



pininfarina

WE MOVE DREAMS



GRUPPO PININFARINA

**DICHIARAZIONE CONSOLIDATA
DI CARATTERE NON FINANZIARIO 2022**



Dichiarazione Non Finanziaria

Dichiarazione Consolidata di carattere non finanziario al 31 dicembre 2022
Ai sensi del decreto legislativo 254/2016

Dati societari

Pininfarina S.p.A.

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

Indice dei contenuti

Highlights ESG del 2022	1
Lettera agli Stakeholder	2
Nota metodologica	3
Mission, valori e sostenibilità	5
Gruppo Pininfarina – Mission, Valori e Storia	5
La storia	6
Innovazione, creazione di valore sostenibile nel tempo e SDGs	8
Perimetro di rendicontazione	10
Analisi di Materialità e stakeholder engagement	10
Tassonomia Europea	14
Regolamento Tassonomia Europea	14
Pininfarina e la Tassonomia Europea	14
Governance	17
Struttura della Governance aziendale	17
La Governance della sostenibilità	17
Sistemi di Gestione e Controllo	18
Sistemi di Gestione: Qualità e Ambiente.....	18
Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01	19
Processo di Gestione dei Rischi.....	20
Lotta alla corruzione	20
Politica in materia di anticorruzione	20
Principali rischi e modalità di gestione – Governance	21
Indicatori di performance – Governance.....	23
Diversità negli Organi di governo	24
Environment	28
Politica ambientale integrata	28
Principali rischi e modalità di gestione – Ambiente.....	29
Il contributo alla mobilità sostenibile	32
L’impegno per città e infrastrutture più sostenibili	33
Consumi energetici	34
Emissioni in atmosfera	36
Emissioni nocive	36

Risorse idriche	37
Materiali e rifiuti.....	38
Sanzioni.....	38
Social.....	40
Gestione, Sviluppo e Benessere delle Persone	40
Principali rischi e modalità di gestione – Risorse Umane.....	41
Composizione del Personale del Gruppo	42
Numero di assunzioni e turnover	43
Attività formative.....	43
Salute e Sicurezza sul Lavoro	44
Principali rischi e modalità di gestione – Salute e Sicurezza	44
Rispetto dei Diritti Umani, dei lavoratori e delle pari opportunità	45
Parità di Genere	45
Remunerazione e benefit	46
Libertà di associazione e contrattazione collettiva	47
Principali rischi e modalità di gestione – Diritti umani e Diversità	47
Tutela della proprietà intellettuale e soddisfazione dei clienti	48
Principali rischi e modalità di gestione – Marchio e proprietà intellettuale	48
Indicatori di performance – Privacy e perdita di dati dei clienti	49
Dati e indicatori	51
Tabella di raccordo con il D. Lgs. 254/16	65
GRI Content Index.....	67
Relazione della Società di Revisione	73

Highlights ESG del 2022

ENVIRONMENT



99% dei rifiuti generati totali sono non pericolosi



-17% emissioni di COV e NO_x rispetto al 2021



-4,4% consumi energetici totali rispetto al 2021

SOCIAL



462 dipendenti



0 casi di discriminazione



4.510 ore di formazione

GOVERNANCE



40% Presenza femminile nel Consiglio di Amministrazione



0 casi di corruzione accertati

Lettera agli Stakeholder

Gentili **Stakeholder**,

Nel corso del 2022 le **sfide** che il mondo ha affrontato sono **molteplici**, dalla prosecuzione degli effetti, seppure affievolitesi, della pandemia da Covid-19 all'emergere del conflitto russo-ucraino, che ha comportato l'aumento dei costi delle materie prime e dell'energia.

All'interno di questo contesto difficile, Pininfarina è stata in grado di mantenere i propri **impegni verso gli Stakeholder**, mantenendo la giusta rotta per una crescita sostenibile.

Pininfarina da sempre utilizza la propria **esperienza** per tracciare il futuro dei settori industriali nei quali opera, proponendo soluzioni che si contraddistinguono per **purezza, eleganza, innovazione** e allineate ad una **visione aziendale di lungo periodo basata sulla sostenibilità ambientale, sociale ed economica**. Il rispetto dell'ambiente e delle persone rappresenta il fondamento della nostra organizzazione e ha contribuito a consolidare la nostra **leadership nel design** in tutto il mondo per 92 anni.

La Dichiarazione Consolidata di Carattere Non Finanziario 2022 ha l'obiettivo di analizzare, approfondire, misurare e comunicare agli Stakeholder le **performance di Pininfarina in ambito ESG** (Environmental, Social e Governance) in relazione agli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite**, consci del fatto che il prossimo decennio sarà cruciale per il raggiungimento dei **target** fissati dall'**Accordo di Parigi del 2015**. Inoltre, la Dichiarazione Non Finanziaria contiene informazioni riguardanti il contributo dell'azienda allo sviluppo di prodotti e servizi volti a offrire **concrete soluzioni alle nuove sfide climatiche globali**.

Il Gruppo attualmente guarda al **futuro** con **ottimismo** grazie ai segnali incoraggianti provenienti dai mercati, facendo leva sulla risorsa più preziosa: poco meno di 500 dipendenti che in Italia, Germania, Cina e Stati Uniti lavorano ogni giorno con **impegno** e **professionalità** per promuovere il marchio, l'immagine di Pininfarina nel mondo e sviluppare soluzioni più innovative, sostenibili e inclusive.

Silvio Pietro Angori, Amministratore Delegato



Nota metodologica

Il Gruppo Pininfarina (di seguito anche "Gruppo" e "Pininfarina"), 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 (di seguito anche "Dichiarazione Non Finanziaria" o "DNF"), con riferimento all'**esercizio dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022**, 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 2022.

Per la redazione della presente Dichiarazione Pininfarina si è avvalsa di specifici principi e metodologie previste dai più recenti **standard pubblicati dal Global Reporting Initiative ("GRI Standards") nel 2021 ed effettivi dal 1° gennaio 2023**, applicati secondo l'approccio "**In Accordance**".

Per l'informativa relativa alle richieste dal **D. Lgs. 254/2016**, è stata predisposta una **specifico tabella di raccordo** che riporta le tematiche richieste dal decreto correlandole ai paragrafi/capitoli in cui sono trattate nel presente documento, ai temi materiali, ai capitali e, infine, agli indicatori GRI.

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

Inoltre, con riferimento alle richieste di informativa correlate alla Tassonomia Europea, la rendicontazione viene effettuata nel rispetto di quanto previsto nel "Regolamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 18 giugno 2020 relativo all'istituzione di un quadro che favorisce gli investimenti sostenibili e recante modifica del regolamento (UE) 2019/2088", nonché nei Atti delegati ad esso applicabili con riferimento alla data di pubblicazione del presente documento.

Il presente documento è stato sottoposto a **giudizio di conformità** ("Limited assurance engagement" secondo i criteri indicati dal principio ISAE 3000 Revised) da parte di Deloitte & Touche S.p.A.. L'esame limitato non si estende alle informazioni contenute nel paragrafo "Tassonomia Europea" della DNF, richieste dall'art. 8 del Regolamento (UE) 2020/852. La verifica è stata svolta secondo le procedure indicate nella "Relazione della Società di Revisione" inclusa nel presente documento.

Il Consiglio di Amministrazione di Pininfarina S.p.A. ha approvato la Dichiarazione Non Finanziaria il 23 marzo 2023.

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

MISSION, VALORI E SOSTENIBILITÀ



8 LAVORO DIGNITOSO
E CRESCITA
ECONOMICA



9 IMPRESE,
INNOVAZIONE
E INFRASTRUTTURE



11 CITTÀ E COMUNITÀ
SOSTENIBILI



12 CONSUMO E
PRODUZIONE
RESPONSABILI



Mission, valori e sostenibilità

Gruppo Pininfarina – Mission, Valori e Storia

Dal 1930 attraverso un lungo processo di crescita e trasformazione, idee e creatività, Pininfarina si è evoluta da azienda artigiana a design house di fama internazionale, emblema dello stile italiano nel mondo in grado di offrire servizi e prodotti competitivi basati sui valori del marchio: **purezza, eleganza e innovazione**. A questi si aggiungono principi e valori etici di sostenibilità a cui il Gruppo si ispira: **Legalità, Integrità, Rispetto dell'ambiente, Trasparenza, Equità Sociale e Valore della persona**. Anche grazie a tali valori, nel corso degli anni, Pininfarina ha saputo conquistare un'immagine pubblica di solida reputazione, che intende salvaguardare e promuovere in continuità con le iniziative avviate da anni, come ad esempio l'adozione del Codice Etico già emanato e diffuso dalla Società nel 1993.

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

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

Con sede a Torino, **il Gruppo impiega 462 dipendenti** dispiegati fra le sue sedi in Italia, Germania, Cina e Stati Uniti e vende principalmente in Italia e Germania con una strategia di crescita anche in Cina e Stati Uniti.

La storia

Le origini del Gruppo risalgono al 1930, con la fondazione a Torino della Società Anonima Carrozzeria Pinin Farina ad opera di Battista Farina, detto "Pinin". Già dall'inizio della sua storia, è chiaro come Pininfarina ambisse a creare **modelli in grado di sintetizzare ed esemplificare i concetti di purezza, eleganza e innovazione**. Un primo riconoscimento a livello mondiale, in tal senso, è ottenuto con la Cisitalia del 1946, divenuta la prima automobile ad entrare a far parte della collezione permanente di un museo d'arte moderna – il prestigioso MoMA di New York.

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



1930

1940



1950

1960



1980-90

2000



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.



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

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.

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.

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

Nel 2019 il Gruppo dà ulteriore prova della **crescente attenzione alla Sostenibilità** svelando al pubblico a Ginevra la Battista, *supercar* elettrica dedicata al fondatore della casa, Battista “Pinin” Farina e presentando a Shanghai la partnership con la cinese Grove Hydrogen Automotive Company, prima azienda al mondo con produzione di massa alimentata completamente a celle ad idrogeno. Nel 2020 Pininfarina continua a dimostrare la sua attenzione alla sostenibilità in un’accezione ancora più ampia disegnando la **Cabinovia Teleo**, a Tolosa e lanciando un contest per ripensare gli spazi di lavoro nell’era Post-Covid. Infine, nel 2021 Pininfarina sviluppa Teorema, una futuristica e audace **Virtual Concept Car**, come nuova interpretazione della mobilità, completamente elettrica e autonoma, all’insegna dell’esperienza utente e della tecnologia, studiata per creare un senso di comunità e favorire le interazioni tra i passeggeri e l’ambiente esterno.

Nel 2022, proseguendo il coinvolgimento del Gruppo nell’ambito della sostenibilità, sono stati disegnati per il cliente Vinfast gli interni ed esterni dei SUV elettrici VF 8 e VF 9, per il Gruppo Gaussin il **camion a idrogeno H2 RACING TRUCK®**, il SUV a idrogeno parzialmente alimentato da capsule rimovibili in collaborazione con NAMX, il **ciclomotore elettrico PF40** per il cliente Eysing ed il **crossover elettrico MODEL B** per il cliente taiwanese Foxconn.

Innovazione, creazione di valore sostenibile nel tempo e SDGs

Il Gruppo Pininfarina ha da sempre nel proprio DNA l’attenzione all’**innovazione** e alla **ricerca** con l’obiettivo di sviluppare **progetti sostenibili**, dalle alte prestazioni. Il concetto di innovazione permea la realtà di Pininfarina in particolar modo nella **concezione del prodotto e nell’esclusività delle soluzioni**: artigianalità, manualità, ricerca e nuova concezione di design sono le parole chiave che guidano il modus operandi dell’organizzazione.

Nel corso dei 90 anni di storia, l’azienda si è distinta sul mercato per soluzioni innovative quali, ad esempio, lo sviluppo delle prime vetture ad alimentazione elettrica nei primi anni 90 e i recenti studi su vetture ad idrogeno. Progettare e sviluppare prodotti più sostenibili è un imperativo strategico per il Gruppo e per i suoi clienti. Oltre al settore dei trasporti, tale approccio è applicato anche negli altri settori in cui Pininfarina opera. Nello specifico, l’esperienza maturata nel settore automotive è stata trasferita e applicata all’Architettura per proporre nei nuovi sviluppi immobiliari, soluzioni per il risparmio energetico, l’utilizzo di energia proveniente da fonti rinnovabili, l’utilizzo di materiali innovativi per la termoregolazione degli edifici e l’implementazione di materiali riciclati per promuovere l’economia circolare.

La progettazione sostenibile pone l'attenzione verso le esigenze delle persone con l'obiettivo di assicurare confort e sicurezza per gli utilizzatori finali, prestando grande attenzione ad **accessibilità, ergonomia** e alla **semplicità di utilizzo**.



L'approccio di Pininfarina alla sostenibilità è trasversale ai macroambiti ESG che compongono il concetto di sostenibilità d'impresa. L'obiettivo del Gruppo è quello di proseguire verso un percorso di innovazione che guardi con **attenzione alle tematiche ambientali e sociali** che impattano sul pianeta e sulle persone. In riferimento al programma d'azione "**Agenda 2030**" approvato dall'Assemblea Generale dell'ONU, l'attività del Gruppo Pininfarina si prefigge l'obiettivo di contribuire al raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile evidenziati e descritti di seguito.



Obiettivo 8: Promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti



Obiettivo 9: Infrastrutture resistenti, industrializzazione sostenibile e innovazione



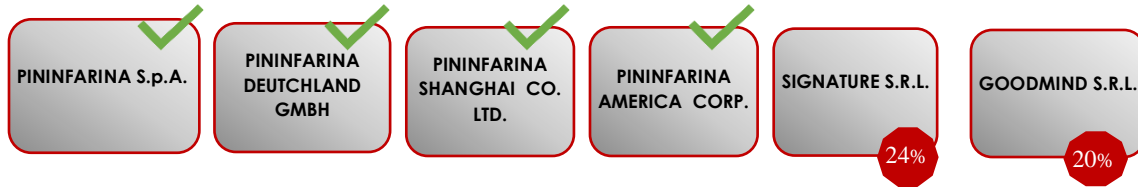
Obiettivo 11: Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili



Obiettivo 12: Garantire modelli di produzione e consumo

Perimetro di rendicontazione

La presente **Dichiarazione Consolidata di Carattere Non Finanziario**, in ottemperanza al D. Lgs. 254/2016, **ricomprende le seguenti società facenti parte del Gruppo Pininfarina** (contrassegnate da una spunta):



Non sono ivi ricomprese Goodmind S.r.l. (20%) e Signature S.r.l. (24%) per via della partecipazione minoritaria di Pininfarina S.p.A. in queste. Non è inoltre ricompresa nel perimetro di rendicontazione la società Pininfarina Engineering S.r.l., in quanto il processo di razionalizzazione societaria risulta conclusosi nel corso del 2022.

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.

Analisi di Materialità e stakeholder engagement

La strutturazione dei contenuti della presente DNF prende il via dall'analisi dei temi materiali, cioè quelli considerati a più alto impatto per il Gruppo considerando gli elementi minimi indicati dal **D. Lgs. 254/2016** (Art. 3, comma 1) e il modello di business, le caratteristiche nonché le aspettative dei propri stakeholder.

In tale contesto, si inseriscono gli standard di rendicontazione non finanziaria rilasciati dall'ente senza scopo di lucro **Global Reporting Initiative** (GRI) nella loro ultima versione nel 2021 ed effettivi a partire dal 1° gennaio 2023. Tali standard richiedono una revisione del percorso di analisi di materialità, con l'obiettivo di **identificare** quali siano gli **impatti** (positivi e negativi) **che un'azienda genera sulla società e l'ambiente circostante**. Viene quindi richiesto di rendicontare, in quanto materiali, i temi che rappresentano gli impatti più significativi generati dal Gruppo sull'economia, sull'ambiente e sulle persone.

Considerando come punto di partenza le indicazioni fornite dal D. Lgs. 254/2016, il Gruppo ha implementato il proprio percorso di **aggiornamento dell'analisi di materialità** tramite lo svolgimento di un'analisi delle attività svolte da Pininfarina, delle caratteristiche del settore e degli approcci adottati da un *benchmark* di aziende comparabili a livello nazionale e internazionale.

Le tematiche emerse sono state poi sottoposte alla **valutazione e approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione** di Pininfarina nel contesto di un incontro dedicato.

