica, e in cui la quasi totalità dei contratti è assegnata tramite gare, con il coinvolgimento di un numero significativo di soggetti sia internamente sia lato cliente.

Parimenti contenuto è considerato il rischio di commissione di reati di corruzione "passiva" nei processi di acquisto, in virtù delle attente procedure di selezione dei fornitori e di formalizzazione dei contratti seguite dal Gruppo e in funzione di tipologie e volumi di beni e servizi acquistati, tipicamente non "critici".

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 (c.d. "whistleblowing").

Nel 2018 il Gruppo non ha svolto specifiche iniziative di comunicazione e training in merito a politiche e procedure per prevenire e contrastare la corruzione<sup>12</sup> in quanto erano in corso le attività di aggiornamento di Codice Etico e Modello Organizzativo. Consapevole che la lotta alla corruzione passa innanzitutto dalla trasmissione dei valori aziendali e dalla prevenzione, il Gruppo intende avviare nel 2019 una serie di attività di sensibilizzazione alle tematiche di corruzione, attraverso la comunicazione e la formazione a tutti i dipendenti del nuovo Codice Etico e del nuovo Modello 231 aggiornati.

Infine, a ulteriore attenuazione del profilo di rischio, Pininfarina S.p.A. ha recentemente intrapreso un percorso di adozione del nuovo sistema ERP SAP che contribuirà al rafforzamento del sistema di controllo interno, attraverso l'implementazione di specifici workflow approvativi a sistema anche su processi tradizionalmente meno regolamentati.

<sup>11</sup> 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.

<sup>12</sup> GRI 205-2: Attività di comunicazione e training in merito a politiche e procedure per prevenire e contrastare la corruzione

### 2.3 Indicatori di performance

In continuità con quanto rendicontato lo scorso esercizio e ad ulteriore riprova dell'attenzione posta dal Gruppo a tale tematica, nel corso del 2018 non si sono verificati episodi di corruzione, segnalati o accertati, in nessuna delle *legal entity* facenti parte del Gruppo Pininfarina.<sup>13</sup>

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.



**EPISODI DI CORRUZIONE  
SEGNALATI O ACCERTATI**

<sup>13</sup> GRI 205-3: Numero di casi di corruzioni riscontrati nel corso del 2018.

### 3. Le persone del Gruppo Pininfarina

#### 3.1 Politica praticata dall'organizzazione<sup>14</sup>

Il Gruppo Pininfarina riconosce l'importanza del Capitale Umano, ovvero delle Persone che con le loro competenze, le 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 politica 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* dai di università partner come Politecnico di Torino o Università Bocconi e collaborazioni con il Consorzio Almalaurea;
- lancio nel 2018 della competizione internazionale "Pininfarina International Olympics" che ha visto la partecipazione di team composti da studenti di alcune delle più prestigiose Università del mondo;
- avvio di specifici progetti di collaborazione con il Politecnico di Torino al fine di individuare i talenti più promettenti.

Per rafforzare le capacità di attrazione dei talenti nel 2018 il Gruppo ha infine proseguito la campagna di

**"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



Figura 1. Il team vincitore di "Pininfarina Innovation Olympics" 2018

<sup>14</sup> 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.

“Employer Branding” sui principali social network, avviata lo scorso anno.

- **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.
- **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.

### 3.2 Principali rischi e modalità di gestione<sup>15</sup>

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 del recente scandalo “*Dieseldgate*” sul settore *automotive*, di cui fanno parte i principali clienti del Gruppo).
- **La perdita di risorse chiave e talenti** a seguito di iniziative mirate di recruiting da parte dei competitor.

<sup>15</sup> 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.

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).

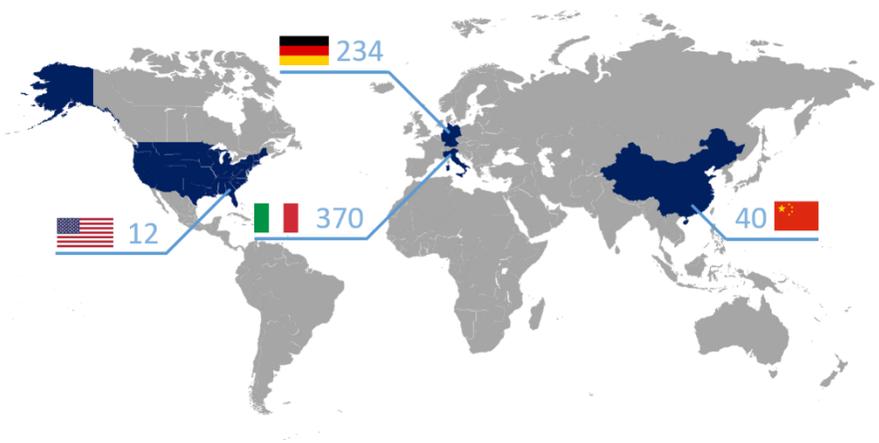
Al fine di ridurre al minimo la probabilità di accadimento o la magnitudo in caso di accadimento dei rischi in oggetto, Pininfarina da sempre ha investito in aggiornamenti di modelli e presidi organizzativi, nella definizione di competenze specializzate, in certificazioni e ristrutturazioni di impianti, 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.

### 3.3 Indicatori di performance

#### 3.3.1 Composizione del personale

L'organico di Pininfarina nel corso del 2018 è aumentato dell'8%, passando da 610 nel 2017 agli attuali **656 dipendenti**, così distribuiti nei vari paesi:

- **370 in Italia** nella capogruppo Pininfarina S.p.A., in Pininfarina Extra S.r.l. (a partire dal 2019 fusa in Pininfarina S.p.A.) e nella neocostituita Pininfarina Engineering S.r.l. (pari al 56%);
- **234 in Germania** in Pininfarina Deutschland Holding GMBH e Pininfarina Deutschland GMBH (pari al 36%);
- **40 in Cina** in Pininfarina Shanghai Co. Ltd. (pari al 6%);
- **12 negli Stati Uniti** in Pininfarina of America Corp. (pari al 2%).



L'aumento della forza lavoro è da ricondursi ad una crescita generalizzata del Gruppo, in particolar modo al forte sviluppo del mercato cinese ed alla costituzione, nel

2018, di **Pininfarina Engineering S.r.l.**, tramite cessione del ramo d'azienda *engineering* di Pininfarina S.p.A., che ha portato all'assunzione di una quarantina di dipendenti.

In termini di distribuzione di genere, in continuità con quanto rendicontato lo scorso esercizio, la forza lavoro del Gruppo risulta influenzata dal settore di appartenenza e dal passato industriale e rappresentata all'82% da uomini e al 18% da donne.

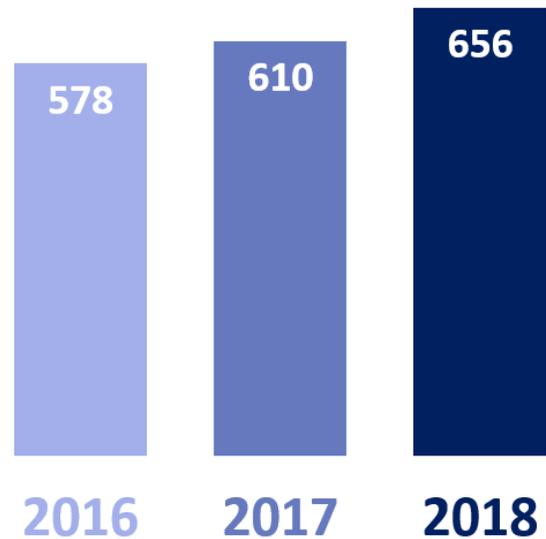
### 3.3.2 Le Persone Pininfarina nel 2018

Nel corso del 2018 il trend di crescita della forza lavoro dei dipendenti di Pininfarina è proseguito, anche a riprova della ritrovata solidità del Gruppo. L'organico è infatti passato da 610 a 656 dipendenti, con una crescita complessiva pari all'8%, concentrato soprattutto in Italia e Cina. Resta invece pressoché stabile l'*headcount* per Germania e Stati Uniti.

L'incremento del numero di dipendenti è da ricondursi principalmente a due fattori. Il primo è la scelta da parte della Capogruppo di focalizzarsi in maniera più chiara ed efficace sulle due anime del proprio business: design e ingegneria. Questa decisione ha portato infatti alla fusione dal 1° gennaio 2019 della Capogruppo con Pininfarina Extra ed alla costituzione di Pininfarina Engineering.

Il secondo fattore è rappresentato dalla sempre maggiore rilevanza del mercato cinese, che ha portato l'organico di Pininfarina Shanghai a crescere del 20%, passando da 34 a 40 dipendenti. Sono infatti sempre più rilevanti, anche in un'ottica di crescita di lungo periodo, i rapporti con i *car maker* cinesi ed il forte focus sulla mobilità sostenibile, come evidenziato dalla presentazione al Salone di Ginevra 2018 dei modelli dei modelli HK GT e H2 Speed.

