



ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI

11 MAGGIO 2023

RISPOSTE* ALLE DOMANDE DELL'AZIONISTA MARCO BAVA

* Le risposte sono scritte in carattere grassetto.



www.marcobava.it
www.idee-economiche.it
www.omicidioedoardoagnelli.it
www.nuovomodellodisviluppo.it

TORINO 11.05.2023

ASSEMBLEA PININFARINA

Richiesta di :

A. estrazione dal libro soci (art.2422 cc) dei primi 100 azionisti in un files da inviare prima dell'assemblea gratuitamente prima dell'assemblea all'email ideeconomiche@pec.it .

In risposta a : Con riferimento alla richiesta di estrazione dal libro soci dei primi 100 azionisti di Maire Tecnimont S.p.A. ed invio gratuito della stessa, si ricorda inoltre che l'art. 43 del "Provvedimento unico sul post-trading della Consob e della Banca d'Italia del 13 agosto 2018" prevede che il diritto di ispezione dei libri sociali di cui all'art. 2422 del codice civile possa essere esercitato solo se attestato da una apposita comunicazione all'emittente rilasciata proprio dall'intermediario: comunicazione che non accompagna suddetta richiesta. **Tale richiesta e' rispettata dal certificato di ammissione all'assemblea.**

Inoltre si ricorda che lo stesso art. 2422 del codice civile imputa le spese di estrazione a carico del socio richiedente. **Il files non ha costi per dati gia' disponibili.**

Nello specifico poi si rappresenta che la richiesta appare generica e, per essere valutata, andrebbe anche meglio specificata con riferimento alla tipologia di dati richiesta e all'arco temporale di riferimento. **Ovviamente per gli ultimi disponibili.**

B. RICHIESTA DI AZIONE DI RESPONSABILITA E DOMANDE DEL SOCIO MARCO BAVA

Art. 127-ter (D. Lgs n. 58/1998)

(Diritto di porre domande prima dell'assemblea)

1. I soci possono porre domande sulle materie all'ordine del giorno anche prima dell'assemblea.

Alle domande pervenute prima dell'assemblea è data risposta al più tardi durante la stessa. La società può fornire una risposta unitaria alle domande aventi lo stesso contenuto.

2. Non è dovuta una risposta quando le informazioni richieste siano già disponibili in formato "domanda e risposta" in apposita sezione del sito Internet della società.

Articolo inserito dall'art. 3 del d.lgs. n. 27 del 27.1.2010. L'art. 7 del d.lgs. n. 27 del 27.1.2010 dispone che tale modifica si applica alle assemblee il cui avviso di convocazione sia pubblicato dopo il 31 ottobre 2010. Fino a tale data continuano ad applicarsi le disposizioni sostituite od abrogate dalle corrispondenti disposizioni del d.lgs. n. 27 del 27.1.2010.

Presentazione di proposte di delibera da parte di coloro a cui spetta il diritto di voto (ex art. 126 -bis, comma 1, terzo periodo, del TUF)

In ragione delle modalità di intervento in Assemblea in precedenza indicate – con riferimento a quanto stabilito dall'art. 126-bis, comma 1, terzo periodo, del TUF - colui al quale spetta il diritto di voto può presentare individualmente proposte di deliberazione in Assemblea sui punti all'Ordine del Giorno.

Certificazione Unicredito n:

- 1) *VISTO CHE AVETE RITENUTO DI avvalervi dell'art.106 del DL.18/20 17 marzo 2020, n. 18, recante "Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19", concernenti - in particolare - le modalità di intervento in Assemblea ed il conferimento di deleghe e/o subdeleghe al rappresentante designato ai sensi dell'art. 135-undecies del Testo Unico della Finanza , che ritengo anticostituzionale in quanto viola gli art.3 e 47 della Costituzione perche' discrimina gli azionisti delle societa' quotate in borsa in quanto non gli consente di intervenire in assemblea sia dall'art.2372 cc . Le sedute parlamentari, i congressi e le lezioni universitarie si tengono con mezzi elettronici , perché le assemblee delle società quotate no ? il ruolo di controllo degli azionisti di minoranza e' stato confermato in molti crack finanziari, perche' si vuole tappare la voce degli azionisti scomodi ? Per queste ragioni*

intendo citarvi in giudizio al fine di richiedere un risarcimento del danno immateriale , da devolvere in beneficenza per non aver potuto esercitare il mio diritto di partecipare all'assemblea anche perche' :

- a) *L'art.135-undecies del decreto legislativo 24.02.1998 n.58 non permette la non partecipazione degli azionisti alle assemblee ;*
- b) *Il punto 1 del 106 ammette ammette che in deroga a quanto previsto dagli art.2364 2 c, e 2478-bis l'assemblea ordinaria puo' essere convocata entro 180 gg dalla chiusura dell'esercizio;*
- c) *Quindi non e' possibile , secondo il nostro ordinamento vietare per qualche ragione la partecipazione dei soci, per cui basta farlo via internet.*
- d) *Per cui essendo anticostituzionale l'art.106 del decreto e' utilizzato per negarmi l'intervento in assemblea .*

PERCHE' Conte e Draghi non hanno disposto per le societa' quotate l'assemblea obbligatoria ONLINE su piattaforma internet come sancisce lo stesso decreto per tutte le società di capitali, società cooperative e mutue assicuratrici, di prevedere con avviso di convocazione delle assemblee l'espressione del voto in via elettronica o per corrispondenza ed intervento all'assemblea mediante mezzi di telecomunicazione, anche laddove l'utilizzo di tale strumento non sia previsto negli statuti? È possibile prevedere che l'assemblea si svolga, anche esclusivamente, mediante mezzi di telecomunicazione che garantiscano l'identificazione dei partecipanti, la loro partecipazione e l'esercizio del diritto di voto come quelli usati per i consigli di amministrazione. Se non la fanno le societa' quotate l'assemblea online chi la dovrebbe e potrebbe fare ?

Ho sostenuto l'esame da dottore commercialista online e voi non potete fare un'assemblea ?

Per di piu' ora che l'emergenza sanitaria e' finita perche' continuate a non voler tenere assemblee come prevede il codice ?

chiedo che venga messa al voto l'azione di responsabilita' nei confronti del cda. Questa richiesta, ovviamente, non e' ai sensi dell'art.126 bis del Tuf ma dell'art.2393 cc e In relazione al fatto che l'intervento in Assemblea è previsto esclusivamente tramite il Rappresentante Designato, ai sensi dell'art.126-bis, comma 1, terzo periodo, del TUF.

R. LA FACOLTÀ DI UTILIZZARE LA PARTECIPAZIONE E IL VOTO MEDIANTE SISTEMI DI TELECOMUNICAZIONE A DISTANZA IN SIMULTANEA CON LO SVOLGIMENTO DELL'ASSEMBLEA FISICA PRESENTA RISCHI OPERATIVI RILEVANTI, ANCHE DI TIPO IT, AD ESEMPIO CORRELATI ALLA TENUTA DEL COLLEGAMENTO. PERTANTO SI È RITENUTO CHE LA PARTECIPAZIONE ALL'ASSEMBLEA, NELLE CIRCOSTANZE ATTUALI, DOVESSE AVVENIRE ESCLUSIVAMENTE PER IL TRAMITE DEL CONFERIMENTO DI DELEGHE DI VOTO AL RAPPRESENTANTE DESIGNATO, COME CONSENTITO DALLA VIGENTE NORMATIVA DI RIFERIMENTO (ARTICOLO 106 DEL D.L. 18/2020, CONVERTITO DALLA LEGGE 27/2020, I CUI EFFETTI SONO STATI DA ULTIMO PROROGATI DAL D.L. 198/2022, CONVERTITO DALLA LEGGE 14/2023). SI RICORDA INOLTRE CHE È STATA DATA AGLI AZIONISTI LA FACOLTÀ, PREVISTA NELL'AVVISO DI CONVOCAZIONE, DI FORMULARE DOMANDE SECONDO QUANTO PREVISTO DALL'ART. 127-TER TUF, RENDENDO PUBBLICHE LE RISPOSTE DELLA SOCIETÀ IN TEMPO UTILE PER CONSENTIRE A TUTTI I SOCI DI CONFERIRE DELEGHE DI VOTO PIENAMENTE CONSAPEVOLI.

FERMO QUANTO PRECEDE, LA PROPOSTA DI VOTARE L'AZIONE SOCIALE DI RESPONSABILITÀ NON È ALL'ORDINE DEL GIORNO DELL'ASSEMBLEA E NON ATTIENE A FATTI DI COMPETENZA DELL'ESERCIZIO CUI SI RIFERISCE IL BILANCIO.

2) I certificatori di bilancio fanno anche una consulenza fiscale ?

R. NO

3) Oltre cinquecento progettisti, designer, ingegneri tra Italia, Cina, Usa e Germania, di cui 250 al lavoro nella storica sede di Cambiano. Pininfarina cresce e lo fa puntando sulla diversificazione: mentre prima l'automotive pesava quasi per l'80% dei progetti, ora finalmente , crescono ambiti come l'architettura e la nautica. E dopo le tre sedi in Cina e quella di Miami, l'azienda che nel mondo rappresenta lo stile italiano ha da poco aperto un ufficio a New York. L'architettura quest'anno peserà oltre il 10% del nostro fatturato consolidato. A questo si aggiunge l'industrial design che vale un altro 10%. L'8% circa deriva dal mondo della mobilità al di fuori dell'auto. Oggi il 65% del fatturato del gruppo (67 milioni nel 2021) è legato all'automotive e il 35% a nuovi settori, che non sono solo mobili, oggetti di design, elettrodomestici. Pininfarina sta lavorando alla realizzazione di due nuove modernissime città da milioni di abitanti in Arabia Saudita, una a Riad e l'altra non distante dalla capitale. E in

Cina partecipa al masterplan di un nuovo insediamento a Shanghai per alcune centinaia di migliaia di abitanti. E' tempo di accelerare sulla trasformazione e sul riposizionamento. State guardando alcuni dossier di aziende nazionali e internazionali, non grandi, massimo 50 addetti, ma con know-how interessanti ? Quando pensate di chiudere ?

R. NON VI SONO AGGIORNAMENTI SU QUESTO TEMA

4) Siamo nell'ambito dello sviluppo dell'interfaccia uomo-macchina ? Cioe' ?

R. PER INTERFACCIA UOMO-MACCHINA (HMI) SI INTENDE LA FUNZIONE O IL COMPONENTE DI UN DETERMINATO DISPOSITIVO O DI UN'APPLICAZIONE SOFTWARE CHE CONSENTE ALL'UOMO DI OPERARE E INTERAGIRE CON LE MACCHINE

5) Abbiamo a disposizione risorse proprie, o pensate di contare sul supporto degli azionisti ?