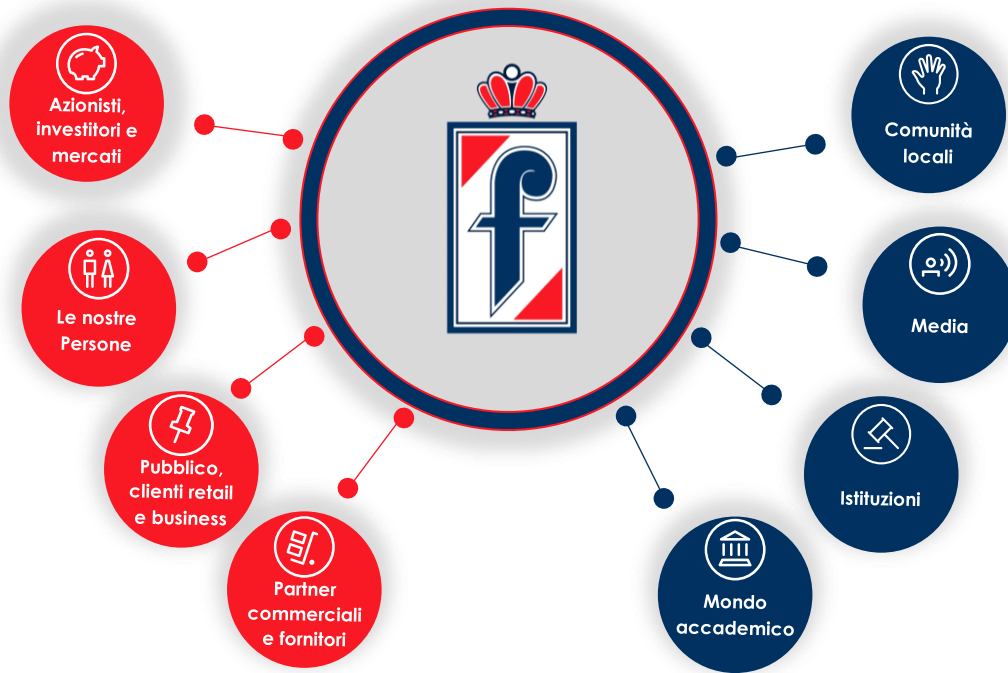
Tematiche materiali	Aspect GRI	Impatti positivi	Impatti negativi
Gestione responsabile dei rifiuti e circolarità	Materiali Rifiuti	<ul style="list-style-type: none"> - Diminuzione dei rifiuti prodotti tramite il progressivo impiego di strumenti digitali e alla promozione del riciclo e dei corretti metodi di smaltimento nei siti e all'interno del Gruppo; - Benefici ambientali derivanti dall'implementazione di materiali riciclati per promuovere l'economia circolare e lo sviluppo di nuovi modelli immobiliari sostenibili. 	<ul style="list-style-type: none"> - Impatti ambientali dovuti alla dispersione di sostanze chimiche inquinanti e rilasci nel suolo derivanti da impianti e manutenzione; - Potenziali impatti legati a non conformità in seguito alle evoluzioni normative in ambito smaltimento di rifiuti e di altre sostanze pericolose e/o alla protezione dell'ambiente.
Gestione responsabile delle risorse idriche	Acqua e scarichi idrici	<ul style="list-style-type: none"> - Potenziali impatti positivi in seguito alla riduzione del consumo di acqua utilizzata nei processi produttivi e nella pulizia delle attrezzature. 	<ul style="list-style-type: none"> - Potenziale inquinamento idrico causato dal lavaggio dei prodotti e materiali utilizzati in fase di verniciatura.
Consumi energetici ed emissioni in atmosfera	Energia Emissioni	<ul style="list-style-type: none"> - Potenziale riduzione delle emissioni grazie a una continua ricerca di efficienza nella progettazione dei veicoli con predilezione verso lo sviluppo di una mobilità elettrica; - Potenziale riduzione delle emissioni dirette di gas ad effetto serra (GHG) tramite la transizione verso un parco auto ibrido e/o elettrico; - Riduzione delle emissioni dirette e indirette di GHG grazie all'adozione di soluzioni per il risparmio energetico, l'utilizzo di energia proveniente da fonti rinnovabili, l'utilizzo di materiali innovativi per la termoregolazione degli edifici. 	<ul style="list-style-type: none"> - Inquinamento atmosferico derivante dalle fasi di modellazione e completamento-verniciatura e dagli impianti termici e dalla loro manutenzione; - Impatti dovuti al consumo diretto e lungo la catena di fornitura di fonti di energia non rinnovabile (combustibili non rinnovabili ed energia elettrica).
Rispetto dei Diritti umani, dei lavoratori e delle pari opportunità	Diversità e pari opportunità Non discriminazione Libertà di associazione e contrattazione collettiva	<ul style="list-style-type: none"> - Stabilità e durabilità nel tempo delle relazioni di lavoro grazie alla valorizzazione delle diversità e alla creazione di condizioni favorevoli a conciliare la vita privata e quella professionale; - Potenziale miglioramento della capacità di attrarre forza lavoro grazie alla creazione di un ambiente lavorativo sano e ispirato a valori quali diversità, inclusione e rispetto. 	<ul style="list-style-type: none"> - Potenziale insoddisfazione lavorativa dovuta alla percezione, da parte degli Stakeholder, di una mancata diffusione di valori fondamentali all'interno del Gruppo; - Potenziale perdita di forza lavoro dovuta all'insoddisfazione per la mancanza di equilibrio fra vita privata e professionale e per la deplezione del clima lavorativo.
Salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro	<ul style="list-style-type: none"> - Potenziale riduzione del rischio di infortuni e malattie professionali sul luogo di lavoro grazie all'adozione di sistemi all'avanguardia per la gestione della sicurezza sul lavoro e ad un'adeguata formazione in ambito salute e sicurezza. 	<ul style="list-style-type: none"> - Potenziali impatti legati all'impiego di sostanze e preparati dannosi derivanti dai processi di modellazione e completamento – verniciatura e dagli impianti delle centrali termiche e dalla loro manutenzione; - Potenziali impatti legati a non conformità in seguito all'evoluzione normativa relativa ai luoghi di lavoro; - Potenziali impatti dovuti alle attività di ufficio, quali ambiente lavorativo inadeguato, non corretta illuminazione, esposizione a rumori, stress da lavoro correlato, incidenti in itinere; - Potenziali impatti dovuti al verificarsi di incidenti o danni alla salute delle persone che operano presso le officine.
Gestione, sviluppo e benessere dei dipendenti	Occupazione e Formazione e istruzione	<ul style="list-style-type: none"> - Sviluppo delle competenze tecnico-professionali dei dipendenti tramite la pianificazione di percorsi formativi e di 	<ul style="list-style-type: none"> - Potenziale inadeguatezza del livello di competenze e conoscenze chiave rispetto alle esigenze del Gruppo del capitale umano o per via di un tasso di

		<p>carriera basati sulle loro esigenze personali e lavorative;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fidelizzazione dei dipendenti e miglioramento del clima interno grazie all'attenzione posta nei confronti del benessere degli stessi e delle politiche retributive adottate. 	<p>turnover tale da non permettere la continuità aziendale;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Potenziali difficoltà nel reperire e attrarre risorse e competenze sul mercato legate alla valutazione non oggettiva delle competenze, l'inquadramento di ingresso (ruolo assegnato e retribuzione) non coerente alle competenze ed esperienze possedute dal candidato.
<p>Qualità, innovazione e ricerca di soluzioni sostenibili</p>	<p>Non correlabile ad Aspect GRI specifici</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tutela dei clienti e dell'ambiente tramite il potenziale miglioramento dei prodotti e servizi offerti in termini di qualità e sicurezza; - Potenziali vantaggi competitivi derivanti dall'offerta di soluzioni sostenibili e dall'arricchimento dell'offerta volta ad assicurare comfort e sicurezza per gli utilizzatori finali. 	<ul style="list-style-type: none"> - Potenziali impatti sulla salute dei clienti tramite comunicazione fuorviante sul corretto utilizzo e sulla sicurezza dei prodotti offerti; - Potenziale perdita di quote di mercato legata alla mancanza di servizi e soluzioni innovativi e sostenibili non allineati alle esigenze dei clienti e ai trend di mercato.
<p>Tutela della proprietà intellettuale e soddisfazione dei clienti</p>	<p>Privacy dei clienti</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tutela dei clienti e percezione positiva da parte degli Stakeholder del Gruppo tramite l'applicazione di misure a tutela della proprietà intellettuale; - Beneficio alla reputazione del Gruppo grazie all'attenzione alle preferenze dei clienti e ad una gestione attenta e proattiva dei reclami. 	<ul style="list-style-type: none"> - Potenziali danni alla reputazione e al marchio dovuti a contenziosi e reclami non risolti dei clienti e al mancato ascolto del loro feedback; - Potenziale insoddisfazione dei clienti con conseguente perdita economica causata dalla riduzione delle quote di mercato e dalla perdita di competitività.
<p>Etica di business, lotta alla corruzione e compliance normativa</p>	<p>Anticorruzione</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Creazione di un clima di lavoro basato su valori etici; - Promozione di una cultura del lavoro basata su etica e integrità di business che miri a mitigare i rischi legati a temi quali il rispetto della normativa antifrode e antiriciclaggio. 	<ul style="list-style-type: none"> - Potenziali impatti dovuti a non conformità a regolamenti o codici volontari riferiti alle attività di marketing, pubblicità, promozione o sponsorizzazione.

Nel corso del 2019, Pininfarina ha implementato un **progetto pilota di stakeholder engagement** che ha visto il coinvolgimento di un gruppo di dipendenti che, attraverso un workshop, si sono espressi sulle tematiche individuate come materiali dal top management, contribuendo così alla matrice di materialità riportata all'interno delle edizioni precedenti della DNF.

In un'ottica di **miglioramento continuo** e di un **dialogo aperto, onesto e costruttivo con i propri stakeholder**, ovvero i portatori di interessi legittimi nei confronti del Gruppo, Pininfarina si propone l'**obiettivo futuro di riprendere le attività di engagement esterno** al fine di integrare le istanze dei portatori di interesse più rilevanti nella valutazione degli impatti da esso generati.

In quest'ottica, nel corso del 2022, il Gruppo ha avviato un'attività di aggiornamento delle **principali categorie di stakeholder**, di seguito riportate.



Le principali **attività di engagement** svolte da Pininfarina nei confronti **dei propri stakeholder durante l'anno comprendono** rispettivamente:

- Assemblea degli Azionisti, Relazione finanziaria semestrale e annuale, Piano industriale e finanziario;
- Comunicazioni interne (intranet aziendale, bacheche, ecc.), incontri periodici e dedicati, confronti annuali sui percorsi di crescita e sviluppo, eventi formativi e workshop anche con focus ESG;
- Iniziative di customer satisfaction e di dialogo continuo con i clienti;
- Portale fornitori, workshop e iniziative di engagement;
- Attività di orientamento e coinvolgimento di studenti e relativi programmi di recruiting;
- Comunicazioni e verifiche periodiche;
- Sito web istituzionale, social network;
- Incontri con rappresentanti delle comunità locali, delle associazioni e delle organizzazioni e iniziative sociali e culturali.

Tassonomia Europea

Regolamento Tassonomia Europea

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

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

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

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

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

Le attività possono essere considerate "sostenibili dal punto di vista ambientale" e rispettivamente "Taxonomy-Aligned" solo quando vengono soddisfatti specifici criteri tecnici. Pertanto, in una seconda fase (dal 2023) dovrà essere eseguita una valutazione per identificare se i criteri di vaglio tecnico specificati nell'Atto delegato sono soddisfatti.

Per l'anno di riferimento 2022, in conformità con un obbligo di divulgazione meno dettagliato concesso dall'UE, devono essere dichiarate solo le quote di attività economiche "Taxonomy-Eligible" riportando per ciascuna di esse dettagli in termini di fatturato, spese in conto capitale e spese operative.

Pininfarina e la Tassonomia Europea

Il gruppo Pininfarina ha svolto un'analisi ad-hoc per l'identificazione delle attività correlate al proprio business che potrebbero potenzialmente contribuire agli obiettivi di mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici. L'analisi è stata condotta partendo dal settore di riferimento (**codice NACE 29.1**) sulla base delle descrizioni delle attività contenute negli Atti

delegati pubblicati e degli strumenti messi a disposizione dal regolatore, come ad esempio lo “Eu Taxonomy Compass”. Tale analisi ha portato alla identificazione preliminare di tre attività potenzialmente “Taxonomy-Eligible” che vengono riportate di seguito¹:

- **7.1. Costruzione di nuovi edifici**

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

- **7.2 Ristrutturazione di edifici esistenti**

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

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

Descrizione dell'attività: Ricerca, ricerca applicata e sviluppo sperimentale di soluzioni, processi, tecnologie, modelli aziendali e altri prodotti dedicati alla cattura diretta di CO₂ nell'atmosfera.

Il management ha effettuato un'attenta analisi delle informazioni incluse nei Regolamenti e nei “FAQs document” attualmente disponibili al fine di comprendere se la peculiare attività di progettazione e design svolta dalla Pininfarina a monte della catena dello sviluppo del prodotto fosse un'attività *eligible* secondo i criteri elencati nell' Atto delegato. Dall'analisi svolta sulla base delle informazioni ad oggi disponibili, il management ha definito che le attività svolte dal Gruppo Pininfarina non hanno le caratteristiche tali da rientrare nelle attività Taxonomy-Eligible preliminarmente identificate. L'assessment della *eligibility* delle attività svolte secondo la Tassonomia è un processo iterativo che si presume possa evolversi nelle future rendicontazioni anche alla luce delle novità normative attese su questa tematica. Alla luce di quanto descritto, le attività Taxonomy-Eligible della Dichiarazione Non Finanziaria 2022 hanno consuntivato i seguenti KPI:

	Attività ammissibili		Attività non ammissibili
	Attività ecosostenibili (Allineate alla tassonomia)	Attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (Non allineate alla tassonomia)	
Ricavi	0,0%	0,0%	100%
Spese operative (opex)	0,0%	0,0%	100%
Spese in conto capitale (capex)	0,0%	0,0%	100%

¹ Regolamento Delegato (UE) 2021/2139 del 4 giugno 2021.

GOVERNANCE

8 LAVORO DIGNITOSO
E CRESCITA
ECONOMICA



9 IMPRESE,
INNOVAZIONE
E INFRASTRUTTURE





Governance

Struttura della Governance aziendale

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

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 alla controllata Pininfarina Deutschland** – in quanto più importante a livello di dimensioni e strategia – mantenendo un continuo scambio di informazioni con la Società di Revisione.

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

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

La Governance della sostenibilità

Il Consiglio di Amministrazione è stato assistito dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione nella definizione del **processo di revisione** dello stesso. Attraverso l'ufficio della Segreteria Societaria, il Comitato chiede periodicamente ai componenti dell'organo di governo di esplicitare le proprie opinioni in merito alla dimensione, composizione e funzioni del CdA.

Tra gli aspetti più rilevanti considerati nell'ambito della revisione, è stata individuata l'**adeguatezza della remunerazione dei Dirigenti e dei Manager** con responsabilità strategiche in relazione agli obiettivi sia di creazione di valore per gli stakeholder che di sostenibilità della società nel medio-lungo periodo. Tutto ciò trova riscontro in un **rapporto retributivo** fra la **retribuzione totale annuale della persona che riceve la massima retribuzione e la retribuzione totale annuale mediana di tutti i dipendenti** (esclusa la suddetta persona) nel 2022 di **circa a 1:13²**, in sostanzialmente aumento rispetto all'anno precedente in quanto nel corso dell'anno sono stati **retribuiti** gli **MBO (Management by Objectives) relativi al 2021**.

Non ultima, è stata valutata anche l'**adeguatezza del modello organizzativo, gestionale e di controllo aziendale** in riferimento alle questioni ambientali, sociali e di gestione del personale. **Pininfarina ha pertanto integrato la sostenibilità nelle sue attività**, concentrandosi sull'importanza **dei fattori che influenzano la creazione di valore nel medio e nel lungo periodo**. **I fattori in questione sono stati inclusi nel processo di definizione delle strategie, nel sistema di controllo interno e nella politica di remunerazione di Pininfarina.**

Sistemi di Gestione e Controllo

Sistemi di Gestione: Qualità e Ambiente

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

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

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

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

² Nel calcolo è stato considerato l'imponibile contributivo nel quale sono incluse le retribuzioni mensili, premi, mensilità aggiuntive, una tantum, fringe benefit auto, MBO. Sono incluse le retribuzioni dei dipendenti a tempo pieno e a tempo parziale. Nel 2021 l'azienda ha ricorso alla cassa integrazione Covid dal 01/2021 al 06/2021.

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

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

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

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

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

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

Pininfarina S.p.A. ha inoltre adottato e aggiornato nel tempo un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, predisposto dalla Società sulla base dell'individuazione delle aree di possibile rischio nell'attività aziendale al cui interno si ritiene più alta la possibilità che siano commessi reati. Il **Modello 231 di Pininfarina S.p.A.**, la cui ultima versione è stata approvata e diffusa all'inizio del 2022, si propone come finalità quelle di:

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

Processo di Gestione dei Rischi

L'intervento di natura consulenziale sul processo di gestione dei rischi svolto nel 2020 dalla funzione Internal Audit, anche attraverso interviste con i *process owner* e responsabili di funzione ha permesso di effettuare un'attività di **mappatura strutturata dei rischi** cui il Gruppo è esposto, sia di natura esogena che di natura endogena.

Tale analisi è stata effettuata inoltre con l'obiettivo di valutare le possibili iniziative di rafforzamento dei sistemi di gestione dei rischi attualmente adottati dal Gruppo, suggerendo un progressivo sviluppo degli esistenti sistemi secondo la **norma ISO 31000**, prima di valutare la successiva implementazione di un processo strutturato di Enterprise Risk Management, secondo i principi previsti dal modello CoSO ERM 2017 emesso dal *Committee of Sponsoring Organizations of the Tradeway Commission*.

All'interno di ciascun capitolo della presente DNF, all'interno dei rispettivi paragrafi "Principali rischi e modalità di gestione", vengono elencati i **principali rischi, generati o subiti, connessi ai diversi ambiti ESG** e che derivano dalle attività dell'impresa, dai suoi prodotti, servizi o rapporti commerciali, incluse, ove rilevanti, le catene di fornitura e subappalto e le opportune **modalità di gestione impiegate da Pininfarina**.

Lotta alla corruzione

Politica in materia di anticorruzione

L'operato di Pininfarina è orientato a garantire il più stretto rispetto dei principi di **legalità, integrità e trasparenza**. Il Gruppo condanna qualunque comportamento, posto in essere dal proprio personale o da chiunque effettui attività a favore o per conto del Gruppo, volto a promettere, offrire, pagare o accettare, in via diretta o indiretta, denaro o altre utilità allo scopo di ottenere o mantenere un affare o assicurarsi un ingiusto vantaggio in relazione alle attività d'impresa.

Il Gruppo Pininfarina è pienamente consapevole del rischio rappresentato dalla corruzione a qualsiasi livello essa avvenga e delle ripercussioni negative che essa può avere, ripercussioni sia dirette con effetti negativi per Pininfarina, sia indirette con effetti negativi sulla società e sull'ambiente nei contesti in cui il Gruppo opera.