Nelle pagine successive è riportato il dettaglio della suddivisione della forza lavoro per Paese e per genere in termini di tipologia di contratto, tipologia di impiego e inquadramento.



Dipendenti per tipologia di contratto (n°) <sup>16</sup>	2018			2017			Trend (2018/2017)		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
<b>Italia</b>	<b>312</b>	<b>58</b>	<b>370</b>	<b>280</b>	<b>53</b>	<b>333</b>	<b>+11%</b>	<b>+9%</b>	<b>+11%</b>
<i>A tempo determinato</i>	4	1	5	8	5	13	-50%	-80%	-62%
<i>A tempo indeterminato</i>	296	53	349	268	45	313	+10%	+18%	+12%
<i>Apprendistato</i>	12	4	16	4	3	7	+200%	+33%	+129%
<b>Germania</b>	<b>182</b>	<b>52</b>	<b>234</b>	<b>182</b>	<b>51</b>	<b>233</b>	<b>=</b>	<b>2%</b>	<b>=</b>
<i>A tempo determinato</i>	172	47	219	176	0	176	-2%	+2%	-1%
<i>A tempo indeterminato</i>	3	1	4	1	46	47	+200%	-	+300%
<i>Apprendistato</i>	7	4	11	5	5	10	+40%	-20%	+10%
<b>Cina</b>	<b>33</b>	<b>7</b>	<b>40</b>	<b>27</b>	<b>7</b>	<b>34</b>	<b>+22%</b>	<b>=</b>	<b>+18%</b>
<i>A tempo determinato</i>	33	7	40	26	7	33	+27%	=	+21%
<i>A tempo indeterminato</i>	-	-	-	1	-	1	-100%	-	-100%
<i>Apprendistato</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>USA</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>+43%</b>	<b>-33%</b>	<b>+20%</b>
<i>A tempo determinato</i>	10	2	12	7	3	10	+43%	-33%	+20%
<i>A tempo indeterminato</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Apprendistato</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>TOTALE</b>	<b>537</b>	<b>119</b>	<b>656</b>	<b>496</b>	<b>114</b>	<b>610</b>	<b>+8%</b>	<b>+4%</b>	<b>+8%</b>
<i>A tempo determinato</i>	219	57	276	217	15	232	+1%	-7%	-1%
<i>A tempo indeterminato</i>	299	54	353	270	91	361	+11%	+20%	+12%
<i>Apprendistato</i>	19	8	27	9	8	17	+111%	=	+59%

Dipendenti per tipologia di impiego (n°)	2018			2017			Trend (2018/2017)		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
<b>Italia</b>	<b>312</b>	<b>58</b>	<b>370</b>	<b>280</b>	<b>53</b>	<b>333</b>	<b>+11%</b>	<b>+9%</b>	<b>+11%</b>
<i>Dipendenti full-time</i>	310	56	366	280	51	331	+11%	+10%	+11%
<i>Dipendenti part-time</i>	2	2	4	-	2	2	-	=	+100%
<b>Germania</b>	<b>182</b>	<b>52</b>	<b>234</b>	<b>182</b>	<b>51</b>	<b>233</b>	<b>=</b>	<b>+2%</b>	<b>=</b>
<i>Dipendenti full-time</i>	165	31	196	169	35	204	-2%	-11%	-4%
<i>Dipendenti part-time</i>	17	21	38	13	16	29	+31%	+31%	+31%
<b>Cina</b>	<b>33</b>	<b>7</b>	<b>40</b>	<b>27</b>	<b>7</b>	<b>34</b>	<b>+26%</b>	<b>=</b>	<b>+21%</b>
<i>Dipendenti full-time</i>	33	7	40	27	7	34	+26%	=	+21%
<i>Dipendenti part-time</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>USA</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>+43%</b>	<b>-33%</b>	<b>+20%</b>
<i>Dipendenti full-time</i>	10	2	12	7	3	10	+43%	-33%	+20%
<i>Dipendenti part-time</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>TOTALE</b>	<b>537</b>	<b>119</b>	<b>656</b>	<b>496</b>	<b>114</b>	<b>610</b>	<b>+8%</b>	<b>+4%</b>	<b>+8%</b>
<i>Dipendenti full-time</i>	518	96	614	483	96	579	+7%	=	+6%
<i>Dipendenti part-time</i>	19	23	42	13	18	31	+46%	+28%	+35%

<sup>16</sup> GRI 102-8: Dipendenti per tipologia di contratto e genere.

Dipendenti per fascia di età (n°) <sup>17</sup>	2018			2017			Trend (2018/2017)		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
<b>Italia</b>	<b>312</b>	<b>58</b>	<b>370</b>	<b>280</b>	<b>53</b>	<b>333</b>	<b>+11%</b>	<b>+9%</b>	<b>+11%</b>
<b>Dirigenti</b>	<b>23</b>	<b>2</b>	<b>25</b>	<b>19</b>	<b>3</b>	<b>22</b>	<b>+21%</b>	<b>-33%</b>	<b>+14%</b>
età inferiore ai 30 anni	-	-	-	-	-	-	-	-	-
tra i 30 e i 50 anni	9	-	9	7	1	8	+29%	-100%	+13%
età superiore ai 50 anni	14	2	16	12	2	14	+17%	=	+14%
<b>Quadri</b>	<b>104</b>	<b>22</b>	<b>126</b>	<b>91</b>	<b>15</b>	<b>106</b>	<b>+14%</b>	<b>+47%</b>	<b>+19%</b>
età inferiore ai 30 anni	-	-	-	-	-	-	-	-	-
tra i 30 e i 50 anni	58	14	72	52	8	60	+12%	+75%	+20%
età superiore ai 50 anni	46	8	54	39	7	46	+18%	+14%	+17%
<b>Impiegati</b>	<b>162</b>	<b>34</b>	<b>196</b>	<b>143</b>	<b>35</b>	<b>178</b>	<b>+13%</b>	<b>-3%</b>	<b>+10%</b>
età inferiore ai 30 anni	25	5	30	11	7	18	+127%	-29%	+67%
tra i 30 e i 50 anni	75	18	93	74	17	91	+1%	+6%	+2%
età superiore ai 50 anni	62	11	73	58	11	69	+7%	=	+6%
<b>Operai</b>	<b>23</b>	<b>-</b>	<b>23</b>	<b>27</b>	<b>-</b>	<b>27</b>	<b>-15%</b>	<b>-</b>	<b>-15%</b>
età inferiore ai 30 anni	4	-	4	2	-	2	+100%	-	+100%
tra i 30 e i 50 anni	5	-	5	9	-	9	-44%	-	-44%
età superiore ai 50 anni	14	-	14	16	-	16	-13%	-	-13%
<b>Germania</b>	<b>182</b>	<b>52</b>	<b>234</b>	<b>182</b>	<b>51</b>	<b>233</b>	<b>-1%</b>	<b>+2%</b>	<b>=</b>
<b>Dirigenti</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>=</b>	<b>-</b>	<b>=</b>
età inferiore ai 30 anni	-	-	-	-	-	-	-	-	-
tra i 30 e i 50 anni	1	-	1	1	-	1	=	-	=
età superiore ai 50 anni	1	-	1	1	-	1	=	-	=
<b>Quadri</b>	<b>32</b>	<b>4</b>	<b>36</b>	<b>29</b>	<b>3</b>	<b>32</b>	<b>+10%</b>	<b>+33%</b>	<b>+13%</b>
età inferiore ai 30 anni	1	-	1	1	-	1	=	-	=
tra i 30 e i 50 anni	24	4	28	23	3	26	+4%	+33%	+8%
età superiore ai 50 anni	7	-	7	5	-	5	+40%	-	+40%
<b>Impiegati</b>	<b>148</b>	<b>48</b>	<b>196</b>	<b>151</b>	<b>48</b>	<b>199</b>	<b>-2%</b>	<b>=</b>	<b>-2%</b>
età inferiore ai 30 anni	47	16	63	55	21	76	-15%	-24%	-17%
tra i 30 e i 50 anni	82	28	110	76	25	101	+8%	+12%	+9%
età superiore ai 50 anni	19	4	23	20	2	22	-5%	+100%	+5%
<b>Cina</b>	<b>33</b>	<b>7</b>	<b>40</b>	<b>27</b>	<b>7</b>	<b>34</b>	<b>+22%</b>	<b>=</b>	<b>+18%</b>
<b>Dirigenti</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>=</b>	<b>-</b>	<b>=</b>
età inferiore ai 30 anni	-	-	-	-	-	-	-	-	-
tra i 30 e i 50 anni	-	-	-	1	-	1	-100%	-	-100%
età superiore ai 50 anni	1	-	1	-	-	-	-	-	-
<b>Quadri</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>=</b>	<b>=</b>	<b>=</b>
età inferiore ai 30 anni	-	-	-	2	-	2	-100%	-	-100%
tra i 30 e i 50 anni	4	1	5	2	1	3	+100%	=	+100%
età superiore ai 50 anni	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Impiegati</b>	<b>28</b>	<b>6</b>	<b>34</b>	<b>22</b>	<b>6</b>	<b>28</b>	<b>+27%</b>	<b>=</b>	<b>+21%</b>
età inferiore ai 30 anni	13	3	13	11	2	13	+18%	+50%	=
tra i 30 e i 50 anni	15	3	21	11	4	15	+36%	-25%	+40%
età superiore ai 50 anni	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>USA</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>+29%</b>	<b>-33%</b>	<b>+10%</b>
<b>Dirigenti</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>-100%</b>	<b>-</b>	<b>=</b>
età inferiore ai 30 anni	-	-	-	-	-	-	-	-	-
tra i 30 e i 50 anni	1	1	2	1	-	1	=	-	=
età superiore ai 50 anni	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Impiegati</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>+50%</b>	<b>-67%</b>	<b>+22%</b>