R. NON VI SONO AGGIORNAMENTI SU QUESTO TEMA

6) Abbiamo lavorato nei trasporti - auto, treni, metropolitane -. Siamo in grado di operare nella pianificazione delle città dal punto di vista urbanistico. Oggi la mobilità va oltre il concetto dello spostarsi da un punto A a un punto B. Noi disegniamo l'interazione fra utilizzatore e oggetto. Facciamo interagire le persone con il frigorifero o la lavatrice, partendo dal fatto che già oggi oltre il 10% del nostro fatturato è sull'industrial design. Ad esempio utilizziamo la nostra galleria del vento, che ha cinquant'anni, ma è stata costantemente aggiornata, non solo per le auto». «Per i grattacieli, la nautica, l'aerospazio, tanto per citarne alcuni. E poi lavoriamo a nuovi modelli di fabbrica, come la gigafactory con Italtel a Scarmagno». Non e' saltato il progetto ? Hanno pagato ? Quanto ?

R. IL RAPPORTO CONTRATTUALE CON ITALVOLT E' TUTTORA IN ESSERE

7) «Oggi c'è grande attenzione all'aspetto dell'integrazione di un sito produttivo con il territorio. È finito, fortunatamente, il tempo dei parallelepipedi di cemento che consumano il territorio senza restituire nulla. Curiamo l'estetica, progettiamo gli spazi comuni come luoghi di incontro. Tornare a fare cose belle è possibile. Il design è espressione di valori più profondi degli aspetti economici. Esprime un comune sentire». Un discorso valido anche per l'auto che comunque rimarrà metà del vostro business in quali paesi e con quali produttori ?

R. NON SI PREVEDONO PARTICOLARI VARIAZIONI SIA A LIVELLO GEOGRAFICO CHE A LIVELLO DI PARTNER COMMERCIALI

8) State lavorando con costruttori di auto con solide basi industriali. I nostri partner sono pure i nostri clienti. Con alcuni è un discorso aperto da decine di anni. C'è, appunto, una continuità nel comune sentire. **La nostra Teorema è un esempio di futuro**, un'auto totalmente digitale e virtuale, concepita con la realtà aumentata. Una dimostrazione di come possiamo unire l'estetica con la parte funzionale». Avete in programma un modello funzionante per test per qualche produttore ?

R. NO

9) Quando fu inaugurata, nel 1972, fu la prima in Italia e una delle sole sette presenti nel mondo: la galleria del vento della **Pininfarina**, eccellenza tecnologica della carrozzeria piemontese, ha compiuto 50 anni. La sua entrata in funzione fu di un tempismo eccezionale: con la crisi petrolifera del 1973-74 tutti i costruttori si precipitarono a cercare di massimizzare l'efficienza aerodinamica in chiave di riduzione dei consumi. Ma, ovviamente, la correlazione è una coincidenza, poiché risalgono al 1965 gli studi preliminari per realizzare il "wind tunnel" con tutt'altra idea in testa: massimizzare le prestazioni dei veicoli in termini di accelerazione, velocità massima, handling. Una convinzione – quella dell'opportunità di uno strumento che potesse effettuare misurazioni scientifiche delle prestazioni aerodinamiche delle carrozzerie delle vetture – maturata soprattutto a motivo della fitta collaborazione con la Ferrari. **Effetto suolo**. La galleria del vento ha beneficiato di successivi aggiornamenti, il principale agli inizi del nuovo secolo sulla spinta di Andrea Pininfarina, che ha voluto farne un centro di ricerca anche aero-acustica. Oggi è una delle poche gallerie al mondo, ad avere un sistema di generazione di turbolenza (TGS) in grado di creare diverse condizioni di turbolenza controllata, associate a raffiche di vento, manovre di sorpasso, vento laterale e automobili in scia. Il sistema di simulazione dell'effetto suolo, invece, permette di riprodurre più fedelmente le reali condizioni di movimento del veicolo. **Conta più della massa**. Con l'avvento della mobilità elettrica, l'aerodinamica è destinata a giocare un ruolo sempre più determinante nella ricerca sull'ottimizzazione dell'efficienza e la conservazione dell'energia. Nata come strumento con cui Pininfarina sviluppava i propri prodotti, oggi è diventata un asset strategico del gruppo ampliando la gamma di servizi offerti al mercato: un'attività che supporta altri settori oltre a quello dell'automotive, dai trasporti all'architettura, dalla nautica al design industriale". Quanto ha fatturato la sola galleria del vento nel 22 ?

R. LA GALLERIA DEL VENTO HA CONSUNTIVATO NEL 22 RICAVI PARI A 1,9 MILIONI DI EURO

10) *come cambiano le vs strategie dopo il Covid e la guerra in Ucraina ?*

R. IL TEMA E' DESCRITTO NELLA RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE SULLA GESTIONE

11) *Avete avuto attacchi ai dati con richiesta di riscatti dagli hacker ?*

R. NO

12) *Quanto avete investito in cybersecurity ?*

R. € 80.000 CIRCA

13) *Avete un programma di incentivazione e retribuzione delle idee ?*

R. NO

14) *AVETE ADOTTATO la ISO 37001 ed i Sistemi di Gestione Anti-Corruzione ?*

R. NO

15) *IL PRESIDENTE, i consiglieri d'amministrazione ed i sindaci CREDONO NEL PARADISO ?*

R. IL TEMA NON E' OGGETTO DI INFORMATIVA AGLI AZIONISTI

16) *SONO STATE CONTESTATE MULTE INTERNAZIONALI ?*

R. NO

17) *SONO STATE FATTE OPERAZIONI DI PING-PONG SULLE AZIONI PROPRIE CHUSE ENTRO IL 31.12 ? CON QUALI RISULTATI ECONOMICI DOVE SONO ISCRITTI A BILANCIO ?*

R. NON SONO STATE EFFETTUATE OPERAZIONI SU AZIONI PROPRIE

18) *A chi bisogna rivolgersi per proporre l'acquisto di cioccolatini promozionali, brevetti , marchi e startup ?*

R. LA SOCIETA' NON E' INTERESSATA ALL'ACQUISTO DEI BENI ELENCATI

19) *Avete intenzione di realizzare iniziative in favore degli azionisti come i centri medici realizzati dalla BANCA D'ALBA ?*

R. NO

20) *TIR: TASSO INTERNO DI REDDITIVITA' MEDIO e WACC = TASSO INTERESSI PASSIVI MEDIO PONDERATO ?*

R. LA LIQUIDITA' DETENUTA DA PININFARINA SPA SUI CONTI CORRENTI HA GENERATO INTERESSI ATTIVI PER € 2.431 (TASSO DI RENDIMENTO PROSSIMO ALLO ZERO). IL TASSO CORRISPOSTO AGLI ISTITUTI DI CREDITO RELATIVO ALL'INDEBITAMENTO IN ESSERE E' STATO PARI ALLO 0,25% SU BASE ANNUA

21) *AVETE INTENZIONE DI CERTIFICARVI BENEFIT CORPORATION ed ISO 37001?*

R. NO

22) *Avete intenzione di fare le assemblee anche via internet ?*

R. VALUTEREMO LA POSSIBILITA' NEL PROSSIMO FUTURO

23) *A quanto sono ammontati i fondi europei per la formazione e per cosa li avete usati ?*

R. NON SONO STATI INCASSATI FONDI EUROPEI A TALE TITOLO

24) *Avete in progetto nuove acquisizioni e/o cessioni ?*

R. NON VI SONO AGGIORNAMENTI SU QUESTO TEMA

25) *Il gruppo ha cc in paesi ad alto rischio extra euro ?*

R. NO

26) *Avete intenzione di trasferire la sede legale in Olanda e quella fiscale in GB ?se lo avete fatto come pensate di comportarvi con l'uscita della GB dall'EU ?*

R. NO

27) *Avete intenzione di proporre le modifiche statutarie che raddoppiano il voto ?*

R. NO

28) *Avete call center all'estero ? se si dove, con quanti lavoratori, di chi e' la proprietà?*

R. NO

29) *Siete iscritti a Confindustria ? se si quanto costa ? avete intenzione di uscirne ?*

R. LA SOCIETA' E' ISCRITTA ALL'AMMA, IL COSTO 2022 E' STATO DI € 38.901

30) *Come e' variato l'indebitamento e per cosa ?*

R. SI VEDANO I PARAGRAFI "ALTRE PASSIVITA' FINANZIARIE" NELLA RELAZIONE DI BILANCIO 2022 DELLA PININFARINA SPA E DEL CONSOLIDATO

31) *A quanto ammontano gli incentivi incassati come gruppo suddivisi per tipologia ed entità ?*

R. NON SI SONO INCASSATI INCENTIVI

32) *Da chi e' composto l'odv con nome cognome e quanto ci costa ?*

R. L'OdV DELLA PININFARINA S.P.A. E' COMPOSTO DA: AVV. LUCA ANTONETTO (P), DOTT.SSA RAFFAELLA ROSPETTI E DOTT. CLAUDIO BATTISTELLA. IL COSTO COMPLESSIVO ANNUO E' PARI A € 32.000

33) *Quanto costa la sponsorizzazione il Meeting di Rimini di CI ed EXPO 2015 o **altre**? Per cosa e per quanto ?*

R. NON RISULTANO SPONSORIZZAZIONI

34) *POTETE FORNIRMI L'ELENCO DEI VERSAMENTI e dei crediti AI PARTITI, ALLE FONDAZIONI POLITICHE, AI POLITICI ITALIANI ED ESTERI?*

R. NON RISULTANO VERSAMENTI O CREDITI DEL TIPO SOPRA DESCRITTO

35) *AVETE FATTO SMALTIMENTO IRREGOLARE DI RIFIUTI TOSSICI ?*

R. NO

36) *QUAL'E' STATO l' investimento nei titoli di stato, GDO, TITOLI STRUTTURATI ?*

R. NON SI SONO REGISTRATI INVESTIMENTI A TALE TITOLO

37) *Quanto e' costato lo scorso esercizio il servizio titoli ? e chi lo fa ?*

R. IL SERVIZIO TITOLI E' GESTITO DA MONTE TITOLI S.P.A., IL COSTO 2022 E' STATO DI € 17.025

38) *Sono previste riduzioni di personale, ristrutturazioni ? delocalizzazioni ?*

R. NO

39) *C'e' un impegno di riacquisto di prodotti da clienti dopo un certo tempo ? come viene contabilizzato ?*

R. NO

40) *Gli amministratori attuali e del passato sono indagati per reati ambientali, RICICLAGGIO, AUTORICLAGGIO O ALTRI che riguardano la società ? CON QUALI POSSIBILI DANNI ALLA SOCIETA' ?*

R. NON RISULTANO TALI SITUAZIONI

41) *Ragioni e modalità di calcolo dell'indennità di fine mandato degli amministratori.*

R. TALI INFORMAZIONI SONO RIPORTATE NELLA RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

42) *Chi fa la valutazione degli immobili? Quanti anni dura l'incarico ?*

R. UNA SOCIETA' SPECIALIZZATA NELLE VALUTAZIONI IMMOBILIARI, NON ESISTONO INCARICHI PLURIENNALI

43) *Esiste una assicurazione D&O (garanzie offerte importi e sinistri coperti, soggetti attualmente coperti, quando é stata deliberata e da che organo,*

componente di fringe-benefit associato, con quale broker é stata stipulata e quali compagnie la sottoscrivono, scadenza ed effetto scissione su polizza) e quanto ci costa ?