In tal senso, l'obiettivo dichiarato di Pininfarina è di zero tolleranza nei confronti di qualsiasi atto corruttivo, attivo o passivo che sia. **Tutto il personale aziendale è chiamato ad assicurare il rispetto degli obiettivi definiti in materia di lotta alla corruzione.**

Di seguito i documenti che contengono i **principi e i presidi anticorruzione adottati dalla Capogruppo**:

- **Codice Etico**, approvato dal Consiglio di Amministrazione a marzo 2014 e revisionato a gennaio 2022, in cui il Gruppo ha voluto esplicitare i principi di Legalità e di Integrità e Trasparenza come **valori etici fondamentali** cui Pininfarina si ispira. La legalità è il valore imprescindibile nella conduzione delle attività proprie del Gruppo. Il quale opera nel totale rispetto delle leggi vigenti nei Paesi in cui è presente e intende tenere comportamenti che non pregiudichino l'affidabilità professionale e morale. Tutte le attività sono improntate al rispetto dei principi di integrità e trasparenza e sono condotte con **lealtà** e senso di **responsabilità, correttezza e buona fede**. Il Codice Etico riporta

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

- **Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 231/01** (di seguito anche il "Modello"), aggiornato ad inizio del 2022 al fine di recepire le novità normative e predisposto tenendo conto della propria peculiare realtà aziendale, in coerenza con il proprio sistema di governo e in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti e che contiene una Parte Speciale dedicata ai "Reati in materia di corruzione e altri reati contro la Pubblica Amministrazione", in cui sono indicati:
 - le aree a rischio reato e le relative attività sensibili;
 - le principali Funzioni e Unità Organizzative aziendali che operano all'interno di ciascuna area a rischio;
 - i principali reati che possono essere astrattamente commessi nelle aree in oggetto;
 - i principali controlli in essere nelle singole aree a rischio reato;
 - i principi di comportamento ed i controlli da rispettare al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati.
- **Sistema di Gestione Qualità e Ambiente** e relative procedure operative (ad es. per i processi di approvvigionamento o di vendita), che definiscono flussi procedurali e responsabilità volte a garantire un'ottimale gestione dei processi, anche in ottica di prevenzione di potenziali comportamenti scorretti. In particolare, per quanto riguarda gli **approvvigionamenti**, il particolare business di Pininfarina fa sì che non vi sia una catena di fornitura strutturata ma quanto più composta da collaborazioni instaurate con piccole realtà, anche a carattere artigianale. Gli acquisti, infatti, si limitano ai pochi materiali utilizzati per la realizzazione di modelli di stile e prototipi e ai software utilizzati per i servizi di design.

Principali rischi e modalità di gestione – Governance

Pininfarina ha identificato, all'interno del proprio Modello 231, le attività strumentali al possibile rischio di commissione di **reati di corruzione** (ad esempio dovuti dalla gestione degli acquisti di beni e servizi, degli acquisti di consulenze e incarichi professionali, di gestione dei benefit, ecc.). In particolare, il rischio di commissione di reati di corruzione "**attiva**" durante il processo di vendita è da considerarsi generalmente basso nel settore in cui il Gruppo opera, ove il fattore determinante è da sempre l'elevata qualificazione tecnica, più che la componente

economica, e in cui la **quasi totalità dei contratti è assegnata tramite gare**, con il coinvolgimento di un numero significativo di soggetti sia internamente sia lato cliente.

Parimenti contenuto è considerato il rischio di commissione di reati di corruzione “**passiva**” nei processi di acquisto, in virtù delle **attente procedure di selezione dei fornitori** e di formalizzazione dei contratti seguite dal Gruppo e in funzione di tipologie e volumi di beni e servizi acquistati, tipicamente non “critici”. Pininfarina, infatti, per promuovere una stretta collaborazione, cooperazione e coordinamento con i propri fornitori e imprese appaltatrici comunica direttamente le proprie politiche in materia di qualità ambiente, sicurezza e salute dei lavoratori.

Al fine di **contrastare attivamente la corruzione**, 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 all'Organismo di Vigilanza di Pininfarina S.p.A.**, il quale provvede ad effettuare gli opportuni accertamenti e approfondimenti con le Funzioni preposte o, al fine di garantire la riservatezza del segnalante, ad un apposito indirizzo di posta (whistleblowing@pec.pininfarina.it).

Nel 2022, anche a seguito dell'aggiornamento del Codice Etico e del Modello 231, il Gruppo ha svolto **specifiche iniziative di comunicazione e training in merito a politiche e procedure per prevenire e contrastare la corruzione**, al fine di trasmettere ai propri dipendenti i valori e la cultura aziendale che he vedono nella legalità un prerequisito imprescindibile nella conduzione delle attività del Gruppo.

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

Tutti i nuovi dipendenti, comunque, al momento dell'assunzione ricevono il Codice etico aziendale, vengono informati che sull'intranet aziendale è presente il Modello e vengono invitati ad andare a visionarlo. A tal proposito una volta all'anno viene anche inviata una mail di reminder circa l'importanza della consultazione periodica del Modello.

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

Infine, seppure la **gestione della catena di fornitura** non risulti materiale per il Gruppo, i relativi impatti vengono gestiti, a partire dal 2022, attraverso il **Portale di qualifica dei fornitori** che raccoglie dati principalmente legati alla sostenibilità economica e i cui risultati confluiscono poi nella Vendor List.

Indicatori di performance – Governance

Al fine di prevenire il verificarsi di qualsiasi episodio che possa costituire un rischio di commissione del reato di corruzione, **Pininfarina S.p.A. ha adottato e portato a conoscenza di tutto il personale dipendente e pubblicato sul sito corporate della Società le normative e procedure anticorruzione** dell'organizzazione.

Inoltre, durante il 2022, **276 dipendenti della Pininfarina S.p.A. hanno completato almeno un corso in materia di anticorruzione**. In particolare, i corsi hanno riguardato il 100% dei dirigenti, il 100% dei manager, il 91% degli impiegati e l'86% degli operai presenti in Pininfarina S.p.A..

In continuità con quanto rendicontato nei precedenti esercizi e ad ulteriore riprova dell'attenzione posta dal Gruppo a tale tematica, nel corso del 2021 e del 2022 **non si sono registrati casi confermati di corruzione**, di licenziamento o disciplina di dipendenti per motivi di corruzione, di rescissione o mancato rinnovo di contratti stipulati con partner aziendali, di casi legali di dominio pubblico riguardanti corruzione intentati contro l'organizzazione o suoi in nessuna delle *legal entity* facenti parte del Gruppo Pininfarina.

Inoltre, il **Gruppo** durante il biennio **non è stato coinvolto in casi significativi di mancata conformità a leggi e regolamenti** e si pone come obiettivo quello di continuare su questa linea.

Diversità negli Organi di governo

Assicurare la **parità tra generi e la diversità negli organi di governo** è un impegno che Pininfarina rispetta anche in ossequio alle disposizioni del Codice di 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 genere**, con un Consiglio di Amministrazione e singoli Comitati consiliari composti almeno per un terzo dal genere meno rappresentato;
- **Diversità di origine geografica**, raccordando all'interno dei membri del Consiglio di Amministrazione sia le profonde radici italiane sia il carattere multinazionale di Pininfarina, parte del Gruppo Tech Mahindra. Infatti, come riportato nella tabella sottostante, più del 30% dei membri del consiglio d'amministrazione sono di origine straniera;
- **Diversità di competenze, esperienze e caratteristiche professionali**, in particolare, il Consiglio di Amministrazione, è formato da un insieme di figure professionali con esperienza decennale sul territorio nazionale ed internazionale nell'ambito della gestione aziendale del settore automotive, da avvocati di taglio societario nonché da esperti di corporate governance e di corporate finance.

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

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

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

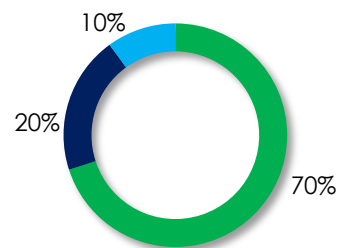
Il Gruppo Pininfarina non ha emesso una policy specifica per quanto riguarda la redazione delle liste da presentare in assemblea per la nomina dei membri del CdA, in quanto tale attività è svolta nel rispetto di quanto previsto da:

40% PRESENZA
FEMMINILE
NEL CONSIGLIO DI
AMMINISTRAZIONE

- 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 CdA (%)



■ Indipendenti ■ Esecutivi ■ Non esecutivi

Consiglio di Amministrazione di Pininfarina S.p.A.

Carica	Componenti	Età	Data di prima nomina (*)	In carica da	Esecutivo	Indipendente	Numero altri incarichi (**)
Presidente	Paolo Pininfarina	64	29/06/88	13/05/22	Esecutivo	-	-
Amministratore Delegato	Silvio Pietro Angori	61	12/08/08	13/05/22	Esecutivo	-	-
Consigliere	Bhat Manoj	49	03/08/16	13/05/22	Non esecutivo	-	1
Consigliere	Sara Dethridge	51	13/05/22	13/05/22	Non esecutivo	Codice T.U.F.	-
Consigliere	Maria Giovanna Calloni	58	13/05/22	13/05/22	Non esecutivo	Codice T.U.F.	2
Consigliere	Dilip Keshu	60	13/05/22	13/05/22	Non esecutivo	-	-
Consigliere	Jay Itzkowitz	62	03/08/16	13/05/22	Non esecutivo	Codice T.U.F.	1
Consigliere	Lucia Morselli	66	13/05/22	13/05/22	Non esecutivo	Codice T.U.F.	-
Consigliere	Sara Miglioli	52	03/08/16	13/05/22	Non esecutivo	Codice T.U.F.	-
Consigliere	Antony Sheriff	59	03/08/16	13/05/22	Non esecutivo	Codice T.U.F.	1

* Per la data di prima nomina di ciascun amministratore si intende la data in cui l'amministratore è stato nominato per la prima volta (in assoluto) nel CdA dell'emittente.

** In questa colonna è indicato il numero di incarichi di amministratore o sindaco ricoperti dal soggetto interessato in altre società quotate in mercati regolamentati, anche esteri, in società finanziarie, bancarie assicurative o di rilevanti dimensioni. Nella Relazione sulla corporate governance gli incarichi sono indicati per esteso.

Comitato controllo e rischi

Carica	Componenti	Età	Data di prima nomina (*)	In carica da	Esecutivo	Indipendente	Numero altri incarichi (**)
Presidente	Jay Itzkowitz	62	03/08/16	13/05/22	Non esecutivo	Codice T.U.F.	1
Consigliere	Maria Giovanna Calloni	58	13/05/22	13/05/22	Non esecutivo	Codice T.U.F.	2
Consigliere	Sara Dethridge	51	13/05/22	13/05/22	Non esecutivo	Codice T.U.F.	-

Comitato Nomine e Remunerazioni

Carica	Componenti	Età	Data di prima nomina (*)	In carica da	Esecutivo	Indipendente	Numero altri incarichi (**)
Presidente	Antony Sheriff	59	03/08/16	13/05/22	Non esecutivo	Codice T.U.F.	1
Consigliere	Jay Itzkowitz	62	03/08/16	13/05/22	Non esecutivo	Codice T.U.F.	1
Consigliere	Lucia Morselli	66	13/05/22	13/05/22	Non esecutivo	Codice T.U.F.	-

Comitato Operazioni con Parti Correlate

Carica	Componenti	Età	Data di prima nomina (*)	In carica da	Esecutivo	Indipendente	Numero altri incarichi (**)
Presidente	Jay Itzkowitz	62	03/08/16	13/05/22	Non esecutivo	Codice T.U.F.	1
Consigliere	Antony Sheriff	59	03/08/16	13/05/22	Non esecutivo	Codice T.U.F.	1
Consigliere	Sara Miglioli	52	03/08/16	13/05/22	Non esecutivo	Codice T.U.F.	-


green motion

ENVIRONMENT

11 CITTÀ E COMUNITÀ
SOSTENIBILI



12 CONSUMO E
PRODUZIONE
RESPONSABILI





Environment

Politica ambientale integrata

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

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

Conseguentemente all'aggiornamento dei nuovi standard, Pininfarina ha emesso a Marzo 2018 la propria **Politica Ambiente Salute e Sicurezza (EHS)**, pubblicata anche sul proprio sito internet, con la quale ha inteso sottolineare l'impegno profuso dal Gruppo nell'adottare per tutti i propri siti produttivi i programmi volti a salvaguardare l'incolumità dei lavoratori e dell'ambiente circostante.

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 EHS.



Di seguito si elencano i **principali obiettivi ambientali** contenuti nella Politica EHS:

“Pininfarina considera l'ambiente ed i luoghi di lavoro come un sistema da conservare ed opera affinché □ gli impianti, i processi produttivi e non ed i servizi non provochino impatti ambientali significativi e garantiscano la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.”

Codice Etico di Pininfarina

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

Le modalità di **definizione e monitoraggio dei relativi target** sono disciplinate da **procedure specifiche del SGA**, quali la procedura "PA.33.01 - Obiettivi e traguardi e programma di gestione ambientale" o la procedura "PA.51.02 - Indicatori di prestazione ambientale". La procedura "PA.52.01 - Non conformità, azioni correttive e preventive ambientali" definisce come operare in caso di difformità al SGA o in caso di **possibilità di miglioramento** che dovessero emergere in fase di audit interno.

I **target** che la Capogruppo si è prefissata sono **monitorati costantemente** e, su base annuale, l'alta Direzione di Pininfarina S.p.A. valuta l'andamento delle proprie prestazioni ambientali, formalizzando all'interno del rapporto di "Riesame della Direzione" gli esiti delle proprie valutazioni, rimandando per i dati ai vari documenti del SGA adottato.

Tra le **iniziative in corso di implementazione nel 2022** a livello di Pininfarina S.p.A. nel 2022 allo scopo di raggiungere gli **obiettivi di efficientamento** in ambito ambientale vi sono:

- l'installazione di **erogatori d'acqua** che prelevano dalla rete idrica, con l'obiettivo di ridurre l'utilizzo di bottigliette di plastica;
- l'installazione di macchinette del caffè che permettano l'utilizzo di tazze personali, per ridurre l'utilizzo dei bicchierini di plastica. Questi ultimi, inoltre, saranno sostituiti da bicchierini di materiale certificato con un minore impatto di CO₂;
- la **sostituzione dei punti luce** negli stabilimenti con lampadine a risparmio energetico;
- attività di **formazione/comunicazione** ai dipendenti in materia di sostenibilità ambientale;
- un'iniziativa di **formazione in materia di sostenibilità e design sostenibile** somministrata al team di Industrial Design.

Principali rischi e modalità di gestione – Ambiente

A seguito della dismissione degli impianti produttivi nel recente passato e della **conversione ad attività prevalentemente di progettazione e design**, il Gruppo Pininfarina ha significativamente **ridotto il proprio profilo di rischio relativo alla tutela dell'ambiente** e alle politiche di mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici.

Unica, seppur limitata, eccezione è costituita dalla Capogruppo, **Pininfarina S.p.A.**, che **prosegue nella realizzazione di prototipi e mini serie ed una galleria del vento per lo svolgimento di test di aerodinamica**. Al fine di monitorare adeguatamente i rischi, generati o subiti, legati alla tutela dell'ambiente, Pininfarina S.p.A. ha pertanto definito, all'interno del proprio Sistema di Gestione Ambientale la procedura "PA.31.01 - Aspetti ambientali". Tale **procedura** disciplina le modalità adottate dall'azienda **per identificare gli impatti ambientali**

relativi ad attività, prodotti e servizi che la Società può tenere sotto controllo e sui quali può esercitare un'influenza, identificare gli aspetti che hanno o possono avere impatti significativi sull'ambiente e sul cambiamento climatico, documentare gli aspetti ambientali derivanti dalle attività pregresse e future.

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

- **emissioni in atmosfera** derivanti da:
 - modellazione e completamento – verniciatura (aspirazione da cabine di verniciatura/carteggiatura);
 - impianti e manutenzione – centrali termiche (emissioni derivanti dal funzionamento delle caldaie a metano);
- **rilasci nel suolo** derivanti da impianti e manutenzione – serbatoi e vasche interrato (condizione di emergenza);
- **uso di materie prime e risorse naturali** relative a:
 - modellazione e completamento – verniciatura (consumo di carboni attivi);
 - impianti e manutenzione – centrale termica (consumo di metano);
- **utilizzo di energia** derivante dai seguenti processi:
 - modellazione e completamento – verniciatura (consumo di energia elettrica);
 - impianti e manutenzione – centrale termica (consumo di energia elettrica);
- **impiego di sostanze/preparati pericolosi** derivanti dai seguenti processi:
 - modellazione e completamento – verniciatura (sostanze infiammabili);
 - Impianti e manutenzione – attività di manutenzione (sostanze infiammabili).

I **principali rischi esogeni** legati agli aspetti ambientali possono derivare da:

- **evoluzione normativa relativa all'ambiente ed ai luoghi di lavoro** in cui opera il personale dipendente; particolarmente rilevanti possono essere le evoluzioni normative in tema di bonifica dei siti o quelle riguardanti l'utilizzo di sostanze e miscele pericolose, sia per gli aspetti ambientali sia per quelli di igiene e sicurezza sul lavoro correlati alle informazioni che devono provenire da tutta la dei prodotti chimici in osservanza ai Regolamenti emanati dalla Comunità Europea;
- **cambiamenti climatici** che possono determinare impatti sull'operatività del Gruppo o sui prodotti e servizi resi.