<sup>17</sup> GRI:405-1: Dipendenti per tipologia di contratto, genere, provenienza, età, appartenenza a categorie protette.

<i>età inferiore ai 30 anni</i>	3	1	4	-	2	2	-	-50%	+100%
<i>tra i 30 e i 50 anni</i>	6	-	6	6	1	7	=	-100%	-14%
<i>età superiore ai 50 anni</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>TOTALE</b>	<b>537</b>	<b>119</b>	<b>656</b>	<b>496</b>	<b>114</b>	<b>610</b>	<b>+8%</b>	<b>+4%</b>	<b>+8%</b>
<b>Dirigenti</b>	<b>27</b>	<b>3</b>	<b>30</b>	<b>23</b>	<b>3</b>	<b>26</b>	<b>+17%</b>	<b>=</b>	<b>+5%</b>
<i>età inferiore ai 30 anni</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>tra i 30 e i 50 anni</i>	11	1	12	10	1	11	+10%	=	+9%
<i>età superiore ai 50 anni</i>	16	2	18	13	2	15	+23%	=	+20%
<b>Quadri</b>	<b>140</b>	<b>27</b>	<b>167</b>	<b>124</b>	<b>19</b>	<b>143</b>	<b>+13%</b>	<b>+42%</b>	<b>+17%</b>
<i>età inferiore ai 30 anni</i>	1	-	1	3	-	3	-67%	-	-67%
<i>tra i 30 e i 50 anni</i>	86	19	105	77	12	89	+12%	+58%	+18%
<i>età superiore ai 50 anni</i>	53	8	61	44	7	51	+20%	+14%	+20%
<b>Impiegati</b>	<b>347</b>	<b>89</b>	<b>436</b>	<b>322</b>	<b>92</b>	<b>414</b>	<b>+8%</b>	<b>-3%</b>	<b>+5%</b>
<i>età inferiore ai 30 anni</i>	88	26	114	77	32	109	+14%	-22%	+4%
<i>tra i 30 e i 50 anni</i>	178	48	226	167	47	214	+6%	+4%	+5%
<i>età superiore ai 50 anni</i>	81	15	96	78	13	91	+4%	+15%	+5%
<b>Operai</b>	<b>23</b>	<b>-</b>	<b>23</b>	<b>27</b>	<b>-</b>	<b>27</b>	<b>-15%</b>	<b>-</b>	<b>-15%</b>
<i>età inferiore ai 30 anni</i>	4	-	4	2	-	2	+100%	-	+100%
<i>tra i 30 e i 50 anni</i>	5	-	5	9	-	9	-44%	-	-44%
<i>età superiore ai 50 anni</i>	14	-	14	16	-	16	-13%	-	-13%

### 3.3.3 Numero di assunzioni e turnover

Per il 2018, il tasso di turnover complessivo è stato del 10%, 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, in diminuzione di 5 p.p. rispetto al 2017.

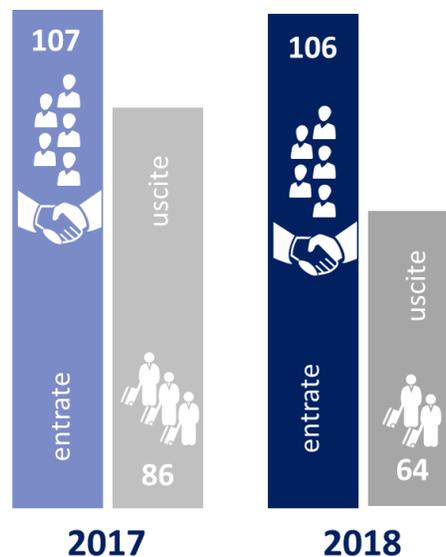
Il numero delle assunzioni per il 2017 e il 2018 è rimasto pressoché invariato (107 assunzioni nel 2017 e 106 assunzioni nel 2018), mentre il numero delle fuoriuscite è diminuito del 26%, passando da

86 dipendenti fuoriusciti nel 2017 a 64



**10% TASSO DI TURNOVER**

nel 2018.



Nel dettaglio, i 106 nuovi assunti nel 2018 sono composti da:

- 44 persone di età inferiore ai 30 anni;
- 62 persone di età superiore ai 30 anni (di cui 53 di età compresa fra 30 e 50 anni e 9 di età superiore ai 50 anni).



Relativamente alla geo localizzazione delle assunzioni e delle fuoriuscite, le nuove assunzioni si sono concentrate principalmente in Italia e in Germania, con rispettivamente 56 e 39 nuovi assunti; mentre le fuoriuscite si sono manifestate prevalentemente in Germania, con un totale di dipendenti fuoriusciti pari a 42.

Di seguito è riportato il dettaglio di assunzioni e fuoriuscite suddivise per Paese, per genere e per fascia di età e il dato relativo al turnover.

Numero di nuovi assunti (n°) <sup>18</sup>	2018			2017			Trend (2018/2017)		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
<b>Italia</b>	<b>48</b>	<b>8</b>	<b>56</b>	<b>44</b>	<b>9</b>	<b>53</b>	<b>+9%</b>	<b>-11%</b>	<b>+6%</b>
<i>età inferiore ai 30 anni</i>	18	1	19	7	3	10	+157%	-67%	+90%
<i>tra i 30 e i 50 anni</i>	25	6	31	27	6	33	-7%	-	-6%
<i>età superiore ai 50 anni</i>	5	1	6	10	-	10	-50%	-	-40%
<b>Germania</b>	<b>24</b>	<b>15</b>	<b>39</b>	<b>39</b>	<b>13</b>	<b>52</b>	<b>-38%</b>	<b>+15%</b>	<b>-25%</b>
<i>età inferiore ai 30 anni</i>	12	8	20	24	9	33	-50%	-11%	-39%
<i>tra i 30 e i 50 anni</i>	11	5	16	14	4	18	-21%	+25%	-11%
<i>età superiore ai 50 anni</i>	1	2	3	1	-	1	=	-	+200%
<b>Cina</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>+500%</b>	<b>-</b>	<b>+400%</b>
<i>età inferiore ai 30 anni</i>	1	-	1	-	-	-	-	-	-
<i>tra i 30 e i 50 anni</i>	5	-	5	1	-	1	+400%	-	+400%
<i>età superiore ai 50 anni</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>USA</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>=</b>	<b>+400%</b>
<i>età inferiore ai 30 anni</i>	3	1	4	-	1	1	-	=	+300%
<i>tra i 30 e i 50 anni</i>	1	-	1	-	-	-	-	-	-
<i>età superiore ai 50 anni</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>TOTALE</b>	<b>82</b>	<b>24</b>	<b>106</b>	<b>84</b>	<b>23</b>	<b>107</b>	<b>-2%</b>	<b>+4%</b>	<b>-1%</b>
<i>età inferiore ai 30 anni</i>	34	10	44	31	13	44	+10%	-23%	=
<i>tra i 30 e i 50 anni</i>	42	11	53	42	10	52	=	+10%	+2%
<i>età superiore ai 50 anni</i>	6	3	9	11	-	11	-45%	-	-18%

<sup>18</sup> GRI 401-1: Numero totale e tasso di assunzioni e turnover del personale (suddivisi per età, genere e provenienza).