R. PININFARINA E' COPERTA DALLA POLIZZA MASTER D&O DI MAHINDRA&MAHINDRA STIPULATA CON TATA AIG GENERAL INSURANCE COMPANY LTD. LA POLIZZA PREVEDE UN MASSIMALE DI INR 7.200.000.000 PER SINISTRO/ANNO E COPRE AMMINISTRATORI, SINDACI, DIRIGENTI E NON CON RESPONSABILITA' MANAGERIALI E DI SUPERVISIONE. LA POLIZZA TIENE INDENNI GLI ASSICURATI, PER QUANTO TENUTI A PAGARE A TERZI, CON IL LORO PATRIMONIO PERSONALE, A SEGUITO DI AZIONE COLPOSA, NELL'ESERCIZIO DELLE LORO FUNZIONI IN SENO ALLA SOCIETA'. SCADENZA 24 NOVEMBRE 2023. NESSUN COSTO A CARICO PININFARINA.

44) *Sono state stipulate polizze a garanzia dei prospetti informativi (relativamente ai prestiti obbligazionari)?*

R. NO

45) *Quali sono gli importi per assicurazioni non finanziarie e previdenziali (differenziati per macroarea, differenziati per stabilimento industriale, quale struttura interna delibera e gestisce le polizze, broker utilizzato e compagnie)?*

R. LE POLIZZE SONO GESTITE DAL BROKER AON SPA. IN SINTESI LA SOCIETA' HA LE SEGUENTI POLIZZE:

Danni al patrimonio (tutti gli stabilimenti) – Generali

Furto – Unipol SAI

Danni durante i Trasporti o giacenza di beni presso terzi – SIAT

Responsabilità prodotti e ritiro prodotti – Generali

Responsabilità civile per inquinamento – Generali

Responsabilità civile - Generali

Responsabilità professionale – Generali

Polizza infortuni – AXA

Polizza invalidità permanente malattia - AXA

Polizza rimborso spese mediche – Reale Mutua

Assistenza per i lavoratori all'estero - Europe Assistance

Polizza vita – Zurich

Polizza veicoli – Zurich

LA STRUTTURA INTERNA CHE GESTISCE LE POLIZZE E' L'UFFICIO LEGALE, SALVO QUELLE RELATIVE ALLE SPESE MEDICHE GESTITE DA HR

46) *VORREI SAPERE Quale é l'utilizzo della liquidità (composizione ed evoluzione mensile, tassi attivi, tipologia strumenti, rischi di controparte, reddito finanziario ottenuto, politica di gestione, ragioni dell'incomprimibilità, quota destinata al TFR e quali vincoli, giuridico operativi, esistono sulla liquidità)*

R. SI RIMANDA ALLA NOTA 11 DEL BILANCIO SEPARATO

47) *VORREI SAPERE QUALI SONO GLI INVESTIMENTI PREVISTI PER LE ENERGIE RINNOVABILI, COME VERRANNO FINANZIATI ED IN QUANTO TEMPO SARANNO RECUPERATI TALI INVESTIMENTI.*

R. NON SONO PREVISTI INVESTIMENTI A TALE TITOLO

48) *Vi e' stata retrocessione in Italia/estero di investimenti pubblicitari/sponsorizzazioni ?*

R. NO

49) *Come viene rispettata la normativa sul lavoro dei minori ?*

R. NON RISULTANO MINORI ALLE DIPENDENZE DELLA SOCIETA'

50) *E' fatta o e' prevista la certificazione etica SA8000 ENAS ?*

R. NO

51) *Finanziamo l'industria degli armamenti ?*

R. NO

52) *vorrei conoscere POSIZIONE FINANZIARIA NETTA DI GRUPPO ALLA DATA DELL'ASSEMBLEA CON TASSI MEDI ATTIVI E PASSIVI STORICI.*

R. L'INFORMAZIONE SULLA PFN DI GRUPPO VERRA' DIFFUSA NEL COMUNICATO STAMPA SUI DATI TRIMESTRALI CHE SARA' EMESSO IN DATA 11 MAGGIO 2023

53) *A quanto sono ammontate le multe Consob, Borsa ecc di quale ammontare e per cosa ?*

R. NESSUNA MULTA RICEVUTA

54) *Vi sono state imposte non pagate ? se si a quanto ammontano? Gli interessi ? le sanzioni ?*

R. NO

55) *vorrei conoscere : VARIAZIONE PARTECIPAZIONI RISPETTO ALLA RELAZIONE IN DISCUSSIONE.*

R. NESSUNA

56) *vorrei conoscere ad oggi MINUSVALENZE E PLUSVALENZE TITOLI QUOTATI IN BORSA ALL'ULTIMA LIQUIDAZIONE BORSISTICA DISPONIBILE*

R. NON VI SONO VARIAZIONI SOSTANZIALI RISPETTO A QUANTO INDICATO NEL CONTO ECONOMICO COMPLESSIVO AL 31/12/2022

57) vorrei conoscere da inizio anno ad oggi *L'ANDAMENTO DEL FATTURATO* per settore.

R. IL DATO NON E' AL MOMENTO APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E NON E' AL MOMENTO DISPONIBILE

58) vorrei conoscere ad oggi *TRADING SU AZIONI PROPRIE E DEL GRUPPO EFFETTUATO ANCHE PER INTERPOSTA SOCIETA' O PERSONA SENSI ART.18 DRP.30/86 IN PARTICOLARE SE E' STATO FATTO ANCHE SU AZIONI D'ALTRE SOCIETA', CON INTESTAZIONE A BANCA ESTERA NON TENUTA A RIVELARE ALLA CONSOB IL NOME DEL PROPRIETARIO, CON RIPORTI SUI TITOLI IN PORTAFOGLIO PER UN VALORE SIMBOLICO, CON AZIONI IN PORTAGE.*

R. NON RISULTANO AZIONI IN TAL SENSO

59) vorrei conoscere *PREZZO DI ACQUISTO AZIONI PROPRIE E DATA DI OGNI LOTTO, E SCOSTAMENTO % DAL PREZZO DI BORSA*

R. NON SONO STATE FATTE OPERAZIONI SU AZIONI PROPRIE

60) vorrei conoscere *NOMINATIVO DEI PRIMI 20 AZIONISTI PRESENTI IN SALA CON LE RELATIVE % DI POSSESSO, DEI RAPPRESENTANTI CON LA SPECIFICA DEL TIPO DI PROCURA O DELEGA.*

R. COME INDICATO NELL'AVVISO DI CONVOCAZIONE DELL'ASSEMBLEA NON VI SARANNO AZIONISTI IN SALA, MA POTRA' INTERVENIRE ESCLUSIVAMENTE IL RAPPRESENTANTE DESIGNATO. IN OGNI CASO, L'ELENCO DEGLI AZIONISTI CHE HANNO CONFERITO DELEGA AL RAPPRESENTANTE DESIGNATO PER LA PARTECIPAZIONE ALL'ASSEMBLEA SARA' ALLEGATO AL VERBALE ASSEMBLEARE

61) vorrei conoscere *in particolare quali sono i fondi pensione azionisti e per quale quota ?*

R. DI SEGUITO IL DETTAGLIO

soggetto	n. azioni
CASSA ITALIANA DI PREVIDENZA E ASSICURAZIONE GEOMETRI	34.000
CASSA NAZIONALE DI PREVIDENZA	17.342
STICHTING BEDRIJFSPENSIOENFONDS VOOR DE METAAL EN TECHNISCHE BEDRIJFSTAKKEN (BPMT)	15.000
WHEELS COMMON INVESTMENT TRUSTEES LIMITED PENSION FUND	2.672
STICHTING PENSIOENFONDS METAAL EN TECHNIEK	1.289
SSB AND TRUST CO. INVESTMENT FUNDS FOR TAX EXEMPT RETIREMENT PLANS	663
SSB INV. FUNDS FOR TAX EXEMPT RETIREMENT PLAN	663
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY INV. FUNDS FOR TAX EXEMPT RET. PLANS	663
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY INVESTMENT FUNDS FOR TAX EXEMPT RETIREMENT PLANS	486

62) vorrei conoscere *IL NOMINATIVO DEI GIORNALISTI PRESENTI IN SALA O CHE SEGUONO L'ASSEMBLEA ATTRAVERSO IL CIRCUITO CHIUSO DELLE TESTATE CHE RAPPRESENTANO E SE FRA ESSI VE NE SONO CHE HANNO RAPPORTI DI CONSULENZA DIRETTA ED INDIRETTA CON SOCIETA' DEL GRUPPO ANCHE CONTROLLATE e se comunque hanno ricevuto denaro o benefit direttamente o indirettamente da società controllate , collegate, controllanti. Qualora si risponda con "non e' pertinente" , denuncio il fatto al collegio sindacale ai sensi dell'art.2408 cc.*

R. DATE LE MODALITA' DI SVOLGIMENTO DELL'ASSEMBLEA NON SONO PREVISTE PRESENZE DI GIORNALISTI IN SEDE DI ASSEMBLEA. NON ESISTONO RAPPORTI DI CONSULENZA DIRETTA O INDIRETTA TRA LE SOCIETA' DEL GRUPPO E GIORNALISTI, INOLTRE NON SONO STATE EROGATE SOMME DI DENARO O BENEFIT DI QUALSIASI TIPO A RAPPRESENTANTI DELLA STAMPA.