Relativamente all'indagine ambientale condotta nel 2011 presso il sito di Grugliasco ceduto nel 2009 alla società Sviluppo Investimenti Territorio S.r.l. (SIT), in aggiornamento rispetto a quanto illustrato nello scorso esercizio, si comunica che su specifica richiesta dei Proprietari/gestori, allo scopo di migliorare la successiva fruibilità dell'area soggetta a bonifica, Pininfarina, in data 9 febbraio 2022, ha trasmesso agli Enti una nota di aggiornamento del progetto operativo degli interventi di bonifica. Il Comune di Grugliasco con successiva Determinazione Dirigenziale 151, emanata in data 24 febbraio 2022, ha approvato la Variante. I lavori di scavo hanno avuto inizio in data 3 maggio 2022 e ad oggi si è in attesa di ricevere i risultati delle analisi eseguite nell'area di scavo da parte dell'ARPA. Alla luce di quanto sopra esposto gli accordi relativi alle operazioni di bonifica, sottoscritti a giugno 2021 tra Pininfarina ed i Proprietari/gestori, sono stati integrati nel mese di aprile 2022 prevedendo a garanzia della

corretta esecuzione della Scrittura e degli accordi relativi alla bonifica, ha consegnato a Pininfarina di una polizza fideiussoria per euro 75 migliaia.

In data 28 marzo 2022 è stato chiuso definitivamente il contenzioso fra SIT e Pininfarina, sorto a seguito di causa civile intentata da SIT nel 2019 dinanzi al Tribunale di Torino per presunto danno derivante dalla vendita del sito nel 2009 per un prezzo non ritenuto congruo. Per la precisione, Pininfarina, accogliendo l'ipotesi transattiva proposta dal Giudice ai fini della chiusura del contenzioso, ha corrisposto alla controparte un importo comprensivo degli oneri pari a euro 58.304,80. Con la sottoscrizione dell'accordo le parti hanno espressamente dichiarato di nulla più avere reciprocamente a pretendere per ogni e qualsiasi titolo e/o ragione.

Il contributo alla mobilità sostenibile

L'impegno ambientale di Pininfarina non si limita alla certificazione dei propri processi, ma traspare in maniera evidente anche dalla **continua ricerca di efficienza nei veicoli di cui il Gruppo concorre allo sviluppo** e dallo spiccato interesse manifestato nei confronti della mobilità sostenibile. Per il Gruppo l'idea di mobilità sostenibile e di efficienza energetica non sono concetti nuovi, ma fanno parte del proprio DNA. Basti pensare che negli anni '70, in piena crisi energetica Pininfarina sviluppò il suo primo veicolo a trazione elettrica, la Ecos. Lo studio di veicoli sostenibili è poi proseguito nei decenni successivi, culminando nel 2007 con la creazione del **centro di ricerca e sviluppo interamente focalizzato sulle piattaforme elettriche modulari**. Questo impegno ha portato alla nascita di due vetture elettriche: BlueCar, pensata per le medie percorrenze, e Nido EV, destinata ad un utilizzo prevalentemente urbano. Le conoscenze sviluppate in quest'ambito nel corso dei decenni permettono oggi a Pininfarina di presentarsi sul mercato come **player in grado di sviluppare veicoli elettrici ad alte prestazioni**.



L'attenzione del Gruppo alle tematiche di mobilità sostenibile si è ulteriormente concretizzata con la creazione di una **partnership di Pininfarina con Bosch e BENTELER** per lo sviluppo di **piattaforme modulari su cui le case automobilistiche possano sviluppare veicoli elettrici**. Tale partnership ha dato origine a **Electric Drive System (BEDS)**, una soluzione di piattaforma efficiente che favorisce la creazione di nuovi veicoli elettrici in tempi rapidi, con ridotta

complessità ed alta qualità, grazie al design modulare e scalabile. Sulla base del sistema BEDS, nel 2021 Pininfarina apre la strada al futuro della mobilità urbana attraverso lo sviluppo di **"Teorema"**, la prima futuristica e audace **Virtual Concept Car interamente sviluppata utilizzando tecnologie VR** e che rappresenta una nuova interpretazione della mobilità, completamente elettrica e autonoma, all'insegna dell'esperienza utente e della tecnologia.

La concezione di mobilità sostenibile di Pininfarina si estende al di là del settore automobilistico e si concretizza in una visione integrata che ricomprenda **trasporto pubblico e micro-mobilità**.

Ne sono esempio lo **sviluppo della cabinovia Teleo nella città di Tolosa** e quello di **GoldenPass in Svizzera**. Inoltre, nel 2021, è nata una **collaborazione con due importanti player internazionali: Helbiz**, leader nella micro-mobilità e **MT Distribution**, una solida realtà riconosciuta a livello mondiale nel panorama della mobilità elettrica urbana. Il **primo risultato** è stato lo sviluppo di **"HELBIZ ONE"**, un e-scooter di ultima generazione dal design coordinato e customizzabile che anticipa il futuro della mobilità.



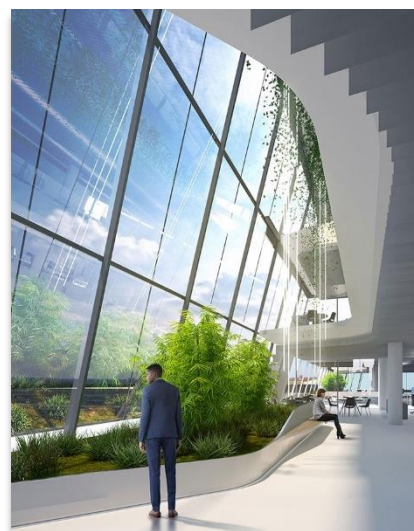
L'impegno per città e infrastrutture più sostenibili

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



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

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



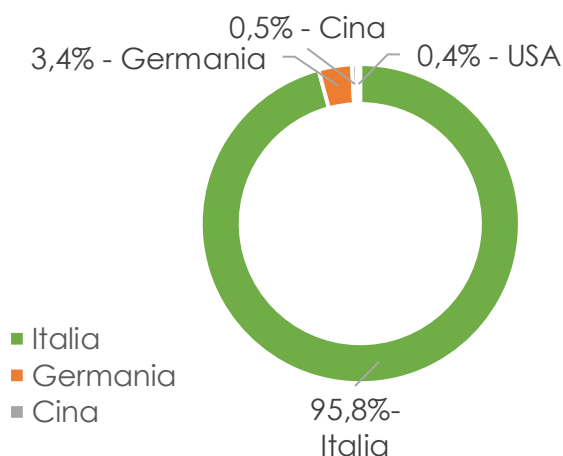
Consumi energetici

Il Gruppo Pininfarina presta grande attenzione ai propri consumi energetici in modo da limitarne gli impatti sull'ambiente e, ove necessario, implementare misure di riduzione. I consumi a livello di Gruppo nel 2022 si attestano a un totale di **32.143 GJ**, registrando una **diminuzione del 1,6% rispetto al 2021**.

Tale **diminuzione dei consumi è riconducibile a varie motivazioni**, ad esempio alla chiusura di alcuni spazi (nel caso della legal entity tedesca), alla dismissione definitiva di alcune sedi (lo stabilimento di Torino Lingotto in Italia) e per chiusure dovute a lockdown legate al Covid-19 (nel caso della sede di Pininfarina a Shanghai), con l'implementazione di una forma di lavoro agile che ha permesso di contenere i consumi energetici.

In definitiva, rispetto al 2021, nel 2022 i **consumi energetici hanno fatto registrare un calo in Italia (-0.7%), Germania (-22%) e Cina (15%)**. Negli Stati Uniti, invece sono lievemente aumentati (+25%).

Consumi energetici (% per paese) nel 2022



In termini assoluti, la **percentuale di energia consumata in Italia è il 95,8% del totale**, con il restante composto da Germania (3,5%), Cina (0,5%) e USA (0,4%), come conseguenza del fatto che gli **stabilimenti produttivi sono situati sul territorio italiano**, mentre le legal entity estere hanno principalmente funzione di uffici commerciali.

Energia diretta: è l'energia prodotta e consumata da Pininfarina nell'ambito delle proprie operazioni, dei propri progetti e dei propri impianti. Può includere energia da combustibili, luce solare, vento, acqua, ecc. per l'esercizio delle apparecchiature e dei veicoli di proprietà di Pininfarina e per la produzione di energia e calore in loco. Per i combustibili può essere misurato in giga-joule (GJ).

Energia indiretta: è l'energia prodotta al di fuori dei confini di Pininfarina dai fornitori di energia elettrica e consumata in loco. L'energia indiretta dipende dalle reti elettriche locali in cui opererà Pininfarina. Si misura in giga-joule o megawatt ora (MWh).

L'anidride carbonica equivalente, abbreviata in CO₂e, è una misura metrica utilizzata per confrontare le emissioni dei vari gas a effetto serra sulla base del loro potenziale di riscaldamento globale (GWP), convertendo quantità di altri gas nella quantità equivalente di biossido di carbonio con lo stesso potenziale di riscaldamento globale.

Il **consumo totale di energia del Gruppo nel 2022 deriva da combustibile consumato** (gas naturale e diesel e benzina per veicoli aziendali di proprietà o in leasing a lungo termine) **e da energia elettrica acquistata dalla rete nazionale.**

Consumo totale di energia (GJ)

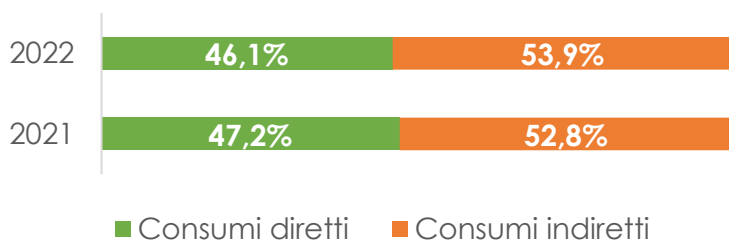


In particolare:

- il **53,9% dei consumi sono indiretti**, derivanti da consumi di elettricità da fonti non rinnovabili;
- il **46,1% dei consumi sono diretti**, deriva da combustibili impiegati nei siti produttivi e negli uffici.

Il cambio del mix dei consumi energetici del Gruppo è dovuto alla diminuzione dei consumi di gas naturale nelle sedi italiane, a causa di normali fluttuazioni di business.

Consumi energetici diretti e indiretti sul totale (%)

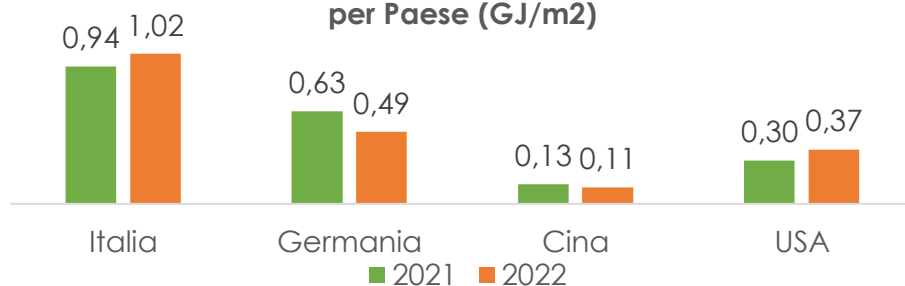


Per quanto concerne nello specifico i consumi di energia elettrica indiretti, risulta pressoché **costante la quantità di energia elettrica consumata** rispetto al 2021.

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

In termini di **intensità energetica**, intesa come il rapporto fra energia utilizzata (in questo caso il consumo totale di energia) e un parametro specifico definito dall'organizzazione (nel caso di Pininfarina è

Rapporto di intensità energetica per Paese (GJ/m²)



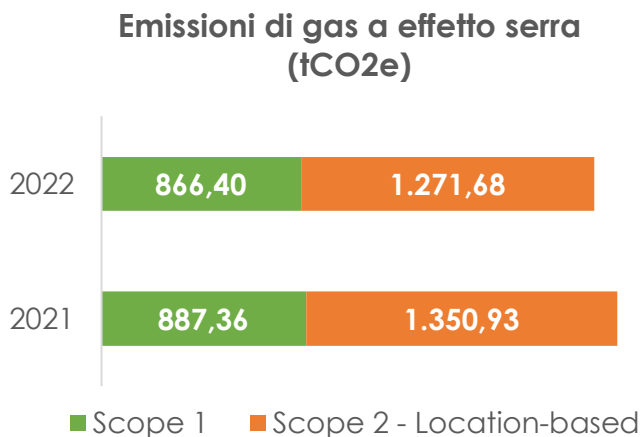
l'estensione in metri quadri degli stabilimenti), nel 2022 il Gruppo Pininfarina fa segnare un rapporto di **1,02 GJ/m²**, in crescita rispetto all'anno precedente.

In linea con quanto menzionato in merito ai fabbisogni energetici di Pininfarina S.p.A., gli **stabilimenti italiani hanno la più elevata intensità energetica**, seguita da Germania, USA e infine Cina.

Emissioni in atmosfera

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

In totale le **emissioni di gas serra totale** (Scope 1 e Scope 2 – Location-Based) generate dalle attività di Pininfarina nel 2022 sono state quantificate in **2.087,71 tonnellate di CO₂ equivalente**, di cui:



- Circa il **41%** sono **emissioni dirette** (cosiddetto "Scope 1"), per un ammontare pari 866,40 tCO₂e originate dai consumi di gas naturale (es. carburante per il riscaldamento) e dai consumi di carburante dei veicoli di proprietà aziendale;

- Circa il **59%** sono **emissioni indirette** (cosiddetto "Scope 2 – Location-Based"), per un ammontare pari a 1.271,68 tCO₂e originate dai consumi di energia elettrica da fonti non rinnovabili, acquistata sul mercato.

Le **emissioni di gas serra totale** (Scope 1 e Scope 2 – Market-Based) generate nel 2022 sono state quantificate in **3.072,39 tonnellate di CO₂ equivalente**, di cui il 28% composto da emissioni di Scope 1 e il restante 72% da emissioni di Scope 2 Market-Based.

In termini di tonnellate di CO₂ equivalenti le **emissioni dirette Scope 1 si sono ridotte dell'2% rispetto ai valori del 2021**. Per quanto riguarda le **emissioni indirette Scope 2 Location-Based**, per le motivazioni menzionate sopra, si segnala una **diminuzione del 6%** mentre le **emissioni indirette Scope 2 Market-Based risultano aumentate dell'1%**.

Per la metodologia e i fattori utilizzati per quantificare le emissioni di CO₂ in atmosfera si faccia riferimento alla rispettiva sezione "**Dati e Indicatori**".

Emissioni nocive

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

Riguardo alle apparecchiature utilizzate per la climatizzazione degli ambienti di lavoro e di produzione del freddo ad uso tecnologico, **Pininfarina S.p.A. mantiene attivo l'elenco delle apparecchiature contenenti gas refrigeranti al fine di garantire le corrette operazioni di manutenzione** ed effettua periodicamente, per tramite di ditte specializzate, le necessarie attività di manutenzione, compreso il controllo della tenuta dei circuiti contenenti i gas refrigeranti.

Nel 2022 Pininfarina registra in Italia un'**emissione di ossidi di azoto** (cd. NO_x) pari a circa **227 kg**, generati come **sottoprodotto della combustione di gas metano** usato per la **climatizzazione invernale degli ambienti di lavoro**³; l'emissione di ossidi di azoto nel 2022 è **in diminuzione del 17% rispetto al 2021** e ciò è dovuto a due motivazioni: da un lato è stata **sostituita una caldaia** con un impianto di riscaldamento maggiormente efficiente, dall'altra l'incremento dei costi energetici a causa alla **crisi russo-ucraina**, il quale ha determinato un'accensione posticipata delle caldaie e un settaggio delle temperature degli interni inferiore rispetto agli anni precedenti, anche a seguito di indicazioni delle autorità governative.

Sempre in Italia è stimata inoltre una limitata **emissione di Composti Organici Volatili (COV)**, pari a **193,02 kg** rilasciati nell'arco dell'anno, per effetto delle attività del reparto di Verniciatura, il quale utilizza prodotti contenenti solventi organici⁴.

Rispetto all'anno scorso si è riscontrata una **diminuzione della quantità di COV emessi (-17%)** e ciò è legato alla diminuzione dei progetti che prevedono attività di verniciatura (e quindi di solventi) nell'anno 2022, per effetto di una ordinaria variazione di flussi produttivi.

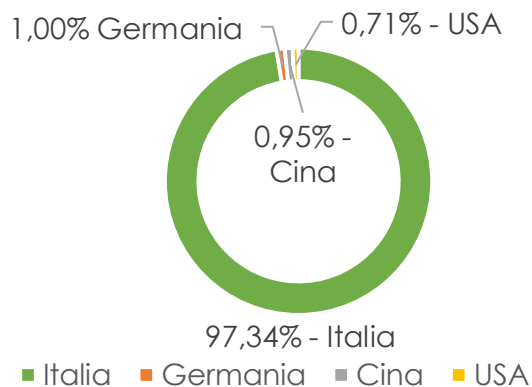


Risorse idriche

La suddivisione dei consumi idrici del Gruppo Pininfarina ricalca quella dei consumi energetici, con **le Società del perimetro italiano che contribuiscono al 97% dei prelievi idrici totali del 2022**, in quanto le controllate estere registrano esclusivamente consumi per gli usi civili degli uffici.

Quasi il **98% dell'acqua prelevata è acqua comunale** o derivante da altri servizi idrici pubblici o privati; tuttavia, una **quota esigua (2%) di acqua ha provenienza sotterranea** e viene **prelevata da un pozzo presente nello stabilimento (non più produttivo) di Bairo**, alimentando il sistema antincendio e utilizzata anche per fini civili. Non si registrano prelievi idrici da acque superficiali, acque piovane raccolte direttamente e acque reflue da altre aziende.

Prelievo idrico (% per paese) nel 2022



³ Il dato è stato stimato sulla base dei consumi gas metano e delle misure effettuate sulle emissioni ai camini in cui si rileva il valore del NO_x espresso in parti per milione (ppm), rapportato ad un tenore di ossigeno del 3% nei fumi stessi.