Numero di fuoriuscite (n°)	2018			2017			Trend (2018/2017)		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
<b>Italia</b>	14	3	17	21	3	24	-33%	=	-29%
<i>età inferiore ai 30 anni</i>	3	-	3	4	-	4	-25%	-	-25%
<i>tra i 30 e i 50 anni</i>	6	3	9	11	1	12	-45%	+200%	-25%
<i>età superiore ai 50 anni</i>	5	-	5	6	2	8	-17%	-100%	-38%
<b>Germania</b>	29	13	42	45	13	58	-36%	=	-28%
<i>età inferiore ai 30 anni</i>	11	10	21	17	7	24	-35%	+43%	-13%
<i>tra i 30 e i 50 anni</i>	15	3	18	25	6	31	-40%	-50%	-42%
<i>età superiore ai 50 anni</i>	3	-	3	3	-	3	=	-	=
<b>Cina</b>	1	-	1	-	1	1	-	-100%	=
<i>età inferiore ai 30 anni</i>	1	-	1	-	-	-	-	-	-
<i>tra i 30 e i 50 anni</i>	-	-	-	-	1	1	-	-100%	-100%
<i>età superiore ai 50 anni</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>USA</b>	1	3	4	1	2	3	=	+50%	+33%
<i>età inferiore ai 30 anni</i>	-	2	2	-	1	1	-	+100%	+100%
<i>tra i 30 e i 50 anni</i>	1	1	2	1	1	2	=	=	=
<i>età superiore ai 50 anni</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>TOTALE</b>	45	19	64	67	19	86	-33%	=	-26%
<i>età inferiore ai 30 anni</i>	15	12	27	21	8	29	-29%	+50%	-7%
<i>tra i 30 e i 50 anni</i>	22	7	29	37	9	46	-41%	-22%	-37%
<i>età superiore ai 50 anni</i>	8	-	8	9	2	11	-11%	-100%	-27%

Tasso di turnover (%)	2018			2017			Trend (2018/2017)		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
<b>Italia</b>	4%	1%	5%	6%	1%	7%	-40%	-10%	-37%
<b>Germania</b>	12%	6%	18%	19%	6%	25%	-36%	=	-28%
<b>Cina</b>	3%	=	3%	=	3%	3%	-	-100%	-17%
<b>USA</b>	8%	25%	33%	10%	20%	30%	-17%	+25%	+11%
<b>TOTALE</b>	7%	3%	10%	11%	3%	14%	-38%	-7%	-31%

### 3.3.4 Attività formative

Nel corso del 2018, il Gruppo ha erogato più di 2000 ore di formazione al proprio personale, con una media di 39 ore di formazione a dipendente, contro le 61 del 2017. Il calo, pari complessivamente al 35% rispetto al 2017, è da ricondursi principalmente alla diminuzione delle ore di formazione medie delle legal entity tedesche, per le quali il numero di ore erogate è passato da 18.541 a 15.029 (con una diminuzione del 19%) ed erogate ad un numero di dipendenti maggiore del 65% rispetto all'esercizio precedente. In questo caso la diminuzione delle ore in media è da ricondursi al maggior numero di personale neoassunto coinvolto nelle attività formative.

Per quanto riguarda invece le società italiane è dovuto al fatto che esse sono state fortemente impattate dal processo di riassetto che ha coinvolto il Gruppo Pininfarina. Tale processo, che ha coinvolto sia le strutture operative sia le strutture preposte alla formazione (Risorse Umane) impegnate per buona parte dell'anno nella gestione del trasferimento amministrativo di personale e nel processo di *hiring* per la costituenda Pininfarina Engineering S.r.l., ha reso necessario posticipare alcuni corsi di formazione al 2019.

Infine, anche alcuni corsi di formazione specifici, ad esempio relativi all'Anticorruzione, sono stati rimandati al 2019, al fine di recepire gli aggiornamenti al Modello Organizzativo di Gestione e al Codice Etico.

Ore medie di formazione per genere e categoria di dipendenti (ore/n°) <sup>19</sup>	2018			2017			Trend (2018/2017)		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
<b>Italia</b>	<b>13</b>	<b>19</b>	<b>14</b>	<b>24</b>	<b>27</b>	<b>25</b>	<b>-46%</b>	<b>-29%</b>	<b>-43%</b>
<i>Dirigenti</i>	10	11	10	15	17	16	-32%	-38%	-33%
<i>Quadri</i>	15	16	15	31	31	31	-53%	-48%	-52%
<i>Impiegati</i>	13	22	15	22	27	23	-41%	-16%	-36%
<i>Operai</i>	9	-	9	19	-	19	-52%	-	-52%
<b>Germania</b>	<b>73</b>	<b>116</b>	<b>86</b>	<b>175</b>	<b>162</b>	<b>172</b>	<b>-58%</b>	<b>-28%</b>	<b>-51%</b>
<i>Dirigenti</i>	-	-	-	16	-	16	-	-	-
<i>Quadri</i>	-	18	18	148	-	139	-	-	-87%
<i>Impiegati</i>	73	123	87	183	169	179	-60%	-27%	-52%
<b>Cina</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<i>Dirigenti</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Quadri</i>	24	-	24	-	-	-	-	-	-
<i>Impiegati</i>	24	24	24	-	-	-	-	-	-
<b>USA</b>	<b>-</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<i>Dirigenti</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Quadri</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Impiegati</i>	-	45	45	-	-	-	-	-	-
<b>TOTALE</b>	<b>33</b>	<b>64</b>	<b>39</b>	<b>59</b>	<b>69</b>	<b>61</b>	<b>-44%</b>	<b>-8%</b>	<b>-35%</b>
<i>Dirigenti</i>	10	11	10	15	17	16	-32%	-38%	-33%
<i>Quadri</i>	15	16	15	48	29	45	-69%	-44%	-67%
<i>Impiegati</i>	42	80	51	74	82	76	-43%	-3%	-33%
<i>Operai</i>	9	-	9	19	-	19	-52%	-	-52%

### 3.3.5 Remunerazioni e benefit

Il salario medio base (RAL) dei dipendenti del Gruppo Pininfarina è pari a 68.683€ annui, considerando Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai. La remunerazione complessiva media (RAL più componente variabile) è invece pari ad 80.648€.

Il rapporto del salario medio base riconosciuto ai dipendenti donna rispetto ai dipendenti uomo è pari all'85% (73% se si considera la remunerazione complessiva composta da RAL più componente variabile).<sup>20</sup>



Per quello che riguarda i benefit<sup>21</sup> 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.

I benefit sono forniti in egual misura sia ai dipendenti part-time che ai dipendenti full-time.

<sup>19</sup> GRI 404-1: Ore di formazione medie annue per dipendente, per genere e per categoria.

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

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

### 3.3.6 Salute e Sicurezza sul Lavoro

La salute e la sicurezza del personale è 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.<sup>22</sup>



Nel corso del 2018, si sono verificati:

- 4 infortuni sul lavoro, di cui 3 in Italia e 1 in Germania;
- 1 infortunio in itinere in Germania.

Sebbene il numero degli infortuni sia leggermente aumentato rispetto al 2017, passando da 3 a 5, si è ridotta la significatività degli stessi, con il tasso di ore di lavoro perse (LDR), indice di gravità, che scende da 0,086 a 0,015.

Infine si segnala che nel 2018 non si sono registrati decessi sul lavoro né casi di malattie professionali di dipendenti o ex dipendenti.<sup>23</sup>

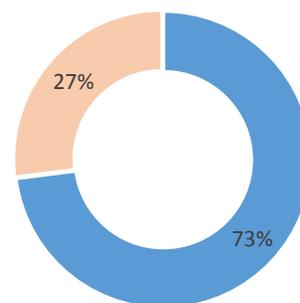
Infortuni, decessi o malattie professionali (n) <sup>24</sup>	2018			2017			Trend (2018/2017)		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
<i>sul lavoro</i>	4	-	4	1	-	1	+300%	-	+300%
Italia	3	-	3	1	-	1	+200%	-	+200%
Germania	1	-	1	-	-	-	-	-	-
Cina	-	-	-	-	-	-	-	-	-
USA	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>in itinere</i>	1	-	1	2	-	2	-50%	-	-50%
Italia	-	-	-	1	-	1	-100%	-	-100%
Germania	1	-	1	1	-	1	-	-	-
Cina	-	-	-	-	-	-	-	-	-
USA	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>TOTALE</b>	<b>5</b>	<b>-</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>3</b>	<b>+67%</b>	<b>-</b>	<b>+67%</b>

Nonostante gli infortuni registrati siano stati tutti di lieve entità, l'obiettivo del Gruppo Pininfarina è quello di arrivare a registrare 0 infortuni nel corso degli esercizi a venire.

### 3.3.7 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.

**Dipendenti coperti da contrattazione collettiva (%)**



■ Accordi collettivi di contrattazione  
■ Contrattazione individuale

si

<sup>22</sup> GRI 403-1: Sistema di gestione salute e sicurezza.  
<sup>23</sup> GRI 403-10: Numero di incidenti mortali verificatisi nel periodo.  
<sup>24</sup> GRI 403-9: Tipologia di infortuni, tasso di infortunio, malattie professionali, giorni di lavoro persi e per regione e per genere.