63) vorrei conoscere *Come sono suddivise le spese pubblicitarie per gruppo editoriale, per valutare l'indice d'indipendenza ? VI SONO STATI VERSAMENTI A GIORNALI O TESTATE GIORNALISTICHE ED INTERNET PER STUDI E CONSULENZE?*

R. NON RISULTANO SPESE PER GRUPPI EDITORIALI O VERSAMENTI DEL TIPO SOPRA DESCRITTO

64) vorrei conoscere *IL NUMERO DEI SOCI ISCRITTI A LIBRO SOCI , E LORO SUDDIVISIONE IN BASE A FASCE SIGNIFICATIVE DI POSSESSO AZIONARIO, E FRA RESIDENTI IN ITALIA ED ALL'ESTERO*

R. IL NUMERO DI ISCRITTI A LIBRO SOCI E' PARI A 5.676 DI CUI 5.573 IN ITALIA (POSSESSORI DI CIRCA IL 20% DELLE AZIONI) E 103 ALL'ESTERO (POSSESSORI DI CIRCA L' 80% DELLE AZIONI).

da 1 a 100 azioni 2.035 azionisti

da 101 a 500 azioni 1.788 azionisti

da 501 a 1.000 azioni 593 azionisti

da 1.001 a 5.000 azioni 894 azionisti

da 5.001 a 10.000 azioni 136 azionisti

da 10.001 a 50.000 azioni 166 azionisti

da 50.001 a 100.000 azioni 28 azionisti

da 100.001 a 500.000 azioni 32 azionisti

oltre 500.000 azioni 4 azionisti

65) vorrei conoscere *SONO ESISTITI NELL'AMBITO DEL GRUPPO E DELLA CONTROLLANTE E O COLLEGATE DIRETTE O INDIRETTE RAPPORTI DI CONSULENZA CON IL COLLEGIO SINDACALE E SOCIETA' DI REVISIONE O SUA CONTROLLANTE. A QUANTO SONO AMMONTATI I RIMBORSI SPESE PER ENTRAMBI?*

R. NON ESISTONO NELL'AMBITO DEL GRUPPO RAPPORTI DI CONSULENZA CON IL COLLEGIO SINDACALE. PER QUANTO RIGUARDA LA SOCIETA' DI REVISIONE E LE ENTITA' APPARTENENTI ALLA SUA RETE, I RAPPORTI INTRATTENUTI SONO STATI EVIDENZIATI NEL BILANCIO DELLA SPA E DEL GRUPPO

66) vorrei conoscere *se VI SONO STATI RAPPORTI DI FINANZIAMENTO DIRETTO O INDIRETTO DI SINDACATI, PARTITI O MOVIMENTI **FONDAZIONI POLITICHE** (come ad esempio Italiani nel mondo) , FONDAZIONI ED ASSOCIAZIONI DI CONSUMATORI E/O AZIONISTI NAZIONALI O INTERNAZIONALI NELL'AMBITO DEL GRUPPO ANCHE ATTRAVERSO IL FINANZIAMENTO DI INIZIATIVE SPECIFICHE RICHIESTE DIRETTAMENTE ?*

R. NON RISULTANO OPERAZIONI DEL TIPO SOPRA DESCRITTO

67) vorrei conoscere *se VI SONO TANGENTI PAGATE DA FORNITORI ?*

R. NON RISULTA NULLA DI QUANTO SOPRA DESCRITTO

68) *SE C'E' E COME FUNZIONA LA RETROCESSIONE DI FINE ANNO ALL'UFFICIO ACQUISTI E DI QUANTO E' ?*

R. NON RISULTA NULLA DI QUANTO SOPRA DESCRITTO

69) vorrei conoscere *se Si sono pagate tangenti per entrare nei paesi emergenti in particolare **CINA, Russia e India** ?*

R. NO

70) vorrei conoscere *se SI E' INCASSATO IN NERO ?*

R. NO

71) vorrei conoscere *se Si e' fatto insider trading ?*

R. NO

72) vorrei conoscere *se Vi sono dei dirigenti e/o amministratori che hanno interessenze in società' fornitrici ? AMMINISTRATORI O DIRIGENTI POSSIEDONO DIRETTAMENTE O INDIRETTAMENTE QUOTE DI SOCIETA' FORNITRICI ?*

R. NO

73) *quanto hanno guadagnato gli amministratori personalmente nelle operazioni straordinarie ?*

R. NULLA

74) vorrei conoscere se *TOTALE EROGAZIONI LIBERALI DEL GRUPPO E PER COSA ED A CHI ?*

R. AMMONTANO AD € 1.225 E SI RIFERISCONO A EVENTI RELIGIOSI

75) vorrei conoscere se *CI SONO GIUDICI FRA CONSULENTI DIRETTI ED INDIRETTI DEL GRUPPO quali sono stati i magistrati che hanno composto collegi arbitrari e qual'è stato il loro compenso e come si chiamano ?*

R. NON RISULTANO RAPPORTI CON GIUDICI DEL TIPO SOPRA DESCRITTO

76) vorrei conoscere se *Vi sono cause in corso con varie antitrust ?*

R. NO

77) vorrei conoscere se *VI SONO CAUSE PENALI IN CORSO con indagini sui membri attuali e del passato del cda e o collegio sindacale per fatti che riguardano la società.*

R. NO

78) vorrei conoscere se *a quanto ammontano i BOND emessi e con quale banca (CREDIT SUISSE FIRST BOSTON, GOLDMAN SACHS, MORGAN STANLEY E CITIGROUP, JP MORGAN, MERRILL LYNCH, BANK OF AMERICA, LEHMAN BROTHERS, DEUTSCHE BANK, BARCLAYS BANK, CANADIA IMPERIAL BANK OF COMMERCE -CIBC-)*

R. NON RISULTANO EMISSIONI DI BOND

79) vorrei conoscere *DETTAGLIO COSTO DEL VENDUTO per ciascun settore .*

R. TALE DETTAGLIO NON E' PUBBLICATO PERCHE' NON RICHiesto DAI PRINCIPI CONTABILI DI RIFERIMENTO

80) vorrei conoscere

A QUANTO SONO AMMONTATE LE SPESE PER:

- *ACQUISIZIONI E CESSIONI DI PARTECIPAZIONI .*

R. NESSUNA

- *RISANAMENTO AMBIENTALE*

R. € 25.000

- *Quali e per cosa sono stati fatti investimenti per la tutela ambientale ?*

R. NON SONO STATI FATTI INVESTIMENTI A TALE TITOLO

81) vorrei conoscere

a. *I BENEFICI NON MONETARI ED I BONUS ED INCENTIVI COME VENGONO CALCOLATI ?*

R. I BENEFICI NON MONETARI RIGUARDANO ESSENZIALMENTE MEZZI DI TRASPORTO E VENGONO CALCOLATI IN BASE A CRITERI CONVENZIONALI DI VALUTAZIONE APPLICATI IN BASE A NORME DI LEGGE. I BONUS INDIVIDUALI SONO CALCOLATI IN BASE ALLA PERFORMANCE AZIENDALE (VERIFICANDO GLI OBIETTIVI PREFISSATI ED I RISULTATI CONSEGUITI) ED A QUELLA INDIVIDUALE (CONFRONTO TRA OBIETTIVI E RISULTATI)

b. QUANTO SONO VARIATI MEDIAMENTE NELL'ULTIMO ANNO GLI STIPENDI DEI MANAGERS e degli a.d illuminati , rispetto a quello DEGLI IMPIEGATI E DEGLI OPERAI ?

R. LA VARIAZIONE 2022 RISPETTO AL 2021 DEI COMPENSI MEDI DEI DIRIGENTI E' STATA PARI AD UN AUMENTO DEL 4,20%; PER QUANTO RIGUARDA LA VARIAZIONE DEI COMPENSI MEDI DEGLI IMPIEGATI E DEGLI OPERAI (2022 vs. 2021) ESSA E' PARI RISPETTIVAMENTE A +0,87% e A +6,67%. I COMPENSI A QUALSIASI TITOLO CORRISPOSTI ALL'AMMINISTRATORE DELEGATO SONO DIMINUITI RISPETTO AL 2021 DEL 0.03%

c. vorrei conoscere RAPPORTO FRA COSTO MEDIO DEI DIRIGENTI/E NON.

R. IL DETTAGLIO PER CATEGORIA, NON ESSENDO RICHIESTO PER LA PUBBLICAZIONE, NON E' OGGETTO DI RILEVAZIONE

d. vorrei conoscere NUMERO DEI DIPENDENTI SUDDIVISI PER CATEGORIA, CI SONO STATE CAUSE PER MOBBING, PER ISTIGAZIONE AL SUICIDIO, INCIDENTI SUL LAVORO e con quali esiti ? PERSONALMENTE NON POSSO ACCETTARE IL DOGMA DELLA RIDUZIONE ASSOLUTA DEL PERSONALE

R. IL DETTAGLIO PER CATEGORIA E LE NOTIZIE RIGUARDANTI CONTENZIOSI O INCIDENTI SONO ESPOSTI NEL FASCICOLO DI BILANCIO

e. Quanti sono stati i dipendenti inviati in mobilità pre pensionamento e con quale età media

R. I DIPENDENTI IN MOBILITA' PRE-PENSIONAMENTO NEL 2022 SONO STATI 4 CON UNA ETA' MEDIA DI 59 ANNI

82) *vorrei conoscere se si sono comperate opere d'arte ? da chi e per quale ammontare ?*

R. NO

83) vorrei conoscere *in quali settori si sono ridotti maggiormente i costi, esclusi i vs stipendi che sono in costante rapido aumento.*

R. I COSTI COMPRIMIBILI SI SONO RIDOTTI IN TUTTI I SETTORI

84) vorrei conoscere. *VI SONO SOCIETA' DI FATTO CONTROLLATE (SENSI C.C) MA NON INDICATE NEL BILANCIO CONSOLIDATO ?*

R. NO

85) vorrei conoscere. *CHI SONO I FORNITORI DI GAS DEL GRUPPO QUAL'E' IL PREZZO MEDIO.*

R. FORNITORE EDISON, IL PREZZO MEDIO E' STATO DI € 0,3293/smc

86) vorrei conoscere se sono consulenti ed a quanto ammontano le consulenze pagate a società facenti capo al dr.Bragiotti, Erede, Trevisan e Berger ?

R. NON SI REGISTRANO CONSULENZE FORNITE DAI SOGGETTI MENZIONATI

87) vorrei conoscere. *A quanto ammonta la % di quota italiana degli investimenti in ricerca e sviluppo ?*

R. NON SI SONO REGISTRATI INVESTIMENTI A TALE TITOLO

88) *VORREI CONOSCERE I COSTI per le ASSEMBLEE e per cosa ?*

R. L'ASSEMBLEA DEL 2022 E' COSTATA € 31.000 PER LO STUDIO NOTARILE, € 5.000 PER INCARICO DEL RAPPRESENTANTE DESIGNATO, € 5.000 CIRCA PER AVVISI SU QUOTIDIANO

89) *VORREI CONOSCERE I COSTI per VALORI BOLLATI*

R. € 108

90) Vorrei conoscere la tracciabilità dei rifiuti tossici.

R. LA SOCIETA' AFFIDA I SUOI RIFIUTI SPECIALI A DITTE APPOSITAMENTE STRUTTURATE E CERTIFICATE AI FINI DEL LORO SMALTIMENTO, ALLE VARIE TIPOLOGIE DI RIFIUTI SPECIALI VIENE APPLICATO UN CODICE CER AL FINE DI PERMETTERE L'IMMEDIATA INDIVIDUAZIONE E TIPOLOGIA DI SMALTIMENTO

91) QUALI auto hanno il Presidente e l'ad e quanto ci costano come dettaglio dei benefits riportati nella relazione sulla remunerazione ?