⁴ Il dato è stato stimato tramite la metodologia di calcolo richiesta dall'Ente pubblico (Città Metropolitana di Torino) preposto al rilascio dell'Autorizzazione Ambientale secondo le norme vigenti. La metodologia considera i quantitativi e le caratteristiche dei prodotti vernicianti contenenti solventi organici, gli impianti di abbattimento a carboni attivi dei solventi e i quantitativi di prodotti vernicianti smaltiti contenenti solventi organici.

Si segnala che, al fine di ridurre l'impatto ambientale del sistema di condizionamento dell'aria per i test condotti nel tunnel del vento, **Pininfarina S.p.A. ha adottato un sistema di produzione del freddo con utilizzo di una "torre evaporativa"** in combinazione con gruppo di refrigerazione; tale sistema rende **più efficiente dal punto di vista energetico** la gestione della Galleria del Vento.

Materiali e rifiuti

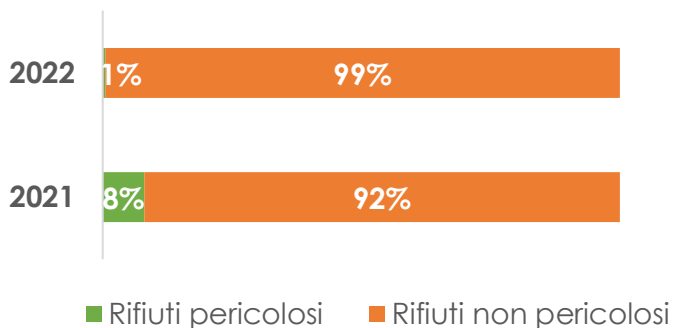
Nel 2022 Pininfarina inizia a rendicontare per la prima volta i dati relativi ai **materiali utilizzati per realizzare e confezionare i principali prodotti e servizi**, durante il periodo di reporting. In particolare, è stato tracciato l'utilizzo di un materiale rinnovabile, la **carta** (impiegata per la stampa e per uso sanitario) e di due materiali non rinnovabili, la **plastica** (nella forma di plastica per imballaggi e bottiglie di plastica) e i **solventi impiegati nelle attività di verniciatura**.

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

Il **dato relativo ai rifiuti prodotti** internamente, invece, in continuità con quanto comunicato nella precedente DNF, è **disponibile solo per gli impianti italiani** 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 ed è significativo in termini di impatti generati.

Nel 2022 Pininfarina S.p.A. ha prodotto **3.553,8 t di rifiuti**, contro i 335,6 t del 2021, con un

Rifiuti generati per tipologia (%)



aumento significativo dovuto allo smaltimento nel 2022 di stampi metallici obsoleti il cui mantenimento non era più necessario, in quanto associati a contratti di assistenza giunti a termine. Questi stampi sono stati conferiti come **rifiuti non pericolosi**, pertanto la proporzione di questa categoria di rifiuti rappresenta (in peso) il 99% dei rifiuti generati.

Sanzioni

A riprova dell'importanza della tematica per Pininfarina ed in continuità con gli anni passati, il **Gruppo non ha ricevuto nel corso del 2022 sanzioni per infrazione di normative ambientali**. Pininfarina S.p.A., infatti, reputa lo smaltimento dei rifiuti un'attività critica. Conseguentemente **assegna le operazioni di smaltimento rifiuti solo a ditte specializzate**, previa verifica delle autorizzazioni al trasporto, allo smaltimento o al recupero, richiedendo puntualmente conferma dell'avvenuto smaltimento e provvedendo a inviare segnalazioni all'autorità competente in materia, in caso di ritardi o anomalie.

Inoltre, le **operazioni di smaltimento** sono **sistematicamente registrate su un apposito registro** ed annualmente consolidate nel Modello Unico di Dichiarazione Ambientale (MUDA) e inviate all'ente competente (C.C.I.A.A. territoriale).

SOCIAL



Social

Gestione, Sviluppo e Benessere delle Persone

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

Realtà come Pininfarina vivono ormai un **processo continuo di riorganizzazione**, dovuto alla rapidità dell'**evoluzione tecnologica** e della trasformazione del mercato. In questo contesto le Persone

costituiscono la risorsa strategica per eccellenza per garantire il miglioramento continuo delle performance ed è quindi sempre più importante saperle individuare, organizzare, coinvolgere e gestire in modo ottimale.

Pininfarina da sempre si impegna in tal senso per garantire una corretta **gestione delle risorse umane** come leva per perseguire il miglioramento delle performance competitive e promuovere il valore della qualità delle prestazioni.

Nello specifico, Pininfarina adotta una **Procedura di Gestione dello Sviluppo delle Risorse Umane** nei confronti del personale atta a:

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

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

"Pininfarina considera la salute e l'integrità psicofisica delle persone e, in generale, la sicurezza sui luoghi di lavoro come valori fondamentali da tutelare e preservare. Quindi, obiettivo primario della Società è quello di garantire un ambiente di lavoro privo di pericoli per la salute e la sicurezza e di proteggere le proprie risorse umane, perseguendo costantemente ogni sinergia nell'ambito del Gruppo e con i soggetti terzi coinvolti a vario titolo nelle attività aziendali: clienti, fornitori, partner. "

Codice Etico di Pininfarina

- accordi di collaborazione con l'Università degli Studi di Torino, in particolare con la facoltà Studi Storici, al fine di attivare progetti relativi all'aggiornamento dell'archivio storico aziendale e dare agli studenti più meritevoli l'opportunità di effettuare degli stage in azienda.
- **Favorire l'accrescimento delle competenze** di collaboratori e dipendenti tramite l'erogazione di corsi di formazione mirati. I processi attuati per rafforzare la formazione sono anche formalizzati all'interno della procedura "Gestione dei corsi di formazione" che rappresenta una parte integrante del Sistema di Gestione Qualità e Ambiente di Pininfarina S.p.A..
- **Trattenere e motivare le risorse più qualificate e promettenti**, non solo tramite l'adozione di sistemi retributivi competitivi e che incentivino il merito o il riconoscimento di convenzioni e benefit, ma anche attraverso una serie di iniziative atte a favorire un senso di inclusione e appartenenza al Gruppo. Rientrano in quest'ambito la pubblicazione della rivista **"Pininformando"**, con notizie che riguardano l'azienda in generale e una sezione dedicata alla presentazione dei neoassunti e l'adozione di un **"Welcome kit"** con gadget brandizzati.
- **Garantire il benessere, la salute e la sicurezza non solo del personale Pininfarina, ma anche dei collaboratori esterni**. Il Gruppo si è infatti prefissato il target di zero infortuni e lo persegue tramite corsi di formazione, l'individuazione di figure responsabili e l'adozione di standard di sicurezza il più elevati possibile. Le sedi di Pininfarina soddisfano infatti gli standard ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015. Inoltre, Pininfarina sostiene ed incoraggia l'adozione di uno stile di vita più sano da parte dei propri dipendenti e collaboratori, anche tramite la stipulazione di convenzioni con palestre.
- **Assicurare l'equità sociale e il rispetto della Persona**, che rimane uno dei valori fondanti di Pininfarina che si impegna costantemente a contrastare ogni forma di discriminazione.

Tramite le iniziative sopraelencate Pininfarina si impegna nel raggiungimento dei seguenti **obiettivi**:

- formare ed aggiornare in modo continuo il personale, al fine di mantenere il vantaggio competitivo acquisito negli anni;
- attrarre e mantenere talenti;
- garantire pari opportunità a prescindere da genere, nazionalità o orientamento religioso;
- garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori;
- aumentare la loyalty dei dipendenti al brand Pininfarina;
- accrescere le competenze "hard" e "soft" di tutti i dipendenti.

Principali rischi e modalità di gestione – Risorse Umane

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

- **Rischi che possono presentarsi nella fase di selezione del personale**, come la mancata trasparenza nel processo di individuazione del candidato, l'insufficiente pubblicità degli annunci di selezione, l'assenza di requisiti idonei della risorsa selezionata, la valutazione non oggettiva delle competenze, l'inquadramento di ingresso (ruolo assegnato e

retribuzione) non coerente alle competenze ed esperienze possedute dal candidato e la discriminazione.

- **Rischio di inadeguatezza qualitativa e quantitativa del capitale umano** rispetto al modello di funzionamento e all'evoluzione delle esigenze strategiche di business o per via di un tasso di turnover tale da non permettere una gestione aziendale in linea con gli obiettivi prefissati.
- **Rischio di definizione di percorsi formativi non allineati alle effettive esigenze delle strutture di business.**



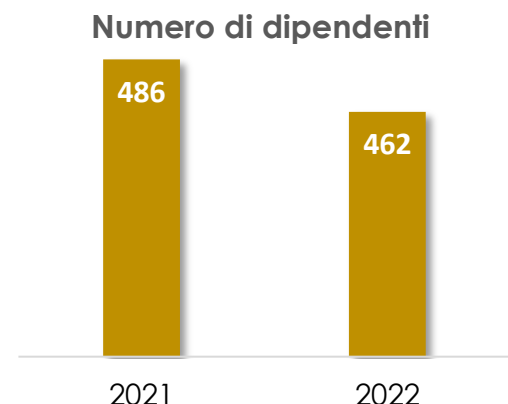
Tra i principali **rischi esogeni** legati alla gestione delle risorse umane e a cui il Gruppo è potenzialmente esposto rientrano:

- **Le evoluzioni normative**, con modifiche a norme locali o comunitarie o ai contratti quadro cui Pininfarina fa riferimento (rientrano in questo ambito i recenti cambiamenti regolatori in Germania in tema di "Labor Leasing").
- **Eventuali crisi del mercato di riferimento** e la conseguente difficoltà nel garantire la saturazione delle risorse (si pensi ad esempio ai possibili riflessi dello scandalo "Dieselgate" sul settore *automotive*, di cui fanno parte i principali clienti del Gruppo) o il crollo delle vendite delle automobili a seguito della pandemia di Coronavirus con particolare riferimento al processo di gestione dei rischi e di creazione di politiche di adattamento agli impatti del Covid-19.
- **La perdita di risorse chiave e talenti** a seguito di iniziative mirate di recruiting da parte dei competitor.

Composizione del Personale del Gruppo

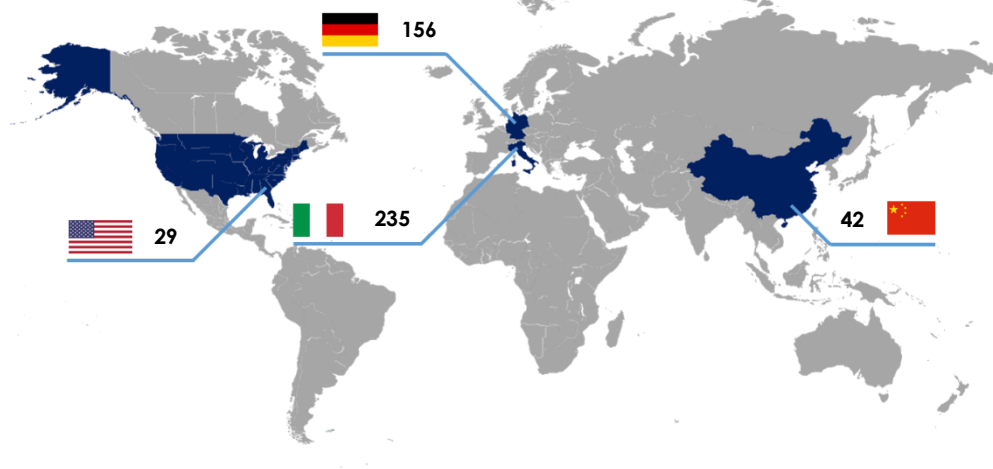
L'organico di Pininfarina nel corso del 2022 è diminuito del 5%, passando da 486 nel 2021 agli attuali **462 dipendenti**, così distribuiti nei vari paesi:

- **235 in Italia** nella capogruppo Pininfarina S.p.A. (pari al 51% del totale dei dipendenti);
- **156 in Germania** in Pininfarina Deutschland GMBH (pari al 34%);
- **42 in Cina** in Pininfarina Shanghai Co. Ltd. (pari al 9%);
- **29 negli Stati Uniti** in Pininfarina of America Corp. (pari al 6%).



La lieve diminuzione della forza lavoro, concentrata soprattutto in Italia e Germania, è da ricondursi alla congiuntura economica del settore in cui il Gruppo opera.

Inoltre, nel 2022, Il Gruppo collabora con un totale di **54 lavoratori esterni**, di cui circa il 43% in Germania, il 30% negli Stati Uniti, il 26% in Italia e la restante parte in Cina.



Numero di assunzioni e turnover

Per il 2022, il **tasso di turnover in uscita complessivo è stato del 24%**, dato calcolato come rapporto tra il numero dei dipendenti che hanno lasciato volontariamente il Gruppo nel corso dell'anno e il numero totale dei dipendenti.

Il tasso di turnover in uscita complessivo è **diminuito rispetto all'anno precedente** (51% nel 2021). Il decremento registrato in tale indicatore è dovuto principalmente ad un alto numero di fuoriuscite avvenute durante il 2021, riconducibile alla liquidazione di Pininfarina Engineering S.r.l..

In dettaglio, gli **89 nuovi assunti nel 2022** sono composti da:

- 37 persone di età inferiore ai 30 anni;
- 49 persone di età compresa tra i 30 e i 50 anni;
- 3 persone di età superiore ai 50 anni.

Attività formative

Nel corso del 2022, il Gruppo ha erogato **più di 4.500 ore di formazione** al proprio personale, con una media di **circa 9,8 ore di formazione a dipendente**, contro le 6,7 ore medie del 2021. L'aumento è dovuto in parte all'introduzione di un **corso specifico sul tema della sostenibilità**, al quale hanno partecipato diverse risorse del team Industrial Design, a dimostrazione del continuo impegno da parte del Gruppo nel voler formare e informare i propri collaboratori.



Inoltre, nel corso del 2023 il Gruppo si impegnerà a svolgere **ulteriori attività di sensibilizzazione e coinvolgimento** dei propri dipendenti in materia ambientale e di sostenibilità.

Nella sezione “Dati e indicatori” sono riportate le tabelle di dettaglio della suddivisione della forza lavoro per Paese e per genere in termini di tipologia di contratto, tipologia di impiego e inquadramento.

Salute e Sicurezza sul Lavoro

La salute e la sicurezza del personale sono da sempre uno degli obiettivi principali del Gruppo Pininfarina. A riprova dell'attenzione posta sulla tematica, il Gruppo ha adottato gli standard **UNI EN ISO 9001:2015** e **UNI EN ISO 14001:2015**, certificati da un organismo di verifica indipendente.

Nel corso del 2022, si segnala il verificarsi di due infortuni sul lavoro non gravi in Italia, entrambi con meno di tre giorni di assenza, mentre **non si sono registrati decessi sul lavoro né casi di malattie professionali, sia per il 2021 che per il 2022.**

Il Gruppo ha dimostrato negli anni passati e continua a dimostrare una costante attenzione volta alla Sicurezza sul Lavoro. Nel 2022, il **tasso di infortuni sul lavoro registrabili**⁵ in Italia, unica legal entity nella quale si sono registrati infortuni, è pari a 4,93, in aumento rispetto all'anno precedente soprattutto a causa della diminuzione del 17% delle ore lavorate complessive.

Inoltre, nel 2022 il **93% del totale dei dipendenti è coperto da un sistema di gestione della sicurezza e salute sul lavoro** e tutti i dipendenti in Italia sono stati sottoposti ad un audit interno.

Principali rischi e modalità di gestione – Salute e Sicurezza

Per quanto concerne invece i **potenziali rischi generati dall'operatività aziendale** e che possono avere impatti sulla **salute e la sicurezza dei lavoratori**, tra i fattori di rischio identificati dalle strutture rientrano sia rischi tipici di chi svolge attività lavorativa di ufficio sia i rischi, principalmente in Italia, legati alla gestione delle officine:

- **Rischi tipici delle attività di ufficio**, quali ambiente lavorativo inadeguato, non corretta illuminazione, esposizione a rumori;
- **Aumento della pressione in ambito lavorativo e stress da lavoro correlato;**
- **Incidenti in itinere;**
- Verificarsi di **incidenti o danni alla salute** delle persone che operano **presso le officine** (es: tagli/urti e/o abrasioni derivanti dalla movimentazione / manipolazione / utilizzo di attrezzature e particolari; proiezione di scorie durante le operazioni di saldatura; inalazione, contatto con i preparati chimici usati nei vari processi di lavorazione; esposizione a gas, fumi, polvere, vapori; esposizione a radiazioni non ionizzanti; esposizione a LASER; rumore generato da macchine / impianti / attrezzature di lavoro; pericoli derivanti dalla circolazione promiscua dei mezzi di trasporto e delle persone; sollevamento pesi; uso di attrezzature munite di videoterminale).

Al fine di ridurre al minimo la probabilità di accadimento o la magnitudo in caso di accadimento dei rischi in oggetto, Pininfarina da sempre ha investito in **aggiornamenti di**

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

modelli e presidi organizzativi, nella definizione di **competenze specializzate**, in **certificazioni** e **ristrutturazioni di impianti**, in reingegnerizzazione di lay-out produttivi e operativi, in costante ed attenta **formazione** e **informazione** del personale, in fornitura di materiale e dotazioni di protezioni individuali e in altrettante iniziative atte a garantire lo svolgimento delle mansioni in totale sicurezza.

Rispetto dei Diritti Umani, dei lavoratori e delle pari opportunità

Data la **realità 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.