A fine 2018 i dati confermano che il 73% dei dipendenti è coperto da accordi collettivi di contrattazione, in lieve crescita rispetto al 70% dell'anno precedente. Questo aumento è dovuto alla crescita del personale Pininfarina in Italia e Cina, Paesi nei quali il 100% dei dipendenti ha contratti riconducibili ad accordi quadro contrattati collettivamente.

<b>Numero dipendenti coperti da accordi collettivi di contrattazione (n° e %)<sup>25</sup></b>	<b>2018</b>	<b>2017</b>	<b>Trend (2018/2017)</b>
<b>Italia</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>=</b>
Dipendenti coperti da accordi collettivi di contrattazione (n°)	372	333	+12%
Totale dipendenti (n°)	372	333	+12%
<b>Germania</b>	<b>29%</b>	<b>24%</b>	<b>19%</b>
Dipendenti coperti da accordi collettivi di contrattazione (n°)	68	57	+19%
Totale dipendenti (n°)	234	233	=
<b>Cina</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>=</b>
Dipendenti coperti da accordi collettivi di contrattazione (n°)	40	34	+18%
Totale dipendenti (n°)	40	34	+18%
<b>USA</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>=</b>
Dipendenti coperti da accordi collettivi di contrattazione (n°)	0	0	-
Totale dipendenti (n°)	12	10	+20%
<b>TOTALE</b>	<b>73%</b>	<b>70%</b>	<b>+5%</b>
Dipendenti coperti da accordi collettivi di contrattazione (n°)	<b>480</b>	<b>424</b>	<b>+13%</b>
Totale dipendenti (n°)	<b>656</b>	<b>610</b>	<b>+8%</b>

<sup>25</sup> GRI 102-41: Percentuale dei dipendenti coperti da accordi collettivi di contrattazione

## 4. Ambiente

### 4.1 Politica praticata dal Gruppo<sup>26</sup>

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*, la 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. 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.

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 elettrica.

Ne è un chiaro esempio la supercar ad idrogeno H2 Speed, nata dalla collaborazione con il produttore franco-svizzero GreenGT. La H2 Speed, presentata al Salone di Ginevra del 2016 dove è stata

*"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

<sup>26</sup> GRI 103-2: Descrivere le principali politiche riguardanti le tematiche ambientali praticate dall'impresa, con riferimento agli altri contenuti minimi previsti per l'Aspetto analizzato, se materiali.



premiata con il *Best Concept Award*, 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 Delegata, 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"*.



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.

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

La Battista, come sintetizzato dal presidente Paolo Pininfarina, *"è il risultato della visione di mio nonno. La sua ambizione era portare la Velocità e lo Stile all'estremo e vedere Pininfarina svettare come brand"*.



## 4.2 Principali rischi e modalità di gestione<sup>27</sup>

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.

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, 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: a) Modellazione e completamento - verniciatura (aspirazione da cabine di verniciatura/carteggiatura), b) impianti e manutenzione - centrali termiche (emissioni derivanti dal funzionamento delle caldaie a metano);
- **rilasci nel suolo** derivanti da: a) impianti e manutenzione - serbatoi e vasche interrato (condizione di emergenza);
- **uso di materie prime e risorse naturali** relative a: a) Modellazione e completamento - verniciatura (consumo di carboni attivi), b) Impianti e manutenzione - centrale termica (consumo di metano);
- **utilizzo di energia** derivanti da: a) Modellazione e completamento - verniciatura (consumo di energia elettrica), b) Impianti e manutenzione - centrale termica (consumo di energia elettrica);
- **impiego di sostanze/preparati pericolosi** derivanti da: a) Modellazione e completamento - verniciatura (sostanze infiammabili), b) 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 catena di fornitura 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 attualmente ancora in corso un contenzioso con il Comune di Grugliasco, relativo ad uno stabilimento ormai non più di proprietà del Gruppo.

<sup>27</sup> 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.

### 4.3 Indicatori di performance

#### 4.3.1 Consumi energetici e iniziative correlate

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 2018 si attestano a un totale di 36.451 Gj, con un lieve aumento rispetto al 2017 pari al 6% e riconducibile integralmente all'aumento dei consumi indiretti (energia elettrica).

La variazione più significativa si è avuta in Germania, in particolare per quanto riguarda il consumo di combustibili o fonti primarie, con un aumento del 28%. Tale incremento è dovuto a maggiori consumi derivanti da auto aziendali.

Si segnala inoltre che quest'anno sono stati rendicontati in più i consumi energetici di Pininfarina of America Corp. (pari allo 0,6% del totale), stimati sulla base dei consumi medi degli uffici negli Stati Uniti. Il dato non è disponibile in maniera puntuale in quanto la sede di Pininfarina of America si trova all'interno di un compound con altre aziende e l'affitto corrisposto al "landlord" è comprensivo di energia, acqua e smaltimento dei rifiuti, senza che sia oggi possibile ottenere il dettagli dei consumi effettivi.

Il consumo totale di energia del Gruppo nel 2018, pari a 36.451 GJ, deriva principalmente da fonti non rinnovabili; in particolare, sul consumo totale di energia registrato nel 2018:

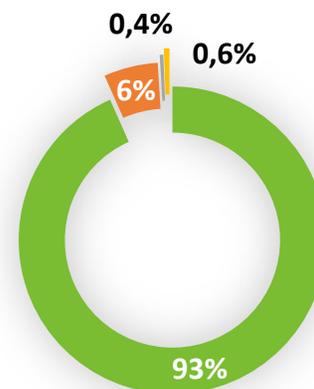
- il 47,5% deriva da consumi diretti da fonti non rinnovabili (17.286 GJ derivanti da consumi di gas naturale e diesel);
- il 48% deriva da consumi indiretti da fonti non rinnovabili (17.516 GJ da consumi di elettricità da fonti non rinnovabili);
- il restante 4,52% deriva da consumi indiretti di fonti rinnovabili (1.648 GJ da consumi di elettricità da fonti rinnovabili).

La diminuzione dei consumi di energia proveniente da fonti rinnovabili registrata nel 2018 (da 9% a 5%) non è frutto di una scelta di mix energetico differente da parte di Pininfarina, ma dal mix produttivo dichiarato dal provider per l'energia elettrica delle società Italiane, i cui consumi pesano per il 93% del Gruppo.

I valori per l'Italia sono infatti calcolati sulla base dei kW/h effettivamente consumati nel 2018, ripartiti tra rinnovabili e non rinnovabili sulla base del mix produttivo dichiarato dal provider per l'energia elettrica, che nel pubblicare il dato fa riferimento a un mutato rapporto rinnovabili/non rinnovabili dovuto al calo generalizzato di produzione di energia da fonti rinnovabili per l'assenza congiunta di vento e precipitazioni.

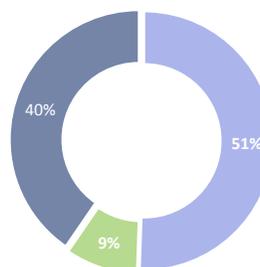
Nelle pagine successive sono riportate le tabelle di dettaglio relative ai consumi energetici del Gruppo Pininfarina divise per Paese, fonte e "scope".

#### Consumi di energia 2018 (per Paese)

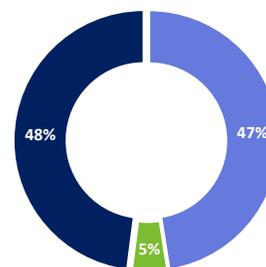


■ Italia ■ Germania ■ Cina ■ USA

#### 2017



#### 2018



■ Consumi diretti – fonti NON rinnovabili  
 ■ Consumi indiretti – fonti rinnovabili  
 ■ Consumi indiretti – fonti NON rinnovabili

Consumo totale di energia (uffici e siti produttivi) (Gj) <sup>28</sup>	2018	2017	Trend (2018/2017)
<b>Italia</b>	<b>34.081,67</b>	<b>32.651,95</b>	<b>+4%</b>
Consumo di combustibili o fonti primarie	15.833,34	16.251,80	-3%
Consumo di energia elettrica	18.248,33	16.400,15	+11%
<b>Germania</b>	<b>2.018,841</b>	<b>1.613,47</b>	<b>+25%</b>
Consumo di combustibili o fonti primarie	1.453,47	1.136,37	+28%
Consumo di energia elettrica	565,38	477,11	+19%
<b>Cina</b>	<b>137,59</b>	<b>133,63</b>	<b>+3%</b>
Consumo di combustibili o fonti primarie	-	-	-
Consumo di energia elettrica	137,59	133,63	+3%
<b>USA</b>	<b>212,62</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Consumo di combustibili o fonti primarie	-	-	-
Consumo di energia elettrica	212,62	-	-
<b>TOTALE</b>	<b>36.450,73</b>	<b>34.399,06</b>	<b>+6%</b>
Consumo di combustibili o fonti primarie	<b>17.286,80</b>	<b>17.388,17</b>	<b>-1%</b>
Consumo di energia elettrica	<b>19.163,92</b>	<b>17.010,89</b>	<b>+13%</b>

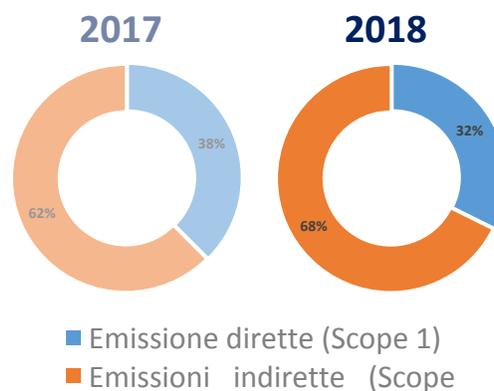
NOTA: i dati relativi ai consumi energetici di Pininfarina of America Corp. (USA) sono stimati sulla media dei consumi di un ufficio negli Stati Uniti.