R. ING. PAOLO PININFARINA: BMW X6, DOTT. SILVIO PIETRO ANGORI: BMW X6 e MINI COUNTRYMAN 2.0 COOPER. IL VALORE DEL BENEFIT INDICATO PER L'ING. PININFARINA E' PARI AD € 3.964 MENTRE PER IL DOTT. ANGORI AMMONTA COMPLESSIVAMENTE AD € 11.892

92) Dettaglio per utilizzatore dei costi per uso o noleggio di elicotteri ed aerei
Quanti sono gli elicotteri utilizzati di che marca e con quale costo orario ed utilizzati da chi ?

se le risposte sono " Le altre domande non sono pertinenti rispetto ai punti all'ordine del giorno " denuncio tale reticenza al collegio sindacale ai sensi dell'art.2408 cc.

R. NON SI REGISTRANO COSTI PER AEREI O ELICOTTERI

93) A quanto ammontano i crediti in sofferenza ?

R. NON RISULTANO CREDITI IN SOFFERENZA

94) CI SONO STATI CONTRIBUTI A SINDACATI E O SINDACALISTI SE SI A CHI A CHE TITOLO E DI QUANTO ?

R. NO

95) C'e' e quanto costa l'anticipazione su cessione crediti % ?

R. NON SI REGISTRANO ANTICIPAZIONI SU CREDITI

96) C'e' il preposto per il voto per delega e quanto costa? Se la risposta e' :
"Il relativo costo non è specificamente enucleabile in quanto rientra in un più ampio insieme di attività correlate all'assemblea degli azionisti." Oltre ad indicare gravi mancanze nel sistema di controllo , la denuncio al collegio sindacale ai sensi dell'art.2408 cc.

R. MONTE TITOLI SPA, COMMISSIONE FORFETTARIA DI € 5.000

97) A quanto ammontano gli investimenti in titoli pubblici ?

R. NON NE RISULTANO

98) Quanto e' l'indebitamento INPS e con l'AGENZIA DELLE ENTRATE?

R. NON ESISTE DEBITO DEL TIPO MENZIONATO

99) Se si fa il consolidato fiscale e a quanto ammonta e per quali aliquote ?

R. NEL 2022 NON ERA ATTIVO ALCUN CONTRATTO DI CONSOLIDATO FISCALE

100) Quanto e' il margine di contribuzione dello scorso esercizio ?

R. NEL 2022 IL MARGINE DI CONTRIBUZIONE E' STATO DI CIRCA 21,9 MILIONI DI EURO

Al fine di non violare il principio di parità d'informazione ai soci gradirei che queste domande e le loro risposte fossero sia consegnate a tutti i soci in assemblea sia che fossero allegate al verbale che gradirei ricevere gentilmente, possibilmente in formato informatico word appena disponibile !

ideeconomiche@pec.it

Marco BAVA cell 3893399999

MARCO BAVA NATO A TORINO 07.09.57

CF. BVAMCG57P07L219T



www.marcobava.it

www.idee-economiche.it

www.omicidioedoardoagnelli.it

www.nuovomodellodisviluppo.it





pininfarina

PININFARINA S.p.A.

Sede legale in Torino – Via Raimondo Montecuccoli 9

Capitale Sociale Euro 56.481.931,72 i.v.

Codice Fiscale e numero iscrizione Registro Imprese Ufficio di Torino 00489110015

ASSEMBLEA ORDINARIA DEGLI AZIONISTI DI PININFARINA S.P.A.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI PININFARINA S.P.A. SUL PRIMO PUNTO ALL'ORDINE DEL GIORNO DELL'ASSEMBLEA ORDINARIA DEGLI AZIONISTI CONVOCATA PER IL GIORNO 11 MAGGIO 2023 IN PRIMA CONVOCAZIONE E OCCORRENDO, IN SECONDA CONVOCAZIONE, PER IL GIORNO 12 MAGGIO 2023.

PREMESSA

Signori Azionisti,

l'articolo 125-ter, primo comma, del D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 (il "**TUF**") e l'articolo 84-ter del regolamento adottato con delibera Consob 14 maggio 1999 n. 11971 (il "**Regolamento Emittenti**"), come successivamente modificati e integrati, dispongono che, ove già non richiesto da altre disposizioni di legge, ogni qualvolta venga convocata l'assemblea degli azionisti l'organo amministrativo di una società quotata debba mettere a disposizione del pubblico, presso la sede sociale, sul sito internet e con le altre modalità indicate dagli articoli 65-bis, comma 2, 65-quinquies, 65-sexies e 65-septies, del Regolamento Emittenti, una relazione su ciascuna delle materie all'ordine del giorno.

Nell'ambito della presente relazione (la "**Relazione**") è pertanto illustrato il primo punto posto all'ordine del giorno dell'assemblea ordinaria di PININFARINA S.p.A. (la "**Società**") convocata in Cambiano (TO), via Nazionale n. 30, per il giorno 11 maggio 2023 ore 11,00 in prima convocazione e occorrendo, in seconda convocazione, per il giorno 12 maggio 2023, stessi ora e luogo.

La presente Relazione è messa a disposizione degli azionisti presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato eMarket STORAGE (all'indirizzo www.emarketstorage.com), presso la sede sociale e sul sito internet della Società all'indirizzo www.pininfarina.it, nella sezione "Investor Relations – Informazioni per gli Azionisti", nell'area dedicata all'assemblea in oggetto.

*** **

PUNTO 1) ALL'ORDINE DEL GIORNO DELL'ASSEMBLEA

Approvazione del bilancio al 31 dicembre 2022 e destinazione del risultato di esercizio.

A norma dell'articolo 2364 del codice civile sottoponiamo alla Vostra attenzione il bilancio dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022 che presenta una perdita di euro 6.019.507.

Tutta la documentazione relativa al presente punto all'ordine del giorno è messa a disposizione del pubblico nei termini e con le modalità previste dalle disposizioni di legge e regolamentari applicabili ed è consultabile presso la sede della Società, sul sito internet della stessa (www.pininfarina.it nella sezione Investor Relations), nonché presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato eMarket STORAGE (all'indirizzo www.emarketstorage.com). I soci hanno facoltà di ottenerne copia.

Vi invitiamo dunque ad approvare il bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2022, corredato dalle relazioni del consiglio di amministrazione sulla gestione, del collegio sindacale e della società di revisione, che evidenzia un risultato netto di esercizio negativo di euro 6.019.507 che Vi proponiamo di rinviare a nuovo.

* * *

In considerazione di quanto precede, Vi proponiamo di assumere la seguente deliberazione:

*"L'assemblea ordinaria degli azionisti della
PININFARINA S.p.A.,*

- esaminata la relazione finanziaria annuale,

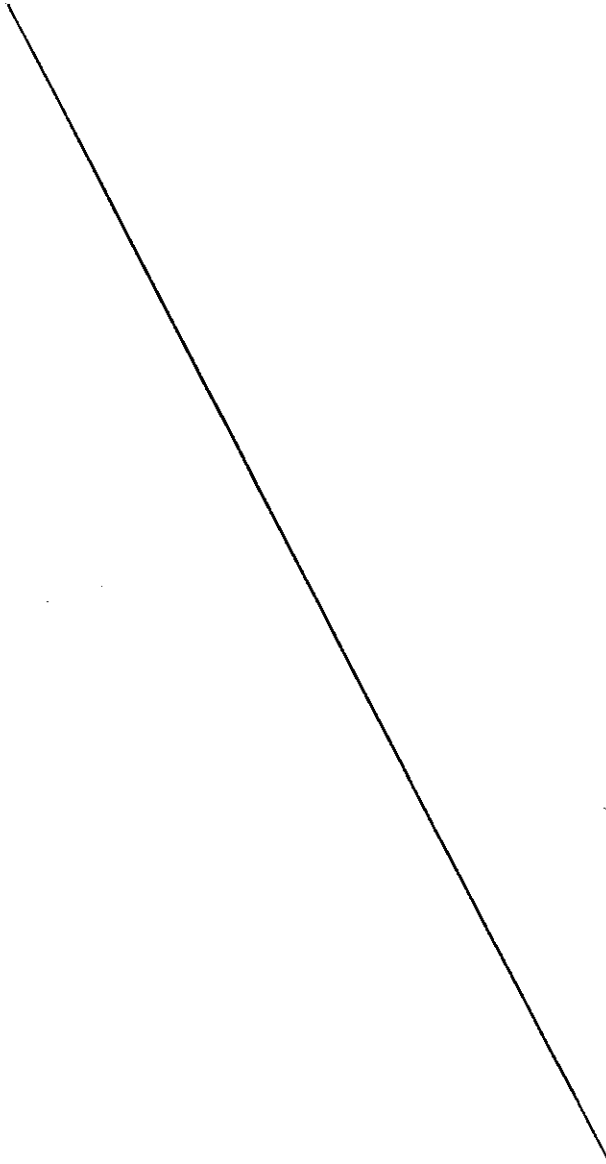
- preso atto della relazione del collegio sindacale e della relazione della società di revisione Deloitte & Touche S.p.A.,
- preso atto della relazione del consiglio di amministrazione sulla materia all'ordine del giorno,

delibera

1. di approvare il bilancio dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022;
2. di rinviare a nuovo la perdita di esercizio di euro 6.019.507.

Cambiano (TO), 11 aprile 2023

Per il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente

Astenuito

ALLEGATA DICHIARAZIONE DI
VOTO DA FAN VERBAUZZANO,
GRAZIE.

DICHIARAZIONE DI VOTO

La brutta storia del Covid-19 è ormai in via di esaurimento: frequentiamo tranquillamente luoghi chiusi come palestre, cinema, sale da ballo, Partecipiamo a convegni con alcune centinaia di persone. Sono tutte attività che si svolgono in luoghi chiusi. Però ci è stato impedito di partecipare a questa assemblea, di incontrare gli amministratori, di percepire dai loro interventi umori e sentimenti sulla situazione aziendale, di eventualmente replicare se le risposte alle eventuali domande fossero state ritenute insufficienti.

Vero che la scelta che avete fatto è in linea con la legge, ma debbo osservare che la legge ha previsto la FACOLTA' e non l'obbligo di utilizzare il Rappresentante Designato. Poteva essere una disposizione cautelativa, in caso di possibile recrudescenza del virus, mentre voi l'avete utilizzata per il solo ed esclusivo scopo di impedire la partecipazione diretta ed il conseguente confronto democratico.

Il mio voto contrario sugli argomenti posti all'ordine del giorno non vuole essere un voto sul merito delle proposte bensì un voto di protesta per la scelta da voi fatta di celebrare una assemblea "a porte chiuse".