Il Gruppo considera inaccettabile qualsiasi tipo di violenza, molestia, sfruttamento o comportamento indesiderato che violi la dignità della persona verso cui questi atteggiamenti siano rivolti. È quindi vietata ogni forma di sfruttamento e/o di molestia sessuale, o riferita a diversità personali, culturali, opinioni politiche e religiose. Parimenti, vieta a tutte le Società del Gruppo, sia italiane che estere, qualsivoglia forma di sfruttamento del lavoro e, in particolare, del lavoro minorile."

"Il Gruppo condanna fermamente qualsiasi forma di razzismo o di xenofobia. Allo stesso modo contrasta in maniera decisa qualsiasi forma di sfruttamento dei lavoratori anche nelle ipotesi di intermediazione illecita."

Codice Etico di Pininfarina

Pininfarina ha voluto sancire all'interno del proprio **Codice Etico** come l'attenzione al rispetto dell'**equità sociale** e del **valore della persona** sia tra i valori fondanti della propria cultura aziendale.

Logica conseguenza di tale approccio è l'obiettivo prefissato di **zero casi di discriminazione riscontrati all'interno delle Società del Gruppo**, raggiunto anche nel 2022 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.

Parità di Genere

In termini di **distribuzione di genere**, in continuità con l'anno precedente, la forza lavoro del Gruppo risulta influenzata dal settore di appartenenza e dal passato industriale ed è **rappresentata al 78,8% da uomini e al 21,2% da donne**.

Durante il 2022, Pininfarina ha partecipato con grande entusiasmo ai **tavoli di lavoro sull'inclusione e sulla parità di genere** organizzati dall'**Unione Industriale di Torino**.

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

All'interno della forza lavoro del Gruppo sono presenti anche **5 collaboratori appartenenti alle categorie protette**, il cui 80% rientra all'interno della categoria professionale degli operai.

Nella sezione "Dati e indicatori" sono riportate le tabelle di dettaglio della suddivisione della forza lavoro per Paese e per genere in termini di tipologia di contratto, tipologia di impiego e inquadramento.

Remunerazione e benefit

Il salario base medio (RAL) dei dipendenti del Gruppo Pininfarina è pari a 72.473€ annui, considerando Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai. La remunerazione complessiva media (RAL più componente variabile) è invece pari a 104.892€.

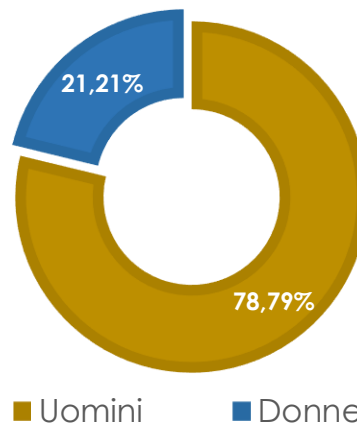
Il **rapporto** del salario base medio riconosciuto ai **dipendenti donna rispetto ai dipendenti uomo è pari a 0,87** (se si considera la remunerazione complessiva composta da RAL più componente variabile il rapporto è pari a 0,75).

In Italia, storicamente i **benefit** vengono elargiti **in base al raggiungimento di determinati target di Gruppo**, stabiliti ad inizio anno. Tenendo in considerazione la grande incertezza e il cambiamento nell'organizzazione del lavoro intercorsi nel 2021, **nel corso del 2022 sono stati retribuiti gli MBO relativi al 2021**.

Per quello che riguarda i **benefit in natura erogati ai dipendenti**, oltre quanto già previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro ("CCNL") per coloro che ne sono coperti, sono previsti:

- servizi di assistenza per i figli dei dipendenti della Pininfarina Deutschland GmbH;
- wellness e programmi di nutrizione per i dipendenti della Pininfarina Deutschland GmbH;
- palestra e servizi per il fitness per i dipendenti della Pininfarina Deutschland GmbH e Pininfarina of America Corp. (solo per la sede di Miami) e convenzioni per i dipendenti della Pininfarina S.p.A.

Distribuzione di genere (%)



Per quanto riguarda la **Pininfarina Deutschland GMBH** e la **Pininfarina S.p.A.**, **non ci sono differenze tra i benefit standard** previsti per i dipendenti a tempo pieno e i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato.

Per la **Pininfarina of America Corp.** e la **Pininfarina Shanghai Co.Ltd.** sono presenti **alcune differenze**, ad esempio:

- **Congedo parentale, assistenza sanitaria e contributi pensionistici** previsti per i soli dipendenti a tempo pieno della Pininfarina Shanghai Co. Ltd.;
- **Assicurazione sulla vita e in caso di disabilità o invalidità, assistenza sanitaria e contributi pensionistici** previsti per i soli dipendenti a tempo pieno della Pininfarina of America Corp..

Libertà di associazione e contrattazione collettiva

Pininfarina assicura ai propri dipendenti il **diritto di associazione e contrattazione collettiva** in tutti i Paesi in cui opera in conformità con la normativa vigente. Il Gruppo assume una condotta positiva nei confronti delle organizzazioni rappresentative dei lavoratori e dei sindacati.

A fine 2022 i dati confermano che il **55% dei dipendenti è coperto da accordi collettivi di contrattazione**, in diminuzione rispetto al 57% dell'anno precedente. Questa percentuale è dovuta alla composizione del personale Pininfarina in Germania, Stati Uniti e Cina, Paesi nei quali la **maggior parte dei dipendenti non ha contratti riconducibili ad accordi quadro contrattati collettivamente**.

Dipendenti coperti da contrattazione collettiva (%)



Principali rischi e modalità di gestione – Diritti umani e Diversità

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

In particolare, per quanto astrattamente applicabili, sono considerati poco significativi per il Gruppo i rischi di violazione dei Diritti umani connessi a lavoro minorile, lavoro forzato, pratiche di security o rispetto delle comunità locali. In tal senso, il Gruppo Pininfarina non ha implementato uno specifico sistema di controllo atto a prevenirne il verificarsi, reputando sufficiente la **comunicazione** e la **condivisione dei principi morali contenuti all'interno del Codice Etico**.

Rischi normalmente insiti nell'attività d'impresa, e gestiti secondo i dettami normativi o iniziative dedicate, possono riguardare la **discriminazione sul posto di lavoro**. Come misura di contrasto, il Gruppo ha istituito un **canale di whistleblowing** e si applica quotidianamente affinché i principi fondanti della cultura aziendali, riportati nel Codice Etico, siano condivisi e rispettati da tutto il personale Pininfarina e da chiunque si trovi a collaborare con esso.

Potenzialmente applicabili sono i rischi legati alle limitazioni alla **libertà di associazione e contrattazione**, sebbene nel concreto al 31 dicembre 2022 più della metà dei dipendenti del Gruppo risulta coperta da accordi collettivi di contrattazione.

Tutela della proprietà intellettuale e soddisfazione dei clienti

In questa sezione, è data una breve descrizione della politica praticata dall'organizzazione per la gestione della **compliance alle principali normative di stampo e regolamentazioni potenzialmente significative** quali quelle sulla **privacy** e sulla **perdita dei dati** dei clienti.

Attenendosi a quanto definito nel documento dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE) "**Linee guida per le imprese multinazionali**", il Gruppo Pininfarina si impegna a **rispettare la privacy dei propri clienti** adottando misure ragionevoli per assicurare la sicurezza dei dati. In questa direzione, **Pininfarina S.p.A.** già a fine 2017 aveva intrapreso e successivamente completato nel corso del 2018 un percorso di **aggiornamento dei propri processi e sistemi informatici** al fine di conformarsi a quanto stabilito dal **Regolamento Europeo UE 2016/679** in tema di privacy.

Inoltre, il posizionamento competitivo del Gruppo dipende in misura prevalente dall'utilizzo e dalla notorietà del **marchio Pininfarina**, divenuto **iconico e globale** e caratterizzato da una forte identità sinonimo di design e stile di eccellenza. Data l'elevata riconoscibilità del marchio Pininfarina, il Gruppo ritiene che tale marchio sia di fondamentale importanza per il suo successo e il suo posizionamento di mercato. Per tale ragione, l'attività del Gruppo dipende anche dalla sua capacità di **proteggere e promuovere il marchio Pininfarina**.

Con riferimento ad **altre normative potenzialmente significative**, quali normative o regolamenti su attività di marketing e comunicazione, Pininfarina ha disciplinato all'interno del proprio Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 231/01 e del proprio Codice Etico i principi e presidi finalizzati a prevenire anche eventuali "Delitti contro l'industria e il commercio o in materia di diritto d'autore".

Principali rischi e modalità di gestione – Marchio e proprietà intellettuale

Il Gruppo Pininfarina è esposto al **rischio**, considerato di media probabilità di accadimento, di eventuali contestazioni da parte di terzi e/o controversie per **violazione di diritti in materia di brevetti e/o altri diritti di proprietà intellettuale o industriale**, ovvero al rischio che si verifichino fenomeni di sfruttamento, anche abusivo, di tali diritti da parte di terzi.

In tal senso, il Gruppo **protegge e promuove il marchio Pininfarina e i marchi ad esso riconducibili** nei territori in cui opera, provvedendo alla **registrazione degli stessi** e monitorando costantemente lo status delle singole registrazioni.

L'operatività del Gruppo, inoltre, dipende dai propri **sistemi informatici**, ivi incluse le **infrastrutture** ed i **software**, che **possono essere vulnerabili a violazioni della sicurezza esterna**

"Il Gruppo richiede a tutti i Destinatari di agire nel rispetto dei diritti di proprietà industriale ed intellettuale legittimamente in capo ai terzi nel rispetto delle leggi, regolamenti e convenzioni, siano esse in ambito comunitario e/o internazionale a tutela di tali diritti."

"Il Gruppo si impegna a proteggere le informazioni relative al proprio personale e ai terzi, generate o acquisite all'interno e nelle relazioni d'affari e ad evitare ogni uso improprio di queste informazioni."

Codice Etico di Pininfarina

o interna, ad atti di vandalismo, a virus informatici, accessi non autorizzati da parte di terzi intenzionati ad estrarre o corrompere informazioni o interrompere l'operatività del Gruppo e ad altre forme di attacchi informatici.

Tali attacchi potrebbero determinare la **perdita di ingenti quantità di dati o di informazioni sensibili**, potenzialmente esponendo il Gruppo al rischio di sanzioni penali o civili o ad altre responsabilità. Ciascuno di tali eventi, il cui verificarsi è considerato di **bassa probabilità di accadimento**, potrebbe avere effetti negativi anche molto rilevanti sull'attività, le prospettive, la reputazione e la situazione economica, patrimoniale e finanziaria del Gruppo.

Al fine di ridurre la probabilità di accadimento di tali rischi e di minimizzarne il potenziale impatto, Pininfarina presta la massima attenzione all'**evoluzione delle normative rilevanti**. Va inteso in tal senso il **periodico aggiornamento dei presidi di controllo** contenuti all'interno del Modello 231 o l'implementazione di un **sistema di gestione dei dati personali compliant con i requisiti del GDPR**.

Inoltre, a dimostrazione dell'impegno di Pininfarina per la sicurezza dei dati e la gestione sicura delle informazioni, **Pininfarina Germany GMBH** nel 2022 ha ottenuto la **certificazione TISAX** (*Trusted Information Security Assessment Exchange*). L'approccio TISAX si fonda sulla valutazione della sicurezza delle informazioni basato su un modello di *maturity* e orientato esplicitamente alle esigenze del settore automobilistico. L'obiettivo dello standard è quello di definire un **livello comune di sicurezza per il settore automotive**, garantire la comparabilità e la qualità delle valutazioni e condividere le migliori pratiche di settore.

Indicatori di performance – Privacy e perdita di dati dei clienti

Nel periodo di rendicontazione, **nessuna delle Società del Gruppo ha ricevuto fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti**, provenienti da terze parti e comprovati dall'organizzazione oppure da organi normativi. **Non si sono identificati**, inoltre, **episodi di fuga, furto o perdita di dati dei clienti**.



DATI E INDICATORI



Dati e indicatori

Social

GRI 2-7: Dipendenti

Dipendenti per tipologia di contratto (n°)	2021			2022		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Italia	208	42	250	189	46	235
A tempo indeterminato	206	41	247	182	45	226
A tempo determinato	-	-	-	5	-	6
Apprendistato	2	1	3	2	1	3
Germania	133	34	167	127	29	156
A tempo indeterminato	122	31	153	118	28	146
A tempo determinato	3	1	4	3	-	3
Apprendistato	8	2	10	6	1	7
Cina	32	17	49	31	11	42
A tempo indeterminato	31	16	47	31	11	42
A tempo determinato	-	-	-	-	-	-
Apprendistato	1	1	2	-	-	-
USA	11	9	20	17	12	29
A tempo indeterminato	11	9	20	17	12	29
A tempo determinato	-	-	-	-	-	-
Apprendistato	-	-	-	-	-	-
Totale	384	102	486	364	98	462
A tempo indeterminato	370	97	467	348	96	444
A tempo determinato	3	1	4	8	-	8
Apprendistato	11	4	15	8	2	10

Dipendenti per tipologia d'impiego (n°)	2021			2022		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Italia	208	42	250	189	46	235
Dipendente Full-time	207	41	248	188	45	233
Dipendente Part-time	1	1	2	1	1	2
Germania	133	34	167	127	29	156
Dipendente Full-time	107	15	122	102	15	117
Dipendente Part-time	26	19	45	25	14	39
Cina	32	17	49	31	11	42
Dipendente Full-time	31	16	47	31	11	42
Dipendente Part-time	1	1	2	-	-	-

Dipendenti per tipologia d'impiego (n°)	2021			2022		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
USA	11	9	20	17	12	29
Dipendente Full-time	10	8	18	17	11	28
Dipendente Part-time	1	1	2	-	1	1
Totale	384	102	486	364	98	462
Dipendente Full-time	355	80	435	338	82	420
Dipendente Part-time	29	22	51	26	16	42

GRI 2-8: Lavoratori non dipendenti

Lavoratori esterni per tipologia d'impiego (n°)	2021			2022		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Italia	-	-	-	9	5	14
Collaboratori esterni	-	-	-	-	-	-
Tirocinanti	-	-	-	9	5	14
Interinali	-	-	-	-	-	-
Altro	-	-	-	-	-	-
Germania	17	-	17	23	-	23
Collaboratori esterni	17	-	17	23	-	23
Tirocinanti	-	-	-	-	-	-
Interinali	-	-	-	-	-	-
Altro	-	-	-	-	-	-
Cina	1	1	2	-	1	1
Collaboratori esterni	-	-	-	-	-	-
Tirocinanti	1	1	2	-	1	1
Interinali	-	-	-	-	-	-
Altro	-	-	-	-	-	-
USA	4	6	10	12	4	16
Collaboratori esterni	4	6	10	12	4	16
Tirocinanti	-	-	-	-	-	-
Interinali	-	-	-	-	-	-
Altro	-	-	-	-	-	-
Totale	22	7	29	44	10	54
Collaboratori esterni	21	6	27	35	4	39
Tirocinanti	1	1	2	9	6	15
Interinali	-	-	-	-	-	-
Altro	-	-	-	-	-	-

GRI 2-21: Rapporto di retribuzione totale annuale

Rapporto di retribuzione totale annuale ⁶		
	2021	2022
Retribuzione totale annuale della persona che riceve la massima retribuzione (€) ⁷	472.409 €	708.226 €
Retribuzione annuale mediana di tutti i dipendenti (€)	50.685 €	54.135 €
Rapporto di retribuzione totale annuale	9,32	13,08
Rapporto dell'aumento di percentuale della retribuzione totale annuale ⁸		
Aumento percentuale della retribuzione totale annuale della persona che riceve la massima retribuzione (%)	-4,29%	49,92%
Aumento percentuale mediano della retribuzione annuale di tutti i dipendenti (%)	4,32%	4,65%
Rapporto dell'incremento percentuale annuale	-0,99	10,74

GRI 2-30: Contratti collettivi

Numero di dipendenti coperti da contrattazione collettiva	2021	2022
Italia		
Totale dei dipendenti coperti da contrattazione collettiva	250	235
Numero totale dei dipendenti	250	235
Percentuale	100%	100%
Germania		
Totale dei dipendenti coperti da contrattazione collettiva	30	21
Numero totale dei dipendenti	167	156
Percentuale	18%	13%
Cina⁹		
Totale dei dipendenti coperti da contrattazione collettiva	-	-

⁶ Per il calcolo sono stati considerati soltanto i dipendenti che all'anno corrente risultano all'interno dell'organizzazione da 12 mesi.

⁷ L'individuo che riceve la massima retribuzione ricopre la carica di Amministratore Delegato del Gruppo Pininfarina.

⁸ Per il calcolo sono stati considerati soltanto i dipendenti che all'anno corrente risultano all'interno dell'organizzazione da 12 mesi.

⁹ A seguito di un processo di miglioramento del processo di rendicontazione i dati dei dipendenti coperti da contrattazione collettiva in Cina nel 2021 stati riesposti rispetto a quanto pubblicato nella DNF 2021.