#### 4.3.2. Emissioni in atmosfera e iniziative correttive

Il Gruppo Pininfarina monitora costantemente le emissioni dirette ed indirette causate dai propri consumi energetici. Inoltre in Italia, per via dei laboratori prototipi, 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 2018 sono state quantificate in 2.749 tonnellate di CO<sub>2</sub>, di cui:

- il 32% sono emissioni dirette (cosiddetto "Scope 1"), per un ammontare pari 889,61 t CO<sub>2</sub> originate dai consumi di gas naturale (es, carburante per il riscaldamento) e dai consumi di carburante dei veicoli di proprietà aziendale;
- il 68% sono emissioni indirette (cosiddetto "Scope 2"), per un ammontare pari a 1.859,38 t CO<sub>2</sub> originate dai consumi di elettricità da fonti non rinnovabili, acquistata sul mercato



Le emissioni dirette sono rimaste sostanzialmente invariate nel totale, con un leggero calo dei consumi dagli impianti di riscaldamento che compensano l'aumento di emissioni prodotte da veicoli di proprietà dell'azienda. Sono invece aumentati i consumi elettrici sia per Italia (dovuti ad un maggiore utilizzo degli impianti) sia per la Germania.

Per la metodologia utilizzata per quantificare le emissioni di CO<sub>2</sub> in atmosfera si faccia riferimento al paragrafo 8.1.2.

#### Emissioni dirette (Scope 1)<sup>29</sup>

<sup>28</sup> 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 di gas serra suddivise per fonte energetica (t CO <sub>2</sub> )	2018	2017	Trend (2018/2017)
<b>Italia</b>	<b>789,66</b>	<b>809,35</b>	<b>-2%</b>
Da fonti non rinnovabili	767,72	791,07	-3%
Da veicoli di proprietà dell'azienda (flotta)	21,94	18,28	+20%
<b>Germania</b>	<b>99,96</b>	<b>77,79</b>	<b>+28%</b>
Da fonti non rinnovabili	-	-	-
Da veicoli di proprietà dell'azienda (flotta)	99,96	77,79	+28%
<b>TOTALE</b>	<b>889,61</b>	<b>887,15</b>	<b>=</b>
Da fonti non rinnovabili	<b>767,72</b>	<b>791,07</b>	<b>-3%</b>
Da veicoli di proprietà dell'azienda (flotta)	<b>121,89</b>	<b>96,07</b>	<b>+27%</b>

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

### Emissioni indirette (Scope 2)<sup>30</sup>

Emissioni indirette di gas serra derivanti da consumi energetici da fonti non rinnovabili (t CO <sub>2</sub> )	2018	2017	Trend (2018/2017)
<b>Italia</b>	<b>1.729,22</b>	<b>1.384,79</b>	<b>+25%</b>
Elettricità	1.729,22	1.384,79	+25%
Energia termica	-	-	-
Altre fonti	-	-	-
<b>Germania</b>	<b>78,52</b>	<b>66,27</b>	<b>+19%</b>
Elettricità	78,52	66,27	+19%
Energia termica	-	-	-
Altre fonti	-	-	-
<b>Cina</b>	<b>24,77</b>	<b>24,05</b>	<b>+3%</b>
Elettricità	24,77	24,05	+3%
Energia termica	-	-	-
Altre fonti	-	-	-
<b>USA</b>	<b>26,87</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Elettricità	26,87	-	-
Energia termica	-	-	-
Altre fonti	-	-	-
<b>TOTALE</b>	<b>1.859,38</b>	<b>1.475,11</b>	<b>+26%</b>
Elettricità	<b>1.859,38</b>	<b>1.475,11</b>	<b>+26%</b>
Energia termica	-	-	-
Altre fonti	-	-	-

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

### Emissioni nocive

29 GRI 305-1: Emissioni generate dal consumo di combustibile per il funzionamento degli impianti e da processi industriali e da attività di servizio da parte di fornitori e da processi industriali e da attività di servizio da parte di fornitori.

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

Le attività di Pininfarina non generano alcun tipo di emissione nociva di sostanze che danneggino l'ozono (es. CFC, HCFC, R-22), in quanto le Società del Gruppo non producono, né importano o esportano alcuna sostanza rientrante in tale categoria.<sup>31</sup>

Riguardo alle apparecchiature utilizzate per la climatizzazione degli ambienti di lavoro e di produzione del freddo ad uso tecnologico, l'Azienda Pininfarina S.p.A. mantiene attivo l'elenco delle apparecchiature contenenti gas refrigeranti al fine di garantire le corrette operazioni di manutenzione e poter effettuare le dichiarazioni previste dalla normativa vigente (cd. "Dichiarazione F-gas" ex D.P.R. 43/2012) ed effettua periodicamente, per tramite di ditte specializzate, le necessarie attività di manutenzione, compreso il controllo della tenuta dei circuiti contenenti i gas refrigeranti.

Pininfarina registra in Italia un'emissione contenuta di ossidi di azoto (cd. NO<sub>x</sub>), pari a 252.442 kg annui, generati come sottoprodotto della combustione di gas metano usata per la climatizzazione invernale degli ambienti di lavoro. Il dato è stato stimato sulla base dei consumi di combustibile di gas metano e delle misure effettuate sulle emissioni ai camini in cui si rileva il valore del NO<sub>x</sub> espresso in (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 ca. 220 kg nell'arco dell'anno, per effetto delle attività del reparto di Verniciatura che utilizza prodotti contenenti solventi organici. Rispetto all'anno scorso si è riscontrato un aumento dei Composti Organici Volatili 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 contenenti solventi organici.

<b>NO<sub>x</sub>, SO<sub>x</sub>, e altre emissioni significative (kg)<sup>32</sup></b>	<b>2018</b>	<b>2017</b>	<b>Trend (2018/2017)</b>
<b>Italia</b>	<b>252.642,07</b>	<b>238.905,58</b>	<b>+6%</b>
NO <sub>x</sub>	252.442,00	238.752,00	+6%
Composti organici volatili (COV)	220,07	153,58	+43%

*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.*

<sup>31</sup> GRI 305-6: Emissioni di sostanze che danneggiano l'ozono in peso.

<sup>32</sup> GRI 305-7: Emissioni NO<sub>x</sub>, SO<sub>x</sub> o altro tipo di emissioni significative.

### 4.3.3. Risorse idriche

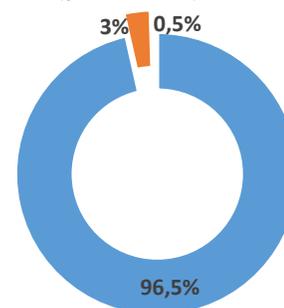
La suddivisione dei consumi idrici del Gruppo Pininfarina ricalca quella dei consumi energetici, con le Società del perimetro Italiano che registrano nel 2018 il 96,5% dei prelievi idrici totali. Anche in questo caso il dato origina dal fatto che le controllate estere registrano esclusivamente consumi per usi civili degli uffici.

Per quanto riguarda il dato relativo ai consumi idrici della Cina, il notevole incremento è da ricondursi alla disponibilità di consumi non rendicontabili in precedenza che ha reso conseguentemente non comparabili i dati tra i due esercizi.

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.