La protesta si estende anche alla assenza di un modulo di delega editabile.

MAI

(hyls)



pininfarina

PININFARINA S.p.A.

Sede legale in Torino – Via Raimondo Montecuccoli 9

Capitale Sociale Euro 56.481.931,72 i.v.

Codice Fiscale e numero iscrizione Registro Imprese Ufficio di Torino 00489110015

ASSEMBLEA ORDINARIA DEGLI AZIONISTI DI PININFARINA S.P.A.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI PININFARINA S.P.A. SUL SECONDO PUNTO ALL'ORDINE DEL GIORNO DELL'ASSEMBLEA ORDINARIA DEGLI AZIONISTI CONVOCATA PER IL GIORNO 11 MAGGIO 2023 IN PRIMA CONVOCAZIONE E OCCORRENDO, IN SECONDA CONVOCAZIONE, PER IL GIORNO 12 MAGGIO 2023.

PREMESSA

Signori Azionisti,

l'articolo 125-ter, primo comma, del D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 (il "**TUF**") e l'articolo 84-ter del regolamento adottato con delibera Consob 14 maggio 1999 n. 11971 (il "**Regolamento Emittenti**"), come successivamente modificati e integrati, dispongono che, ove già non richiesto da altre disposizioni di legge, ogni qualvolta venga convocata l'assemblea degli azionisti l'organo amministrativo di una società quotata debba mettere a disposizione del pubblico, presso la sede sociale, sul sito internet e con le altre modalità indicate dagli articoli 65-bis, comma 2, 65-quinquies, 65-sexies e 65-septies, del Regolamento Emittenti, una relazione su ciascuna delle materie all'ordine del giorno.

Nell'ambito della presente relazione (la "**Relazione**") è pertanto illustrato il secondo punto posto all'ordine del giorno dell'assemblea ordinaria di Pininfarina S.p.A. (la "**Società**") convocata in Cambiano (TO), via Nazionale n. 30, per il giorno 11 maggio 2023 ore 11 in prima convocazione e occorrendo, in seconda convocazione, per il giorno 12 maggio 2023, stessi ora e luogo. Vi ricordiamo che entro il termine previsto dall'articolo 123-ter del TUF verrà pubblicata, con le modalità previste dalla normativa vigente, la "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti", a cui si rimanda per ogni approfondimento.

La presente Relazione è messa a disposizione degli azionisti presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato eMarket STORAGE (all'indirizzo www.emarketstorage.com), presso la sede sociale e sul sito internet della Società all'indirizzo www.pininfarina.it, nella sezione "Investor Relations – Informazioni per gli Azionisti", nell'area dedicata all'assemblea in oggetto.

*** **

PUNTO 2) ALL'ORDINE DEL GIORNO DELL'ASSEMBLEA

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti di cui all'art. 123-ter del D.Lgs. 58/1998:

- a. approvazione della prima sezione ai sensi del comma 3-bis;**
- b. deliberazione sulla seconda sezione ai sensi del comma 6.**

L'articolo 123-ter del TUF e l'articolo 84-quater del Regolamento Emittenti prevedono che sia messa a disposizione del pubblico, presso la sede sociale, sul sito internet e con le altre modalità indicate dagli articoli 65-bis, comma 2, 65-quinquies, 65-sexies e 65-septies, del Regolamento Emittenti una "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti" (la "**Relazione sulla Remunerazione**").

La Relazione sulla Remunerazione si articola, ai sensi di legge, in due sezioni:

- la "prima sezione" (la "Sezione I") illustra, in modo chiaro e comprensibile, (i) la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento almeno all'esercizio successivo e, fermo restando quanto previsto dall'articolo 2402 del codice civile, dei componenti degli organi di controllo e (ii) le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica;
- la "seconda sezione" (la "Sezione II"), in modo chiaro e comprensibile, e sempre con riguardo ai soggetti di cui alla Sezione I, (i) fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che

compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la coerenza con la politica della Società in materia di remunerazione relativa all'esercizio di riferimento, (ii) illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento e (iii) illustra come la Società ha tenuto conto del voto espresso l'anno precedente sulla seconda sezione della relazione.

Ai sensi dell'articolo 123-ter del TUF, l'Assemblea è tenuta a deliberare in maniera vincolante sulla politica in materia di remunerazione illustrata nella Sezione I, mentre è tenuta ad esprimere una deliberazione non vincolante sui compensi corrisposti oggetto della Sezione II della Relazione sulla Remunerazione.

In ottemperanza all'articolo 123-ter del TUF, il consiglio di amministrazione della Società – in seguito alle verifiche con esito positivo effettuate dal soggetto incaricato di effettuare la revisione legale del bilancio sulla predisposizione della Sezione II della Relazione sulla Remunerazione – ha approvato la Relazione di Remunerazione della Società nella seduta svoltasi in data 23 marzo 2023, su proposta del "Comitato Nomine e Remunerazioni" riunitosi in data 17 marzo 2023.

La Relazione sulla Remunerazione è predisposta, in conformità alla normativa applicabile, sulla base delle disposizioni dell'articolo 123-ter del TUF, dell'articolo 84-quater e dell'Allegato 3A, Schemi 7-bis e 7-ter, del Regolamento Emittenti e del Codice di Corporate Governance.

La Relazione sulla Remunerazione sarà messa a disposizione del pubblico e sarà consultabile presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato eMarket STORAGE (all'indirizzo www.emarketstorage.com), presso la sede sociale e sul sito internet della Società all'indirizzo www.pininfarina.it, nella sezione "Investor Relations – Informazioni per gli Azionisti", nell'area dedicata all'assemblea in oggetto.

In considerazione di quanto precede, Vi proponiamo di assumere le seguenti deliberazioni:

a) Sezione I

"L'assemblea ordinaria degli azionisti della

PININFARINA S.p.A.,

preso atto

- della Sezione I della Relazione sulla Remunerazione,

- della relazione predisposta dal consiglio di amministrazione sulla materia all'ordine del giorno,
delibera

di approvare la Sezione I della Relazione sulla Remunerazione ai sensi dell'articolo 123-ter, comma 3-bis, del D.Lgs. 58/1998."

b) Sezione II

" L'assemblea ordinaria degli azionisti della

PININFARINA S.p.A.,

preso atto

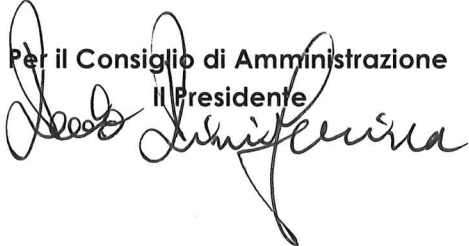
- della Sezione II della Relazione sulla Remunerazione,

- delle verifiche con esito positivo effettuate dal soggetto incaricato di effettuare la revisione legale del bilancio sulla predisposizione della Sezione II della Relazione sulla Remunerazione,
- della relazione predisposta dal consiglio di amministrazione sulla materia all'ordine del giorno,

delibera

di esprimersi favorevolmente in merito alla Sezione II della Relazione sulla Remunerazione ai sensi dell'articolo 123-ter, comma 6, del D.Lgs. 58/1998, restando inteso che, ai sensi del predetto articolo 123-ter, comma 6, del D.Lgs. 58/1998, tale deliberazione non ha carattere vincolante."

Cambiano (TO), 11 aprile 2023

Per il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente




PININFARINA S.p.A.

**RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE
E SUI COMPENSI CORRISPOSTI
- Esercizio 2022 -**

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

(Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 23 marzo 2023)

(Sito web: www.pininfarina.it)

INDICE

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONI	4
PREMESSA	5
GLOSSARIO	6
SEZIONE I – POLITICA DI REMUNERAZIONE	8
1. INTRODUZIONE	8
a) Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica di remunerazione.....	8
b) Composizione, competenze e funzionamento del Comitato Nomine e Remunerazioni	10
c) Rapporto tra la politica di remunerazione e compenso e condizioni di lavoro dei dipendenti.....	12
d) Esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica di remunerazione.....	12
e) Finalità perseguite con la Politica di remunerazione, principi che ne sono alla base, durata ed eventuali cambiamenti della Politica di remunerazione da ultimo sottoposta all'Assemblea degli Azionisti	12
f) Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione	14
g) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari	21
h) Obiettivi di <i>performance</i> finanziari e non finanziari, informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione.....	21
i) Criteri utilizzati per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di <i>performance</i> alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione e misura della componente variabile di cui è prevista l'erogazione in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi.....	22
j) Contributo della Politica di remunerazione alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine della società e alla sostenibilità	23
k) Termini di maturazione dei diritti (c.d. <i>vesting period</i>) ed eventuali sistemi di pagamento differito e meccanismi di correzione <i>ex post</i> della variabile (<i>malus</i> o <i>claw back</i>)	24
l) Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione	25
m) Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro	25
n) Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie	26
o) Politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli Amministratori Indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.).....	26

p) Eventuali politiche retributive utilizzate come riferimento	27
q) Deroghe per circostanze eccezionali.....	27
2. Compensi dei componenti del Collegio sindacale	27
SEZIONE II – COMPENSI PERCEPITI NELL’ESERCIZIO 2022 DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE, DAL DIRETTORE GENERALE E DA ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	28
A) PRIMA PARTE	28
1.1. Voci che compongono la remunerazione	28
1.2. Attribuzione di indennità e/o benefici per la cessazione della carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro	29
1.3. Deroghe applicate alla Politica	29
1.4. Applicazione di meccanismi di correzione <i>ex post</i> (<i>claw-back</i> e/o <i>malus</i>)	30
1.5. Variazione della retribuzione e informazioni di confronto.....	30
1.6. Voto espresso dall’Assemblea degli Azionisti sulla presente Sezione II dell’esercizio precedente.....	31
B) PARTE SECONDA – TABELLE	32
TABELLA 1 di cui allo Schema n. 7-bis: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche	33
TABELLA 1 di cui allo Schema n. 7-bis: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche	34
TABELLA 2: Stock-option assegnate ai componenti dell’organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche	35
TABELLA 3B di cui allo Schema n. 7-bis: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell’organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	36
TABELLA 1 di cui allo Schema n. 7-ter: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali.....	37

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONI

Signori Azionisti,

in veste di Presidente del Comitato Remunerazioni e Nomine, sono lieto di presentarVi, di concerto con i consiglieri Lucia Morselli e Jay Itzkowitz, la Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti di Pininfarina.

Con la volontà di procedere nel rispetto delle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, delle istruzioni del Regolamento di Borsa e dei principi del Codice e della normativa, anche regolamentare, applicabile, nel perseguimento della finalità di contribuire a far sì che le politiche delle remunerazioni rappresentino uno strumento per il conseguimento di obiettivi strategici della Società di breve e lungo termine, la Società si è applicata nello sviluppo e strutturazione di una politica di remunerazione che risulti idonea a creare valore agli azionisti.