Numero totale dei dipendenti	49	42
Percentuale	0%	0%
USA		
Totale dei dipendenti coperti da contrattazione collettiva	-	-
Numero totale dei dipendenti	20	29
Percentuale	0%	0%
Totale dei dipendenti coperti da contrattazione collettiva		
Totale dei dipendenti coperti da contrattazione collettiva	280	256
Numero totale dei dipendenti	486	462
Percentuale	58%	55%

GRI 401-1: Assunzioni di nuovi dipendenti e turnover

Numero di nuovi assunti	2021				2022			
	Uomo	Donna	Tot	Turnover (%)	Uomo	Donna	Tot	Turnover (%)
Italia	40	6	46	18%	18	10	28	12%
<i>Età inferiore ai 30 anni</i>	4	-	4	27%	6	3	9	69%
<i>Tra i 30 e i 50 anni</i>	18	3	21	20%	11	7	18	17%
<i>Età superiore ai 50 anni</i>	18	3	21	16%	1	-	1	1%
<i>Turnover (%)</i>	19%	14%	18%		10%	22%	12%	
Germania	11	4	15	9%	16	5	21	13%
<i>Età inferiore ai 30 anni</i>	4	1	5	24%	6	4	10	45%
<i>Tra i 30 e i 50 anni</i>	5	1	6	5%	9	1	10	10%
<i>Età superiore ai 50 anni</i>	2	2	4	13%	1	-	1	3%
<i>Turnover (%)</i>	8%	12%	9%		13%	17%	13%	
Cina	23	9	32	65%	18	4	22	52%
<i>Età inferiore ai 30 anni</i>	10	4	14	70%	9	1	10	77%
<i>Tra i 30 e i 50 anni</i>	12	5	17	63%	8	3	11	39%
<i>Età superiore ai 50 anni</i>	1	-	1	50%	1	-	1	100%
<i>Turnover (%)</i>	72%	53%	65%		58%	36%	52%	
USA	4	6	10	50%	10	8	18	62%
<i>Età inferiore ai 30 anni</i>	1	4	5	83%	6	2	8	100%
<i>Tra i 30 e i 50 anni</i>	3	2	5	38%	4	6	10	50%
<i>Età superiore ai 50 anni</i>	-	-	-	0%	-	-	-	0%

Turnover (%)	36%	67%	50%		59%	67%	62%	
--------------	-----	-----	-----	--	-----	-----	-----	--

Numero di cessati	2021				2022			
	Uomo	Donna	Tot	Turnover (%)	Uomo	Donna	Tot	Turnover (%)
Italia	150	20	170	68%	37	6	43	16%
<i>Età inferiore ai 30 anni</i>	7	2	9	60%	3	-	3	23%
<i>Tra i 30 e i 50 anni</i>	62	11	73	69%	17	4	21	20%
<i>Età superiore ai 50 anni</i>	81	7	88	68%	17	2	19	17%
<i>Turnover (%)</i>	72%	48%	68%		20%	13%	18%	
Germania	39	17	56	34%	22	10	32	21%
<i>Età inferiore ai 30 anni</i>	3	4	7	33%	4	2	6	27%
<i>Tra i 30 e i 50 anni</i>	25	11	36	32%	17	6	23	23%
<i>Età superiore ai 50 anni</i>	11	2	13	41%	1	2	3	9%
<i>Turnover (%)</i>	29%	50%	34%		17%	34%	21%	
Cina	15	7	22	45%	19	10	29	69%
<i>Età inferiore ai 30 anni</i>	5	2	7	35%	5	2	7	54%
<i>Tra i 30 e i 50 anni</i>	10	5	15	56%	13	8	21	75%
<i>Età superiore ai 50 anni</i>	-	-	-	0%	1	-	1	100%
<i>Turnover (%)</i>	47%	41%	45%		61%	91%	69%	
USA	2	-	2	10%	4	5	9	31%
<i>Età inferiore ai 30 anni</i>	2	-	2	33%	3	3	6	75%
<i>Tra i 30 e i 50 anni</i>	-	-	-	0%	1	2	3	15%
<i>Età superiore ai 50 anni</i>	-	-	-	0%	-	-	-	0%
<i>Turnover (%)</i>	18%	0%	10%		24%	42%	31%	

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

Dipendenti per genere (%)	2021			2022		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Italia						
<i>Dirigenti</i>	90%	10%	100%	95%	5%	100%
<i>Quadri</i>	82%	18%	100%	81%	19%	100%
<i>Impiegati</i>	80%	20%	100%	75%	25%	100%
<i>Operai</i>	97%	3%	100%	95%	5%	100%

Totale	83%	17%	100%	80%	20%	100%
Germania						
<i>Dirigenti</i>	100%	0%	100%	100%	0%	100%
<i>Quadri</i>	83%	17%	100%	87%	13%	100%
<i>Impiegati</i>	79%	21%	100%	80%	20%	100%
<i>Operai</i>	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Totale	80%	20%	100%	81%	19%	100%
Cina						
<i>Dirigenti</i>	100%	0%	100%	100%	0%	100%
<i>Quadri</i>	67%	33%	100%	63%	38%	100%
<i>Impiegati</i>	65%	35%	100%	76%	24%	100%
<i>Operai</i>	50%	50%	100%	0%	0%	0%
Totale	65%	35%	100%	74%	26%	100%
USA						
<i>Dirigenti</i>	100%	0%	100%	100%	0%	100%
<i>Quadri</i>	50%	50%	100%	60%	40%	100%
<i>Impiegati</i>	50%	50%	100%	57%	43%	100%
<i>Operai</i>	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Totale	55%	45%	100%	59%	41%	100%
TOTALE						
<i>Dirigenti</i>	6%	2%	5%	6%	1%	5%
<i>Quadri</i>	26%	24%	26%	27%	26%	27%
<i>Impiegati</i>	60%	73%	63%	61%	72%	64%
<i>Operai</i>	8%	2%	6%	5%	1%	5%
Totale	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Dipendenti per fascia d'età (n°)	2021				2022			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Italia								
<i>Dirigenti</i>	0%	20%	80%	100%	0%	32%	68%	100%
<i>Quadri</i>	1%	51%	48%	100%	0%	52%	48%	100%
<i>Impiegati</i>	9%	42%	49%	100%	10%	48%	42%	100%
<i>Operai</i>	14%	31%	55%	100%	10%	24%	67%	100%
Totale	6%	42%	52%	100%	6%	46%	49%	100%
Germania								
<i>Dirigenti</i>	0%	50%	50%	100%	0%	100%	0%	100%
<i>Quadri</i>	0%	71%	29%	100%	0%	70%	30%	100%
<i>Impiegati</i>	15%	68%	17%	100%	17%	64%	20%	100%

Operai	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Totale	13%	68%	19%	100%	14%	65%	21%	100%
Cina								
Dirigenti	0%	0%	100%	100%	0%	0%	100%	100%
Quadri	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%
Impiegati	45%	53%	3%	100%	39%	61%	0%	100%
Operai	100%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%
Totale	41%	55%	4%	100%	31%	67%	2%	100%
USA								
Dirigenti	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%
Quadri	0%	50%	50%	100%	20%	60%	20%	100%
Impiegati	38%	63%	0%	100%	30%	70%	0%	100%
Operai	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Totale	30%	65%	5%	100%	28%	69%	3%	100%
TOTALE								
Dirigenti	0%	3%	11%	5%	0%	3%	9%	5%
Quadri	2%	27%	32%	26%	2%	28%	34%	27%
Impiegati	89%	67%	48%	63%	95%	67%	47%	64%
Operai	10%	3%	10%	6%	4%	2%	9%	5%
Totale	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

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

Ore medie di formazione per genere e categoria di dipendente (ore/n°)	2021			2022		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Italia	7,9	6,1	7,6	15,6	13,7	15,2
Dirigenti	7,5	0,8	6,8	12,4	6,0	12,1
Quadri ¹⁰	5,4	1,6	4,7	13,6	12,4	13,4
Impiegati	9,8	10,4	9,9	19,0	15,1	18,0
Operai	9,3	-	8,9	11,8	4,0	11,5
Germania	5,7	4,7	5,5	3,1	0,1	2,5
Dirigenti	-	-	-	-	-	-
Quadri	1,6	11,5	3,3	0,3	-	0,2
Impiegati	6,5	3,8	5,9	3,7	0,1	3,0
Operai	-	-	-	-	-	-
Cina	0,7	1,6	1,0	0,6	0,4	0,5

¹⁰ A seguito di un processo di miglioramento del processo di rendicontazione i dati della formazione media per i dipendenti appartenenti alla categoria professionali dei quadri nel 2021 sono stati riesposti rispetto a quanto pubblicato nella DNF 2021.

Dirigenti	-	-	-	-	-	-
Quadri	-	-	-	-	-	-
Impiegati	0,9	2,0	1,3	0,7	0,5	0,7
Operai	-	-	-	-	-	-
USA	29,5	8,3	20,0	24,0	9,6	18,0
Dirigenti	48,0	-	48,0	21,0	-	21,0
Quadri	50,0	15,0	32,5	14,3	1,0	9,0
Impiegati	22,3	7,5	14,9	26,5	11,3	19,9
Operai	-	-	-	-	-	-
Totale	7,2	5,1	6,7	10,3	7,7	9,8
Dirigenti	10,0	0,8	9,3	11,6	6,0	11,1
Quadri	4,9	3,7	4,6	10,3	8,5	8,2
Impiegati	7,7	5,8	7,2	10,1	7,4	7,7
Operai	8,9	-	8,4	11,8	4,0	11,3

GRI 405-2: Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini

Salario medio per paese, genere e categoria di dipendente	UdM	2021			2022		
		Uomo	Donna	Rapporto D/U	Uomo	Donna	Rapporto D/U
Italia	€	69.647	50.525	0,73	67.652	64.113	0,95
Dirigente		144.697	87.050	0,60	133.877	135.000	1,01
Quadro		63.921	53.713	0,84	64.795	55.961	0,86
Impiegato		42.427	37.354	0,88	42.477	38.199	0,90
Operaio		27.542	23.982	0,87	29.460	27.292	0,93
Germania		94.896	60.534	0,64	96.201,36	52.762,61	0,55
Dirigente		144.055	-	-	149.538	0	1,01
Quadro		87.841	77.549	0,88	81.796	62.477	0,76
Impiegato		52.793	43.519	0,82	57.269	43.049	0,75
Operaio		-	-	-	-	-	-
Cina		63.832	35.032	0,55	86.561	57.415	0,66
Dirigente		140.000	-	-	140.000	-	0,00
Quadro		67.666	62.500	0,92	77.154	76.736	0,99
Impiegato		42.160	38.196	0,91	42.528	38.093	0,90
Operaio		5.500	4.400	0,80	-	-	-
USA		109.017	80.401	0,74	110.749	57.959	0,52
Dirigente		140.548	-	-	181.634	-	-
Quadro		111.956	107.650	0,96	98.523	81.506	0,83
Impiegato		74.548	53.152	0,71	52.089	34.413	0,66

Operaio		-	-	-	-	-	-
Totale		73.669	54.912	0,75	77.470	67.475	0,87
Dirigente		142.325	87.050 ¹¹	0,61	151.262	135.000	0,89
Quadro		82.846	75.353	0,91	80.567	69.170	0,86
Impiegato		52.982	43.055	0,81	48.591	38.438	0,79
Operaio		16.521	14.191	0,86	29.460	27.292	0,93

Remunerazione media per paese, genere e categoria di dipendente	UdM	2021			2022		
		Uomo	Donna	Rapporto D/U	Uomo	Donna	Rapporto D/U
Italia	€	69.647	50.334	0,72	72.075	59.864	0,83
Dirigente		144.697	87.050	0,60	152.191	124.859	0,82
Quadro		63.921	52.948	0,83	67.207	52.063	0,77
Impiegato		42.427	37.354	0,88	43.601	32.029	0,73
Operaio		27.542	23.982	0,87	25.301	30.505	1,21
Germania		94.896	60.534	0,64	105.839	57.930	0,55
Dirigente		144.055	-	-	168.955	-	-
Quadro		87.841	77.549	0,88	86.636	67.839	0,78
Impiegato		52.793	43.519	0,82	61.927	48.022	0,78
Operaio		-	-	-	-	-	-
Cina		68.620	37.829	0,55	93.464	59.002	0,63
Dirigente		150.000	-	-	150.000	-	-
Quadro		73.305	67.708	0,92	84.321	76.736	0,91
Impiegato		45.673	41.379	0,91	46.072	41.267	0,90
Operaio		5.500	4.400	0,80	-	-	-
USA		112.245	82.554	0,74	123.786	60.079	0,49
Dirigente		141.983	-	-	216.134	-	-
Quadro		116.262	109.803	0,94	101.190	85.506	0,85
Impiegato		78.491	55.305	0,70	54.035	34.653	0,64
Operaio		-	-	-	-	-	-
Totale¹²	75.471	55.658	0,74	174.873	114.648	0,75	
Dirigente	145.184	87.050	0,60	175.820	124.859	0,73	
Quadro	85.332	77.002	0,90	175.820	124.859	0,73	

¹¹ A seguito di un processo di miglioramento del processo di rendicontazione il dato è stato riesposto rispetto a quanto pubblicato nella DNF 2021.

¹² A seguito di un processo di miglioramento del sistema di rendicontazione i dati della remunerazione totale del 2021 sono stati riesposti rispetto a quanto pubblicato nella DNF 2021.

Impiegato		54.846	44.389	0,81	84.839	70.536	0,83
Operaio		16.521	14.191	0,86	51.409	38.993	0,76

GRI 403-9: Infortuni sul lavoro¹³

Infortuni, decessi o malattie professionali (n°)	2021	2022
Italia		
Totale infortuni sul lavoro registrabili	1	2
Ore lavorate	487.038	405.833
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili	2,05	4,93
Germania		
Totale infortuni sul lavoro registrabili	-	-
Ore lavorate	225.060	233.938
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili	-	-
Cina		
Totale infortuni sul lavoro registrabili	-	-
Ore lavorate ¹⁴	82.364	83.262
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili	-	-
USA		
Totale infortuni sul lavoro registrabili	-	-
Ore lavorate	45.416	57.848 ¹⁵
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili	-	-

¹³ Si segnala che per il periodo di rendicontazione non si sono verificati infortuni per i lavoratori esterni. In considerazione del particolare business del Gruppo, i contratti stipulati sono *task-based*, pertanto le ore lavorate dai lavoratori esterni non sono specificate e, di conseguenza, rendicontate.

¹⁴ I dati relativi alle ore lavorate per i dipendenti di Pininfarina Shanghai Co. Ltd. sono stati stimati per l'intero periodo di rendicontazione.

¹⁵ I dati relativi alle ore lavorate per i dipendenti di Pininfarina of America Corp. sono stati stimati per l'intero periodo di rendicontazione.

Environment

GRI 302-1: Consumo di energia interno all'organizzazione¹⁶

Consumo totale di energia per Paese ¹⁷	UdM	2021	2022
Italia	GJ	30.999,76	29.887,80
Consumo totale diretto di energia		14.375,37	12.954,80
Consumo totale indiretto di energia (non-rinnovabile)		16.624,39	16.933,00
Germania		1.399,65	1.089,48
Consumo totale diretto di energia		1.060,93	981,48
Consumo totale indiretto di energia (non-rinnovabile)		338,72	108,00
Cina		178,80	151,89
Consumo totale diretto di energia		-	-
Consumo totale indiretto di energia (non-rinnovabile)		178,80	151,89
USA¹⁸		93,95	117,43
Consumo totale diretto di energia		-	-
Consumo totale indiretto di energia (non-rinnovabile)		93,95	117,43
Totale		32.672,15	32.143,33
Consumo totale diretto di energia		15.436,30	14.833,01
Consumo totale indiretto di energia (non-rinnovabile)		17.235,85	17.310,32

Consumo totale di energia per tipologia ¹⁹		
GJ	2021	2022
Combustibili		
Gas naturale	14.123,79	13.348,55
Diesel (per veicoli aziendali - di proprietà o in leasing a lungo termine)	941,79	1.155,80
Benzina (per veicoli aziendali - di proprietà o in leasing a lungo termine)	370,72	328,67
Totale	15.436,30	14.833,01
Energia elettrica (non rinnovabile)		
Elettricità acquistata dalla rete nazionale	16.742,69	17.310,32
Energia di raffreddamento ²⁰	493,16	-
Totale	17.235,85	17.310,32
Consumo totale di energia (non rinnovabile)	32.672,15	32.143,33

¹⁶ I fattori di conversione dei consumi energetici in GJ utilizzati sono pubblicati da UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting nel 2021 e nel 2022.

¹⁷ A seguito di un processo di miglioramento del sistema di rendicontazione, è stato ritenuto opportuno rimuovere i dati 2021 relativi all'energia rinnovabile consumata poiché Pininfarina non detiene i relativi certificati di Garanzia di Origine. Pertanto, i dati del 2021 sono stati riesposti rispetto a quelli pubblicati nella DNF 2021.

¹⁸ I dati relativi ai consumi energetici di Pininfarina of America Corp. (USA) e Pininfarina Shanghai (Cina) sono stimati sulla media dei consumi di un ufficio negli Stati Uniti.

¹⁹ I dati relativi ai consumi energetici di combustibili del Gruppo sono stati riesposti rispetto a quelli pubblicati nella precedente DNF a seguito di un miglioramento nel processo di raccolta dati. Per i dati precedentemente pubblicati si rimanda alla DNF 2021.

²⁰ A partire da marzo 2021, lo stabilimento che faceva utilizzo di sistemi di raffreddamento degli ambienti è stato dismesso pertanto il rispettivo dato per il 2022 è azzerato.

GRI 302-3: Intensità energetica

Intensità energetica (kWh/m ²)	UdM	2021	2022
Italia	GJ/m²	0,94	1,02
Consumo energetico	GJ	30.999,76	30.784,53
Unità di misura a confronto	m ²	33.050,00	30.050,00
Germania	GJ/m²	0,63	0,49
Consumo energetico	GJ	1.399,65	1.089,48
Unità di misura a confronto	m ²	2.213,42	2.213,42
Cina	GJ/m²	0,13	0,11
Consumo energetico	GJ	178,80	151,89
Unità di misura a confronto	m ²	1.351,00	1.351,00
USA	GJ/m²	0,30	0,37
Consumo energetico	GJ	93,95	117,43
Unità di misura a confronto	m ²	317,17	317,17
Totale	GJ/m²	0,88	0,95
Consumo energetico	GJ	32.672,15	32.143,33
Unità di misura a confronto	m ²	36.931,59	33.931,59

GRI 305-1: Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)

GRI 305-2: Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)

Emissioni di gas a effetto serra ²¹	UdM	2021	2022
Scope 1 ²²	tCO ₂ e	887,36	866,40
Scope 2 - Location-Based ²³	tCO ₂ e	1.350,93	1.271,68
Scope 2 - Market-Based ²⁴	tCO ₂ e	2.176,94	2.205,99
Totale Scope 1 & Scope 2 (Location-Based)	tCO₂e	2.238,29	2.138,08
Totale Scope 1 & Scope 2 (Market-Based)	tCO₂e	3.064,30	3.072,39

²¹ Il GHG (Green House Gases) Protocol Corporate Standard classifica le emissioni in Emissioni Dirette di Scope 1, Emissioni Indirette di Scope 2 ed Emissioni Indirette di Scope 3.