Consumi idrici 2017  
(per Paese)



■ Italia ■ Germania ■ Cina ■ Stati Uniti

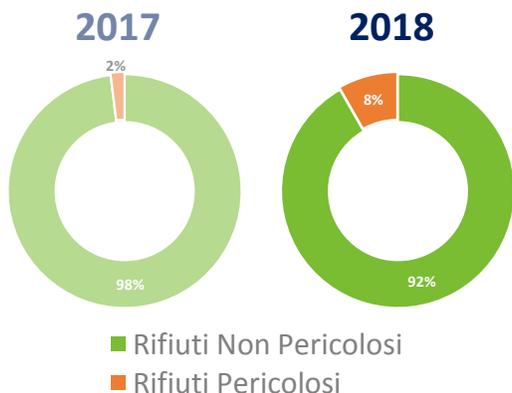
Prelievi idrici (L) <sup>33</sup>	2018	2017	Trend (2018/2017)
Italia	18.573.000	26.525.000	-30%
Germania	587.000	605.000	-3%
Cina	88.000	248	+35384%
USA	2.860	-	-
<b>TOTALE</b>	<b>19.250.860</b>	<b>27.130.248</b>	<b>-29%</b>

NOTA: i dati relativi ai consumi idrici di Pininfarina of America Corp. (USA) sono stimati sulla media dei consumi di un ufficio negli Stati Uniti.

<sup>33</sup> GRI 303-3: Prelievi idrici degli uffici e delle strutture.

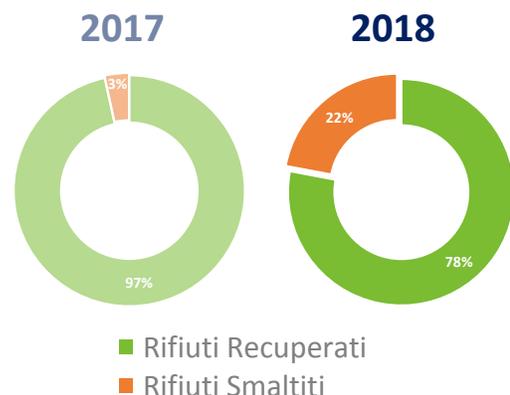
#### 4.3.4 Rifiuti

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 2018 Pininfarina ha prodotto 242.632 tonnellate di rifiuti, contro le 1.364.886 del 2017, con una diminuzione dell'82%. Questo trend è dovuto all'eccezionalità della produzione del 2017. Infatti nello scorso esercizio il Gruppo ha provveduto allo smaltimento parziale delle catene produttive nello stabilimento di San Giorgio Canavese, attualmente dismesso.

Rispetto all'esercizio precedente, nel 2018 si rileva un apparente peggioramento sia per quanto riguarda la percentuale di rifiuti pericolosi (passati dal 2 all'8%) che di rifiuti destinati allo smaltimento perché non recuperabili (passati dal 3 al 22%). Questo dato però è da leggersi congiuntamente alla diminuzione dell'82% dei rifiuti. Infatti la maggior parte della produzione dei rifiuti nel 2017 era costituita da materiali ferrosi, tipologia di rifiuti non pericolosa e facilmente recuperabile.



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

Peso totale dei rifiuti prodotti (t) <sup>34</sup>	2018	2017	Trend (2018/2017)
<b>Rifiuti pericolosi</b>	<b>20.067</b>	<b>26.287</b>	<b>-24%</b>
Rifiuti destinati alle operazioni di recupero	17.761	12.236	+45%
Rifiuti destinati alle operazioni di smaltimento	2.306	14.051	-84%
<b>Rifiuti non pericolosi</b>	<b>222.565,50</b>	<b>1.338.599</b>	<b>-83%</b>
Rifiuti destinati alle operazioni di recupero	171.432	1.305.999	-87%
Rifiuti destinati alle operazioni di smaltimento	51.133,50	32.600	+57%
<b>Totale rifiuti prodotti</b>	<b>242.632</b>	<b>1.364.886</b>	<b>-82%</b>
Rifiuti destinati alle operazioni di recupero	<b>189.193</b>	<b>1.318.235</b>	<b>-86%</b>
Rifiuti destinati alle operazioni di smaltimento	<b>53.439,50</b>	<b>46.651</b>	<b>+15%</b>

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

#### 4.3.5 Sanzioni

A riprova dell'importanza della tematica per Pininfarina ed in continuità con gli anni passati, il Gruppo non ha ricevuto nel corso del 2018 sanzioni per infrazione di normative ambientali.<sup>35</sup>



## 0 SANZIONI PER INFRAZIONI DI NORMATIVE AMBIENTALI

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).

<sup>35</sup> GRI 307-1: Valore monetario delle multe significative e numero delle sanzioni non monetarie per mancato rispetto di regolamenti e leggi in materia ambientale.

## 5. L'aspetto sociale – la compliance alle normative “socio-economiche”

### 5.1 Politica praticata dall'organizzazione<sup>36</sup>

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”; 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 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 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.

**“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

<sup>36</sup> 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.

## 5.2 Principali rischi e modalità di gestione<sup>37</sup>

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.

## 5.3 Indicatori di performance

In nessuna delle Società del Gruppo si sono registrati casi di contestazioni o sanzioni<sup>38</sup> legate a violazioni della normativa in materia socio-economica (incluse 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).



<sup>37</sup> 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.

<sup>38</sup> GRI 419-1: Valore monetario delle sanzioni significative per non rispetto di leggi o regolamenti, prodotti e servizi.

## 6. Rispetto dei diritti umani

### 6.1 Politica praticata dall'organizzazione<sup>39</sup>

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.

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. E’ 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 ed, 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.

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 2018 e considerato di fondamentale importanza, in quanto indicatore di una cultura aziendale inclusiva ed aperta al confronto.

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

<sup>39</sup> 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.

## 6.2 Principali rischi e modalità di gestione<sup>40</sup>

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 31/12/2018 la maggior parte dei dipendenti del Gruppo risulti coperta da accordi collettivi di contrattazione.

## 6.3 Indicatori di performance

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 2018 non sono emersi episodi di discriminazione o mancato rispetto dei diritti umani<sup>41</sup> in nessuna delle *legal entity* facenti parte del Gruppo Pininfarina.



**0 CASI DI DISCRIMINAZIONE O MANCATO RISPETTO DEI DIRITTI UMANI**

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.

<sup>40</sup> 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.

<sup>41</sup> GRI 406-1: Eventuali episodi di discriminazione riscontrati e azioni correttive implementate

## 7. Diversità degli Organi di Governo

### 7.1 Politica praticata dall'organizzazione<sup>42</sup>

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 Autodisciplina di Borsa Italiana.

In linea con le *best practice* e le linee guida evidenziate dal Codice di Autodisciplina, 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 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.
- **Diversità di genere**, con un Consiglio di Amministrazione e singoli Comitati consiliari composti almeno per due terzi da uomini e un terzo da donne.
- **Diversità di competenze, esperienze e caratteristiche professionali.**

Il Consiglio di Amministrazione di Pininfarina S.p.A. è composto da 9 amministratori, di cui:<sup>43</sup>

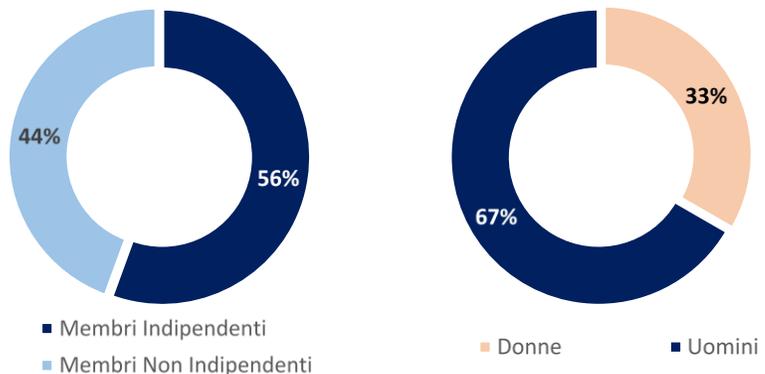
- 5 indipendenti;
- 3 donne;
- 2 esecutivi (Presidente e Amministratore Delegato).

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

- Statuto Societario;
- Regolamento Emittenti;
- Assemblea dei Soci;
- Linee Guida e standard previsti dal Codice di Autodisciplina 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.

### Composizione del Consiglio di Amministrazione



<sup>42</sup> 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.

<sup>43</sup> GRI 405-1a: Diversità degli organi di governo.