Con la presente Politica, vengono confermate le principali caratteristiche della Politica in materia di remunerazione del 2022, che proponiamo ora di consolidarla con l'introduzione di alcuni elementi:

- il mantenimento della strategia di compensi variabili per gli Amministratori Esecutivi, articolata come segue: un piano di incentivazione a breve termine relativo alle *performance* annuali, sia finanziarie che non finanziarie, oltre alle metriche ESG, come elemento fondamentale per rafforzare la sostenibilità e, in più generale, il Successo Sostenibile di Pininfarina, destinato al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato;
- la previsione di un piano di incentivazione di lungo termine monetario, ricompreso nel periodo 2023-2027, rivolto all'Amministratore Delegato, al fine di favorire l'allineamento degli interessi di lungo termine a quelli degli *stakeholder*, mediante, tra l'altro, la previsione di un obiettivo legato al miglioramento del TSR Assoluto, in aggiunta al "*Piano di Stock Option 2016/2023*", il cui termine è previsto nel mese di novembre 2023.

L'adozione di tale strumento risulta coerente con le *best practice* adottate sul mercato e con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, che raccomanda un bilanciamento tra componente fissa e variabile adeguato e coerente con gli obiettivi di natura strategica e i meccanismi di gestione del rischio, con la parte variabile che comunque rappresenti una parte significativa del pacchetto complessivo.

Nel confermare l'impegno profuso dalla Società nella creazione di valore sostenibile, il piano di incentivazione variabile di breve periodo, di cui sono beneficiari il Presidente del Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato, figure chiave del Gruppo, oltre ai più diffusi obiettivi di natura economico-finanziaria e di operatività di *business*, contiene diversi indicatori su tematiche ESG, in particolare su tematiche relative alla crescita e al Successo Sostenibile della Società. Al riguardo, il Comitato si impegna ad includere gli obiettivi ESG annualmente nell'ambito dei piani di incentivazione di breve periodo.

Al riguardo, in relazione alle tematiche ESG, il Comitato ritiene che i temi sensibili e inerenti alla Società siano ricompresi già nel piano di incentivazione di breve termine, pur riservandosi, a tale riguardo, di integrarne ulteriori nel Piano LTI monetario, al fine includere obiettivi ESG coerenti con la strategia di lungo termine della Società e del Gruppo.

La Politica in materia di remunerazione rappresenta una parte essenziale della strategia del Gruppo, volta a incentivare la direzione a perseguire gli obiettivi di *business* e a raggiungere i risultati in linea con le aspettative degli *stakeholder*.

Fiducioso che la presente Relazione sottoposta possa esplicitare al meglio le motivazioni alla base della struttura dei meccanismi della politica retributiva nel rispetto del principio della trasparenza, anche a nome degli altri Consiglieri, Vi ringrazio anticipatamente per l'adesione ed il supporto che vorrete dare alle politiche definite per il 2023.

Antony Sheriff

Presidente del Comitato Nomine e Remunerazioni

PREMESSA

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

La Relazione riassume la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e, fermo restando quanto previsto dall'articolo 2402 del Codice civile, dei componenti del Collegio Sindacale, ed illustra i compensi relativi all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022.

In particolare, il documento è articolato in due sezioni:

- la Prima Sezione illustra la Politica proposta per il 2023 dalla Società per la remunerazione degli Amministratori, dei componenti del Collegio Sindacale e del Direttore Generale, specificando le finalità perseguite, gli organi ed i soggetti coinvolti e le procedure utilizzate per la sua adozione e attuazione;
- la Seconda Sezione espone i compensi relativi all'esercizio 2022 nominativamente per gli Amministratori, i Sindaci nonché per il Direttore Generale e, in forma aggregata, per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

La Relazione è stata approvata il 23 marzo 2023 dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, costituito integralmente da Amministratori non esecutivi e indipendenti, sentito il Collegio sindacale, e viene sottoposta all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti convocata per il 11 maggio 2023, in prima convocazione, e, occorrendo, il 12 maggio 2023, in seconda convocazione, per approvare, tra l'altro, il bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2022. Nello specifico, l'Assemblea è chiamata ad esprimersi:

- sulla Prima Sezione, con voto vincolante, e
- sulla Seconda Sezione, con voto consultivo.

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

** *** **

GLOSSARIO

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

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

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

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

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

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

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

Azioni: le azioni dell'Emittente.

Azionisti: gli Azionisti della Società.

Beneficiari Piano LTI: l'Amministratore Delegato, unico beneficiario del Piano LTI, come indicato al paragrafo f) e h) della Sezione I della presente Relazione.

Beneficiari Piano Stock Option: i dipendenti e/o gli Amministratori della Società beneficiari del Piano di Stock Option.

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

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

Collegio sindacale: l'organo di controllo della Società.

Comitato Controllo e Rischi: il comitato controllo e rischi istituito all'interno del Consiglio di Amministrazione.

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

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

Direttore finanziario: il precedente *chief financial officer* della Società, il cui rapporto con la Società è cessato in data 30 settembre 2022.

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

Dirigenti con responsabilità strategiche: i soggetti che hanno, direttamente o indirettamente, poteri e responsabilità di pianificazione, direzione e controllo delle attività della Società, compresi gli Amministratori, come definiti nel Regolamento Parti Correlate. Alla data della Relazione, ai fini della Politica, l'unico soggetto incluso nella presente definizione è il Direttore Generale.

Documento Informativo Piano LTI: il documento informativo, redatto ai sensi dell'art. 84-bis, comma 1, del Regolamento Emittenti e secondo lo Schema 7 dell'Allegato 3° del Regolamento

Emittenti, relativo al Piano LTI, approvato dal Consiglio di Amministrazione il 23 marzo 2023, e sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti dell'11 maggio 2023.

Documento Informativo Stock Option: il documento informativo, redatto ai sensi dell'art. 84-bis, comma 1, del Regolamento Emittenti e secondo lo Schema 7 dell'Allegato 3° del Regolamento Emittenti, relativo al Piano di Stock Option approvato dall'Assemblea degli Azionisti il 21 novembre 2016. **Gruppo o Gruppo Pininfarina:** collettivamente, la Società e le società da questa controllate.

Piano di Stock Option o Piano: il piano di incentivazione denominato "Piano di Stock Option 2016/2023" approvato dall'Assemblea degli Azionisti il 21 novembre 2016, riservato a taluni dipendenti e Amministratori della Società, disponibile sul Sito Internet, nella sezione "Investor Relations/Informazioni per gli azionisti/Assemblea 21.11.2016".

Piano LTI: il piano di incentivazione denominato "Piano LTI 2023/2027", approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 23 marzo 2023.

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

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

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

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

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

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

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

Sindaci: i membri del Collegio sindacale della Società.

Sito Internet: il sito *internet* della Società, disponibile all'indirizzo www.pininfarina.it.

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

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

TSR Assoluto: il ritorno per un investitore calcolato considerando sia le variazioni del prezzo dell'azione Pininfarina in un determinato periodo sia i dividendi distribuiti nello stesso periodo, ipotizzando che tali dividendi siano reinvestiti al momento dello stacco nelle azioni stesse della Società.

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

** *** **

SEZIONE I – POLITICA DI REMUNERAZIONE

1. INTRODUZIONE

La Società definisce e applica una Politica di Remunerazione degli Amministratori, dei componenti del Collegio sindacale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche funzionale al perseguimento del Successo Sostenibile della Società stessa, tenendo conto della necessità di disporre, trattenerne e motivare persone dotate della competenza e della professionalità richiesta dal ruolo ricoperto nella Società.

La definizione della Politica è il risultato di un processo chiaro e trasparente nel quale rivestono un ruolo centrale l'Assemblea degli Azionisti, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e il Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

La Politica è delineata in funzione della complessità della struttura organizzativa della Società.

a) **Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica di remunerazione**

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

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

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

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

- costituisce al proprio interno il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, di cui almeno un componente possiede un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive. Il Consiglio valuta le competenze del predetto componente al momento della sua nomina;
- se del caso, determina la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari incarichi, previo parere favorevole del Collegio sindacale;
- elabora, su proposta del Comitato, attraverso una procedura trasparente, la Politica (come illustrata nella presente Relazione);
- assicura che la remunerazione erogata e maturata sia coerente con i principi e i criteri definiti nella Politica, alla luce dei risultati conseguiti e delle altre circostanze rilevanti per la sua attuazione;
- valuta periodicamente l'adeguatezza e la concreta applicazione della Politica di remunerazione, monitorando l'esecuzione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione stesso in tema di remunerazione e valutando l'effettivo raggiungimento di eventuali *target* di performance;

- approva la Relazione sulla remunerazione, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, da pubblicarsi almeno ventun giorni prima dell'Assemblea degli Azionisti convocata per deliberare sul punto;
- riferisce agli Azionisti sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni;
- delibera sui progetti di eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e li sottopone alla approvazione dell'Assemblea degli Azionisti;
- attua eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari, su delega dell'Assemblea degli Azionisti.

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

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

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

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

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

Per ulteriori informazioni circa le competenze e le funzioni del Comitato si rinvia al successivo paragrafo b);

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

- coadiuva il Consiglio di Amministrazione nella elaborazione delle proposte sulla fissazione degli obiettivi di *performance* al raggiungimento dei quali fare conseguire la corresponsione dell'eventuale componente variabile della remunerazione di eventuali Direttori generali e/o Dirigenti con responsabilità strategiche;
 - sottopone al Consiglio di Amministrazione i progetti per eventuali piani di compensi basati su strumenti finanziari e formula proposte per la loro corretta attuazione, per quanto di sua competenza;
 - fornisce al Consiglio di Amministrazione ogni informazione utile affinché quest'ultimo possa valutare l'adeguatezza e la concreta applicazione della Politica, con particolare riguardo a eventuali Direttori generali e/o Dirigenti con responsabilità strategiche;
 - attua la Politica di remunerazione;
- (v) il **Collegio sindacale**, che formula i pareri richiesti dalla legge e, in particolare, esprime il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari incarichi, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c., verificando la coerenza di tali proposte con la Politica di remunerazione.

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

b) Composizione, competenze e funzionamento del Comitato Nomine e Remunerazioni

Composizione del Comitato

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

Il Comitato Nomine e Remunerazioni, i cui componenti sono stati nominati il 13 maggio 2022 dal Consiglio di Amministrazione, è composto dai seguenti Amministratori non esecutivi ed indipendenti:

- Antony Sheriff (Presidente);
- Jay Noah Itzkowitz; e
- Lucia Morselli,

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

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

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

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

Le riunioni del Comitato sono regolarmente verbalizzate.