Per quanto riguarda le Emissioni di Scope 1, esse sono emissioni provenienti da sorgenti di proprietà o controllate dall'organizzazione. Le Emissioni Indirette di Scope 2 sono le emissioni derivanti dalla produzione di elettricità, calore o vapore importati e consumati dall'organizzazione.

Per quanto concerne il calcolo delle emissioni di Scope 2, vengono adoperati due distinti approcci di calcolo: "Location-Based" e "Market-Based". L'approccio "Location-Based" prevede l'utilizzo di fattori di emissione medi relativi alla generazione di energia per confini geografici ben definiti, tra cui confini locali, subnazionali o nazionali. L'approccio "Market-Based" prende in considerazione l'energia elettrica complessivamente acquistata, compresa quella acquistata da fonte rinnovabile tramite certificati di Garanzia di Origine.

Le emissioni di gas a effetto serra (Scope 1 e Scope 2 Location-Based) del Gruppo relative al 2021 sono state riesposte rispetto a quelle pubblicate nella precedente DNF a seguito di un miglioramento nel processo di raccolta dati. Per i dati precedentemente pubblicati si rimanda alla DNF 2021.

²² Per il calcolo delle emissioni di Scope 1 sono stati utilizzati i fattori di emissione pubblicati da UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting nel 2021 e nel 2022.

²³ Per il calcolo delle emissioni di Scope 2 Location-Based sono stati utilizzati i fattori di emissione pubblicati da Terna – Confronti Internazionali (2018 e 2019).

²⁴ Per il calcolo delle emissioni di Scope 2 Market-Based relative a Italia e Germania sono stati utilizzati i fattori di emissione pubblicati da Association of Issuing Bodies (AIB) European Residual Mixes (2021 e 2022). Per il medesimo calcolo, applicato alle legal entity statunitensi e cinese, sono stati utilizzati i fattori di emissione pubblicati da Terna – Confronti Internazionali (2018 e 2019).

GRI 305-6: Emissioni di sostanze che riducono lo strato di ozono (ODS)

GRI 305-7: Ossidi di azoto (NOx), ossidi di zolfo (SOx) e altre emissioni nell'aria rilevanti²⁵

NOx, SOx e altre emissioni significative ²⁶	UdM	2021	2022
Italia	kg	506,23	420,02
NOx		274,00	227,00
Composti organici volatili (VOC)		232,23	193,02

GRI 301-1: Materiali utilizzati in base al peso²⁷

Materiali utilizzati in base al peso	UdM	2021	2022
Tipologia di materiale			
Rinnovabili	kg		
Carta		3.274,45	3.654,66
Non rinnovabili			
Plastica		296,40	593,33
Solventi per attività di verniciatura		1.272,93	1.614,27
Totale		4.843,77	5.862,25

GRI 303-3: Prelievo idrico²⁸

Prelievo idrico (MI)		2021		2022			
Fonti del prelievo idrico	UdM	Tutte le aree	Aree a stress idrico	Totale	Tutte le aree	Aree a stress idrico	Totale
Acqua sotterranea	MI						
Italia		0,15	-	0,15	0,33	-	0,33
Germania		-	-	-	-	-	-
Cina		-	-	-	-	-	-
USA		-	-	-	-	-	-
Totale acqua sotterranea		0,15	-	0,15	0,33	-	0,33
Acqua di terze parti							
Italia		13,90	-	13,90	16,05	-	16,05

²⁵ Il dato riportato è relativo all'Italia in quanto negli altri Paesi non si registra emissione di sostanze significative in termini di impatti ambientali. La diminuzione delle emissioni riportate è dovuta da un lato alle misure di efficientamento messe in pratica alla fine del 2022 a seguito della crisi energetica, che ha permesso un minore utilizzo di metano e la conseguente riduzione di emissioni in atmosfera, dall'altra, dalla sostituzione di una caldaia con una a maggiore efficienza.

²⁶ A seguito di un processo di miglioramento del sistema di rendicontazione, il dato 2021 relativo ai Composti Organici Volatili è stato riesposto rispetto a quello pubblicato nella DNF 2021.

²⁷ I dati relativi ai materiali utilizzati sono riferiti a Pininfarina S.p.A. e Pininfarina Shanghai Co. Ltd..

²⁸ I dati relativi ai prelievi idrici di Pininfarina of America Corp. e Pininfarina Germany GMBH sono stati stimati in base alla variazione percentuale dei consumi di energia elettrica rispetto al 2021.

Germania	0,53	-	0,53	0,17	-	0,17
Cina	-	0,19	0,19	-	0,16	0,16
USA	0,10	-	0,10	0,12	-	0,12
Totale acqua di terze parti	14,52	0,19	14,71	16,34	0,16	16,50
Totale	14,67	0,19	14,86	16,67	0,16	16,83

GRI 306-3: Rifiuti generati²⁹

Rifiuti generati	UdM	2021	2022
Tipologia di rifiuti			
Rifiuti pericolosi	ton	27,13	19,35
Rifiuti non pericolosi		308,50	3.534,40
Totale		335,62	3.553,75

²⁹ Nella tabella è riportato il dettaglio dei rifiuti prodotti dai soli stabilimenti italiani del Gruppo Pininfarina.

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 presente documento in cui tali tematiche sono trattate.

Ambiti del Decreto	Richieste del Decreto	Temi materiali	GRI Standard	Riferimenti
Modello di gestione Aziendale e Governance	Art. 3.1, comma a) Descrizione del modello aziendale di gestione ed organizzazione delle attività dell'impresa, ivi inclusi i modelli eventualmente adottati ai sensi del D. Lgs. 231/2001	Etica di business, lotta alla corruzione e compliance normativa	2-9 2-27	17-18; 23
Politiche	Art. 3.1, comma b) Descrizione delle politiche praticate dall'impresa, comprese quelle di dovuta diligenza	N/A	2-23 2-24	18-19; 20-21; 28-29
Modello di gestione dei rischi	Art. 3.1, comma c) Descrizione dei principali rischi, ivi incluse le modalità di gestione degli stessi, generati o subiti, e che derivano dalle attività dell'impresa	N/A	N/A	20
Persone	Art 3.2, comma d) Informazioni riguardanti la gestione del personale, incluse la parità di genere, l'attuazione di convenzioni di organizzazioni internazionali e il dialogo con le parti sociali	Gestione, sviluppo e benessere dei dipendenti	2-7 2-8 2-20 2-21 2-30 401-1 401-2 404-1 405-1 405-2	18; 25; 43-44; 45-47; 51-59
Sociale	Art 3.2, comma c) Informazioni riguardanti l'impatto sulla salute e sicurezza	Salute e sicurezza sul lavoro	403-1 403-8 403-9 403-10	44-45; 60
Ambiente	Art 3.2, comma a, b, c) Impiego di risorse idriche; emissioni inquinanti in atmosfera; impatto sull'ambiente; altri indicatori rilevanti correlati alle politiche ambientali	Consumi energetici ed emissioni in atmosfera Gestione responsabile dei rifiuti e circolarità Gestione responsabile delle risorse idriche	301-1 303-3 305-1 305-2 305-6 305-7 306-3	36-38; 62-64;
Sociale	Art 3.2, comma d) Informazioni riguardanti aspetti sociali	Tutela della proprietà intellettuale e soddisfazione dei clienti	418-1	49

Rispetto dei diritti umani	Art 3.2, comma e) Informazioni riguardanti il rispetto dei diritti umani e misure adottate per prevenirne le violazioni e comportamenti discriminatori	Rispetto dei Diritti umani, dei lavoratori e delle pari opportunità	406-1	45
Lotta contro la corruzione	Art 3.2, comma f) Informazioni riguardanti la lotta contro la corruzione attiva e passiva 4.6.d) criteri utilizzati nelle valutazioni dei rischi legati alla corruzione	Etica di business, lotta alla corruzione e compliance normativa	205-2 205-3	23

GRI Content Index

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

GRI 2: INFORMAZIONI GENERALI (2021)			
Indicatore GRI		Pagina	Note e omissioni
Dichiarazione d'uso	Pininfarina ha presentato una rendicontazione in conformità agli Standard GRI per il periodo dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022		
GRI 1 utilizzato	GRI 1 - Principi Fondamentali - versione 2022		
Standard di settore GRI pertinente	Non applicabile		
L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione			
GRI 2-1	Dettagli organizzativi	5	
GRI 2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	3; 10	
GRI 2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	3	
GRI 2-4	Revisione delle informazioni	51- 64	
GRI 2-5	Assurance esterna	73	
Attività e lavoratori			
GRI 2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	5; 21-23	
GRI 2-7	Dipendenti	42; 51-52	
GRI 2-8	Lavoratori non dipendenti	43; 52	

Governance			
GRI 2-9	Struttura e composizione della governance	17-18	
GRI 2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	17; 24-25	
GRI 2-11	Presidente del massimo organo di governo	25	
GRI 2-12	Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	17	
GRI 2-13	Delega di responsabilità per la gestione di impatti	17	
GRI 2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	3; 10	
GRI 2-15	Conflitti d'interesse	18	
GRI 2-16	Comunicazione delle criticità	22; 23; 29	
GRI 2-17	Conoscenze collettive del massimo organo di governo	5; 8-9	
GRI 2-18	Valutazione della performance del massimo organo di governo	29	
GRI 2-19	Norme riguardanti le remunerazioni	18; 46	
GRI 2-20	Procedura di determinazione della retribuzione	18	
GRI 2-21	Rapporto di retribuzione totale annuale	18; 53	
Strategia, politiche e prassi			
GRI 2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	2	

GRI 2-23	Impegno in termini di policy	18-19; 20-21; 28-29	
GRI 2-24	Integrazione degli impegni in termini di policy	18-19; 20-21; 28-29	
GRI 2-25	Processi volti a rimediare impatti negativi	22; 47	
GRI 2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	22	
GRI 2-27	Conformità a leggi e regolamenti	23	
GRI 2-28	Appartenenza ad associazioni	17	
Coinvolgimento degli stakeholder			
GRI 2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	10; 12-13	
GRI 2-30	Contratti collettivi	47; 53-54	
SPECIFIC STANDARD DISCLOSURE			
Indicatore GRI		Pagina	Note omissioni e
GRI 3 - Temi materiali - versione 2021			
GRI 3-1	Processo di determinazione dei temi materiali	10-12	
GRI 3-2	Elenco di temi materiali	11-12	
Tema materiale: Etica di business, lotta alla corruzione e compliance normativa			
GRI 3: Temi materiali (2021)			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	12; 19-23	
GRI 205: Anticorruzione (2016)			
GRI 205-2	Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	23	
GRI 205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	23	
Tema materiale: Gestione responsabile dei rifiuti e circolarità			

GRI 3: Temi materiali (2021)			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	11; 38	
GRI 301: Materiali (2016)			
GRI 301-1	Materiali utilizzati per peso o volume	38; 63	
GRI 306: Rifiuti (2020)			
GRI 306-3	Rifiuti prodotti	38; 64	
Tema materiale: Gestione responsabile delle risorse idriche			
GRI 3: Temi materiali (2021)			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	11; 37-38	
GRI 303: Acqua e scarichi idrici (2018)			
GRI 303-3	Prelievo idrico	37; 63-64	
Tema materiale: Consumi energetici ed emissioni in atmosfera			
GRI 3: Temi materiali (2021)			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	11; 28-31; 34-37	
GRI 302: Energia (2016)			
GRI 302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	34-35; 61	
GRI 302-3	Intensità energetica	35; 62	
GRI 305: Emissioni (2016)			
GRI 305-1	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	36; 62	
GRI 305-2	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	36; 62	
GRI 305-6	Emissioni di sostanze che riducono lo strato di ozono (ODS)	36-37; 63	
GRI 305-7	Ossidi di azoto (NOx), ossidi di zolfo (SOx) e altre emissioni nell'aria rilevanti	36-37; 63	
Tema materiale: Gestione, sviluppo e benessere dei dipendenti			
GRI 3: Temi materiali (2021)			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	11; 40-42	
GRI 401: Occupazione (2016)			

GRI 401-1	Nuove assunzioni e turnover	43; 54-55	
GRI 401-2	Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	46-47	
GRI 404: Formazione e istruzione (2016)			
GRI 404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	43-44; 57-58	
Tema materiale: Salute e sicurezza sul lavoro			
GRI 3: Temi materiali (2021)			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	11; 44-45	
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro (2018)			
GRI 403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	44	
GRI 403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	44	
GRI 403-9	Infortuni sul lavoro	44; 60	
GRI 403-10	Malattie professionali	44	
Tema materiale: Rispetto dei Diritti umani, dei lavoratori e delle pari opportunità			
GRI 3: Temi materiali (2021)			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	11; 45-46	
GRI 405: Diversità e pari opportunità (2016)			
GRI 405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	24-25; 45-46; 55-56	
GRI 405-2	Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	58-59	
GRI 406: Non discriminazione (2016)			
GRI 406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	45	
Tema materiale: Tutela della proprietà intellettuale e soddisfazione dei clienti			
GRI 3: Temi materiali (2021)			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	12; 48-49	
GRI 418: Privacy dei clienti (2016)			
GRI 418-1	Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	49	

Tema materiale: Qualità, innovazione e ricerca di soluzioni sostenibili			
GRI 3: Temi materiali (2021)			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	8-9; 12	

Relazione della Società di Revisione

Deloitte.

Deloitte & Touche S.p.A.
Galleria San Federico, 54
10121 Torino
Italia

Tel: +39 011 55971
www.deloitte.it

RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE INDIPENDENTE
SULLA DICHIARAZIONE CONSOLIDATA DI CARATTERE NON FINANZIARIO
AI SENSI DELL'ART. 3, C. 10, D.LGS. 254/2016 E DELL'ART. 5 REGOLAMENTO CONSOB
ADOTTATO CON DELIBERA N. 20267 DEL GENNAIO 2018

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

Ai sensi dell'articolo 3, comma 10, del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 (di seguito "Decreto") e dell'articolo 5 del Regolamento CONSOB n. 20267/2018, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("*limited assurance engagement*") della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario della Pininfarina S.p.A. e sue controllate (di seguito "Gruppo Pininfarina" o "Gruppo") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022 predisposta ex art. 4 del Decreto e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 23 marzo 2023 (di seguito "DNF").

L'esame limitato da noi svolto non si estende alle informazioni contenute nel paragrafo "Tassonomia Europea" della DNF, richieste dall'art. 8 del Regolamento europeo 2020/852.

Responsabilità degli Amministratori e del Collegio Sindacale per la DNF

Gli Amministratori sono responsabili per la redazione della DNF in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e ai "*Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards*" definiti dal *GRI - Global Reporting Initiative* (di seguito "GRI Standards"), da essi individuati come standard di rendicontazione.

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'articolo 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 nella DNF, per le politiche praticate dal Gruppo e per l'individuazione e la gestione dei rischi generati o subiti dallo stesso.

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

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

Sede Legale: Via Tortona, 25 - 20144 Milano | Capitale Sociale: Euro 10.328.220.000 i.v.

Codice Fiscale/Registro delle Imprese di Milano/Monta Bianca/Lodi n. 03049560166 - R.E.A. n. MI-1720239 | Partita IVA: IT 03049560166

Il nome Deloitte si riferisce a una o più delle seguenti entità: Deloitte Touche Tohmatsu Limited, una società inglese a responsabilità limitata ("DTTL"), le member firm aderenti al suo network e le entità a esse correlate. DTTL e ciascuna delle sue member firm sono entità giuridicamente separate e indipendenti tra loro. DTTL (denominata anche "Deloitte Global") non fornisce servizi ai clienti. Si invita a leggere l'informativa completa relativa alla descrizione della struttura legale di Deloitte Touche Tohmatsu Limited e delle sue member firm all'indirizzo www.deloitte.com/about.

© Deloitte & Touche S.p.A.

Deloitte.

2

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

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità della DNF rispetto a quanto richiesto dal Decreto e dai 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 "*ISAE 3000 Revised*"), emanato dall'*International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB)* per gli incarichi *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 società responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nella DNF, nonché analisi di documenti, ricalcoli ed altre procedure volte all'acquisizione di evidenze ritenute utili.

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

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

Deloitte.

3

Relativamente a tali aspetti sono stati effettuati inoltre i riscontri con le informazioni contenute nella DNF ed effettuate le verifiche descritte nel successivo punto 5, lett. a);

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

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

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

- a livello di gruppo a livello di capogruppo e società controllate:
 - a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella DNF, e in particolare a modello aziendale, politiche praticate e 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. 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 e riunioni da remoto 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 DNF del Gruppo Pininfarina relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e dai GRI Standards.

Le nostre conclusioni sulla DNF del Gruppo Pininfarina S.p.A. non si estendono alle informazioni contenute nel paragrafo "Tassonomia Europea" della stessa, richieste dall'art. 8 del Regolamento europeo 2020/852.

Deloitte.

4

Altri aspetti

La DNF per l'esercizio chiuso il 31 dicembre 2021, i cui dati sono presentati a fini comparativi, è stata sottoposta ad un esame limitato da parte di un altro revisore che, il 20 aprile 2022, ha espresso su tale DNF una conclusione senza rilievi.

DELOITTE & TOUCHE S.p.A.



Giorgio Barbieri
Socio

Torino, 19 aprile 2023