## 7.2 Indicatori di performance

### Composizione del Consiglio di Amministrazione<sup>44</sup>

Nome	Età	Genere	Incarico	Esecutivo	Indipendente	Eventuali altre cariche all'interno del Gruppo
Paolo Pininfarina	61	M	Presidente	✓		Presidente e AD in controllate
Silvio Pietro Angori	58	M	Amministratore Delegato	✓		Presidente in controllate
Manoj Bhat	46	M	Consigliere			
Chander Prakash Gurnani	61	M	Consigliere			
Romina Guglielmetti	46	F	Consigliere		✓	
Jay Itzkowitz	59	M	Consigliere		✓	
Licia Mattioli	52	F	Consigliere		✓	
Sara Miglioli	49	F	Consigliere		✓	
Antony Sheriff	56	M	Consigliere		✓	

### Composizione del Comitato Controllo e Rischi

Nome	Età	Genere	Incarico	Esecutivo	Indipendente	Eventuali altre cariche all'interno del Gruppo
Romina Guglielmetti	58	F	Presidente		✓	
Jay Itzkowitz	59	M	Membro		✓	
Licia Mattioli	52	F	Membro		✓	

### Composizione Comitato Nomine e Remunerazioni

Nome	Età	Genere	Incarico	Esecutivo	Indipendente	Eventuali altre cariche all'interno del Gruppo
Antony Sheriff	56	M	Presidente		✓	
Jay Itzkowitz	59	M	Membro		✓	
Licia Mattioli	52	F	Membro		✓	

<sup>44</sup> GRI 102-22: Composizione del più alto organo di governo e dei suoi comitati (età, genere e appartenenza a gruppi o categorie vulnerabili e altri eventuali indicatori di diversità).

**Comitato Operazioni con Parti Correlate**

Nome	Età	Genere	Incarico	Esecutivo	Indipendente	Eventuali altre cariche all'interno del Gruppo
Jay Itzkowitz	59	M	Presidente		✓	
Romina Guglielmetti	58	F	Membro		✓	
Sara Miglioli	49	F	Membro		✓	

## 8. Nota metodologica

### 8.1 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.

#### 8.1.1 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.

#### 8.1.2 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 CO<sub>2</sub> (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 CO<sub>2</sub> (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.

#### 8.1.3 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.

## 8.2 GRI Content Index<sup>45</sup>

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)
<b>GRI 102</b>	<b>General Disclosure</b>
102-1	Pininfarina S.p.A.
102-2	p.10 Relazione finanziaria annuale, Andamento dei settori di attività nel 2017
102-3	Cambiano (TO), Italia
102-4	Il Gruppo opera direttamente in Italia, Germania, Cina e Stati Uniti. Inoltre riceve commesse da clienti in altri Paesi.
102-5	p.33 Relazione finanziaria annuale, Informazioni Generali, Premessa
102-6	p. 2 Il Gruppo Pininfarina è presente nei seguenti Paesi: Italia, Germania, Cina e Stati Uniti. I servizi offerti dal Gruppo sono design, stile e ingegneria.
102-7	p. 8 Relazione finanziaria annuale, Risorse umane ed ambiente; p. 12 Relazione finanziaria annuale Le società del Gruppo
102-8	p. 17
102-9	Il particolare 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. La tematica pertanto risulta non materiale per il gruppo.
102-10	Non si sono verificati cambiamenti significativi nella catena di fornitura rispetto al periodo precedente.
102-11	Nello sviluppo di un prodotto Pininfarina si attiene alle specifiche richieste dal cliente, cui è demandata interamente la parte di analisi dei rischi relativi a Salute, Sicurezza e Impatto Ambientale. Questa analisi viene svolta dalla società cliente, cui toccherà in seguito omologare il prodotto.
102-12	Il Gruppo Pininfarina non ha aderito a codici di condotta, principi o iniziative sviluppati esternamente all'organizzazione.
102-13	Le principali associazioni di categoria cui partecipa Pininfarina S.p.A. sono Confindustria, ANFIA e AMMA
102-14	p. 1
102-15	p. 11 Corruzione; p. 14 Personale; p. 27 Ambiente; p. 36 Società; p. 38 Diritti Umani
102-16	p. 4
102-18	p. 5
102-22	p. 40
102-36	Relazione sulla remunerazione. Le retribuzioni del personale Pininfarina sono stabilite prendendo, ove disponibile, la retribuzione standard prevista da contratti quadro per quel determinato livello e sono successivamente oggetto di contrattazione tra azienda e dipendente.
102-40	p. 7
102-41	p. 24
102-42	p. 7
102-43	p. 7
102-44	p. 7
102-45	p. 7
102-46	p. 8
102-47	p. 8

<sup>45</sup> GRI 102-55: GRI content index.

<b>Disclosure</b>	<b>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)</b>
<b>GRI 102</b>	<b>General Disclosure</b>
102-48	Non si segnalano correzioni o precisazioni di informazioni rispetto a quanto affermato nell'esercizio precedente
102-49	Non sono avvenuti cambiamenti significativi di temi materiali e perimetri dei temi rispetto all'esercizio precedente
102-50	Esercizio 2018
102-51	2018
102-52	Annuale
102-53	finance@pec.pininfarina.it
102-54	p.1
102-55	p.43
102-56	p. 46
<b>GRI 103</b>	<b>Management Approach</b>
103-2	p. 10 Corruzione; p. 13 Personale; p. 25 Ambiente; p. 35 Società; p. 37 Diritti Umani; p. 39 Diversità degli Organi di Governo
<b>GRI 205</b>	<b>Anti Corruption</b>
205-2	p.11
205-3	p. 12
<b>GRI 302</b>	<b>Energy</b>
302-1	p. 29
302-3	Pininfarina calcola l'energy intensity come rapporto tra consumi di energia e superficie in metri quadri. L'energy intensity è disponibile per Italia (315,05 kWh/mq), Germania (207,2), Cina (49,64) e Stati Uniti (186,22). Il valore a livello di Gruppo è pari a 299,18 kWh/mq. I dati relativi a Pininfarina of America Corp. (USA) sono calcolati sulla stima dei consumi medi di un ufficio negli Stati Uniti.
<b>GRI 303</b>	<b>Water and Effluents</b>
303-3	p. 32
<b>GRI 305</b>	<b>Emissions</b>
305-1	p. 30
305-2	p. 30
305-6	p. 31
305-7	p. 31
<b>GRI 306</b>	<b>Effluents and Waste</b>
306-2	p. 33
<b>GRI 307</b>	<b>Environmental Compliance</b>
307-1	p. 34
<b>GRI 401</b>	<b>Employment</b>
401-1	p. 20
401-2	p. 22
<b>GRI 403</b>	<b>Occupational Health and Safety</b>
403-1	p. 23
403-9	p. 23
403-10	p. 23

<b>Disclosure</b>	<b>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)</b>
<b>GRI 404</b>	<b>Training and Education</b>
404-1	p. 22
<b>GRI 405</b>	<b>Diversity and Equal Opportunity</b>
405-2	p. 22
405-1a	p. 18
405-1b	p. 39
<b>GRI 406</b>	<b>Non-discrimination</b>
406-1	p. 38
<b>GRI 419</b>	<b>Socio-economic Compliance</b>
419-1	p. 36
-	Pininfarina non ha sottoscritto convenzioni internazionali afferenti alla sfera della gestione del personale.

## 9. 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](mailto:it-fmauditaly@kpmg.it)  
PEC [kpmgspa@pec.kpmg.it](mailto: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 2018 predisposta ai sensi dell'art. 4 del Decreto e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 22 marzo 2019 (di seguito anche la "DNF").

#### **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 nel 2016 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.

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.

KPMG S.p.A. è una società per azioni di diritto italiano e fa parte del network KPMG di entità indipendenti affiliate a KPMG International Cooperative ("KPMG International"), entità di diritto svizzero.

Ancona Aosta Bari Bergamo  
Bologna Bolzano Brescia  
Caltanissetta Como Firenze Genova  
Lecco Milano Napoli Novara  
Padova Palermo Parma Perugia  
Pescara Roma Torino Treviso  
Trieste Varese Verona

Società per azioni  
Capitale sociale  
Euro 10.345.200,00 i.v.  
Registro Imprese Milano e  
Codice Fiscale N. 00709600159  
R.E.A. Milano N. 512867  
Partita IVA 00709600159  
VAT number IT00709600159  
Sede legale: Via Vittor Pisani, 25  
20124 Milano MI ITALIA



**Gruppo Pininfarina**  
Relazione della società di revisione  
31 dicembre 2018

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 del *Code of Ethics for Professional Accountants* emesso dall'*International Ethics Standards Board for Accountants*, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale. 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 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 4, lettera a).

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

In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione della Pininfarina S.p.A. e con il personale di Pininfarina Engineering S.r.l. e 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:

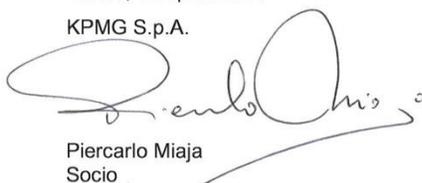
- a livello di gruppo,
  - a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella DNF, e in particolare al modello aziendale, alle politiche praticate e ai principali rischi, abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili,
  - b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati;
- per le società Pininfarina S.p.A., Pininfarina Engineering S.r.l. 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 2018 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 nel 2016 dal GRI - *Global Reporting Initiative* ("GRI Standards").

Torino, 18 aprile 2019

KPMG S.p.A.



Piercarlo Miaja  
Socio