Ai lavori del Comitato possono intervenire – senza diritto di voto – i membri del Collegio sindacale, nonché, su invito, con riferimento ai singoli punti all'ordine del giorno, (i) i responsabili

¹ Si precisa che, sino al 13 maggio 2022, il Comitato Nomine e Remunerazioni era composto da: Antony Sheriff (Presidente), Jay Noah Itzkowitz e Licia Mattioli.

delle funzioni aziendali della Società, per fornire informazioni ed esprimere valutazioni di propria competenza, o (iii) altri soggetti, la cui presenza possa essere di ausilio al migliore svolgimento delle funzioni del Comitato stesso.

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

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

Competenze del Comitato

In conformità all'art. 5 del Codice di Corporate Governance, il Comitato, in materia di remunerazione, ha il compito di assistere il Consiglio di Amministrazione, con funzioni istruttorie, di natura propositiva e consultiva, nelle valutazioni e nelle decisioni relative, tra l'altro, alla remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

Il Comitato, in particolare, formula proposte al Consiglio di Amministrazione per la remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione, dell'Amministratore Delegato/Direttore generale e degli Amministratori investiti di particolari incarichi.

Il Comitato, tra l'altro:

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

Nel corso dell'esercizio 2022, il Comitato Nomine e Remunerazioni ha tenuto complessivamente n. 4 riunioni, con la regolare partecipazione dei suoi componenti e da una durata media di circa 45 minuti. In tale periodo, il Comitato si è occupato, tra l'altro, dei seguenti temi in materia di remunerazione:

- valutazioni sulla consuntivazione dei risultati di breve termine per l'esercizio 2021, anche ai fini della verifica della concreta applicazione della politica per la remunerazione 2021 con riferimento, in particolare, dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* (ai sensi della Raccomandazione 25, lettera (c) del Codice di Corporate Governance);
- proposta sulla remunerazione degli amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di breve periodo per l'Amministratore Delegato e il Presidente del Consiglio di Amministrazione.
- definizione della Politica relativa all'esercizio 2022;
- esame della Relazione sulla Remunerazione 2021;

Nel corso dei primi mesi dell'esercizio 2023, l'attività del Comitato si è focalizzata, tra l'altro, su:

- le valutazioni sulla consuntivazione dei risultati di breve per il 2022 ai fini della verifica della concreta applicazione della Politica per la remunerazione 2022 e, in particolare, dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* (ai sensi della Raccomandazione 25, lettera (c), del Codice di Corporate Governance);
- l'istruttoria ai fini della verifica dell'adeguatezza e della coerenza complessiva della Politica per la remunerazione 2022 (ai sensi della Raccomandazione 25, lettera (d) del Codice di Corporate Governance);
- la definizione (i) degli obiettivi della componente variabile annuale della remunerazione dell'Amministratore Delegato e del Presidente del Consiglio di Amministrazione; (ii) del Piano LTI e dei relativi obiettivi del Piano LTI;
- l'elaborazione della Politica di remunerazione;
- la definizione della Relazione sulla Remunerazione.

c) Rapporto tra la politica di remunerazione e compenso e condizioni di lavoro dei dipendenti

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

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

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

d) Esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica di remunerazione

La Politica è stata predisposta senza il coinvolgimento di esperti indipendenti.

Per quanto occorrer possa, si segnala che la Società è stata assistita da un *advisor* esterno indipendente nella fase di predisposizione del Piano di Stock Option.

e) Finalità perseguite con la Politica di remunerazione, principi che ne sono alla base, durata ed eventuali cambiamenti della Politica di remunerazione da ultimo sottoposta all'Assemblea degli Azionisti

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

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

- i) il bilanciamento della componente fissa e della componente variabile della remunerazione in funzione degli obiettivi strategici, del Successo Sostenibile della Società e della politica di gestione dei rischi del Gruppo, tenuto anche conto del settore di attività in cui esso opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta;
- ii) la coerenza della remunerazione complessiva rispetto ai riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di analogo livello di responsabilità e complessità;
- iii) gli obiettivi di *performance* – ovvero i risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili – come meglio precisato

più avanti, sono misurabili e collegati alla finalità di creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo;

- iv) la componente fissa della retribuzione è sufficiente a remunerare la prestazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche nel caso di mancata realizzazione degli obiettivi fissati per l'ottenimento della componente variabile.

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

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

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

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

La durata della presente Politica è annuale.

L'Assemblea degli azionisti tenutasi in data 13 maggio 2022 ha approvato la Sezione I della Relazione sulla remunerazione relativa all'esercizio 2021 con n. 62.030.022 voti favorevoli (100% dei presenti).

Si segnala che la Politica, rispetto alla versione approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 13 maggio 2022, è stata oggetto di revisione da parte della Società ed è stata sottoposta ad un processo di progressivo aggiornamento, al fine, tra l'altro, di dare evidenza della composizione della retribuzione dei membri del Consiglio di Amministrazione eletti dall'Assemblea degli Azionisti il 13 maggio 2022, e la conseguente determinazione dei compensi attuata dal Consiglio di Amministrazione il 13 maggio 2022, nonché di recepire (i) la proposta, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 3 agosto 2022, relativa alla remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione, così come di seguito meglio dettagliata; (ii) la proposta, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 16 gennaio 2023, di incrementare la remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore generale, come di seguito meglio dettagliata; (iii) la proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 28 febbraio 2023, relativa alla componente variabile della remunerazione di breve termine per il Presidente del Consiglio di Amministrazione e per l'Amministratore Delegato/Direttore generale, con riferimento, in particolare, alla definizione degli obiettivi di *performance* stabiliti per l'esercizio 2023; (iv) la proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 23 marzo 2023, relativa all'adozione del Piano LTI, di cui alla successiva lettera h), alla quale si rinvia.

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

Ai sensi dell'art. 2389, commi 1 e 3, c.c., la componente fissa della remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione, eletti dall'Assemblea degli Azionisti il 13 maggio 2022 in numero pari a 10 (dieci) componenti, è stata determinata, in tale sede, in complessivi Euro 178.000 annui lordi, comprensivi dell'emolumento previsto per la partecipazione a comitati endoconsiliari ed al netto degli emolumenti da destinare agli Amministratori investiti di particolari incarichi, per l'intera durata della loro carica.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione percepisce compensi per particolari incarichi, che sono stati determinati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato, ai sensi dell'art. 2389 c.c., tenendo conto del contributo apportato come componente dell'organo di amministrazione della Società. Per informazioni dettagliate in merito, si rinvia alla "Tabella 1 - Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche" allegata alla Relazione.

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi e degli Amministratori Indipendenti è determinata in misura fissa, non essendo legata né ai risultati economici né ad obiettivi specifici del Gruppo Pininfarina, ed è commisurata all'impegno richiesto, anche in relazione all'eventuale partecipazione ai comitati endoconsiliari.

Come già anticipato, il Consiglio di Amministrazione ha provveduto alla ripartizione dell'emolumento fisso in maniera omogenea tra gli Amministratori Indipendenti, differenziando, a seconda dei casi, gli importi, avuto riguardo alla loro partecipazione ai comitati endoconsiliari e alla funzione di presidenza eventualmente svolta in ciascun comitato. In dette ipotesi, l'incremento dell'emolumento è volto a remunerare le attività aggiuntive richieste dalla partecipazione ai citati comitati endoconsiliari, che hanno ruoli particolarmente rilevanti nell'ambito della *governance* di una società quotata.

La Politica degli Amministratori non esecutivi e degli Amministratori Indipendenti

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi e degli Amministratori Indipendenti è determinata, in linea con quanto raccomandato dal Codice di Corporate Governance, in misura fissa e non è legata né ai risultati economici né ad obiettivi specifici della Società, ma è commisurata all'impegno richiesto, anche in relazione all'eventuale partecipazione ai comitati endoconsiliari.

Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, in data 13 maggio 2022, per la carica di Amministratore, un compenso pari a Euro 22.000 lordi annui. Come anticipato, è prevista l'attribuzione di un compenso aggiuntivo in misura fissa a favore degli Amministratori Indipendenti che facciano parte dei comitati endoconsiliari:

Comitato Nomine e Remunerazioni		Comitato Controllo e Rischi		Comitato per le Operazioni con Parti Correlate	
Presidente	Euro 6.000	Presidente	Euro 12.000	Presidente	Euro 4.000
Membro	Euro 4.000	Membro	Euro 6.000	Membro	Euro 2.000

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

La Politica degli Amministratori Esecutivi

Amministratore Delegato

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

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

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

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

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

- una componente variabile annuale, stabilita dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e sentito il parere del Collegio Sindacale, definita entro limiti massimi e correlata alle *performance* attese;
- una componente variabile di medio-lungo periodo, definita entro limiti massimi e correlata alle *performance* attese nel medio-lungo periodo, stabilita dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e sentito il parere del Collegio Sindacale, attraverso la partecipazione (i) al Piano di Stock Options; e (ii) al Piano LTI, che prevede un incentivo predeterminato e correlato alla componente fissa in essere al momento della sua approvazione.

Componente Fissa dell'Amministratore Delegato

Si segnala che, il Consiglio di Amministrazione, in data 16 gennaio 2023, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, sentito il parere favorevole del Collegio sindacale, e previo ottenimento del parere favorevole del Comitato OPC, in ottica funzionale al perseguimento dell'interesse sociale alla continuità (a) gestionale della Società; nonché (b) dei rapporti lavorativi in essere con l'Amministratore Delegato, figura chiave per il perseguimento degli obiettivi di crescita e di sviluppo del *business* di Pininfarina, a beneficio, tra l'altro, di tutti i suoi Azionisti, ha deliberato una modifica della remunerazione dell'Amministratore Delegato, stabilendo (i) un incremento di Euro 150.000,00 lordi annui per la componente fissa della remunerazione, con decorrenza a partire dal 1° novembre 2022; e (ii) la componente variabile di breve termine della remunerazione in misura pari al 50% della remunerazione fissa.

Pertanto, la componente fissa dell'Amministratore Delegato, in qualità di Direttore Generale, prevede un importo massimo complessivo pari a Euro 550.000,00 lordi annui.

L'Amministratore Delegato non percepisce emolumenti ai sensi dell'art. 2389 c.c. in qualità di Amministratore.

Componente variabile annuale

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

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

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

Gli obiettivi di *performance* consolidati stabiliti per l'esercizio 2023 - uguali sia per il Presidente del Consiglio di Amministrazione che per l'Amministratore Delegato/Direttore generale -

riguardano parametri economici (Valore della Produzione² e Ebitda), patrimoniali (ammontare del Patrimonio netto) e strategici, quali (i) posizionare l'azienda per una continua crescita tangibile del Valore della Produzione e dell'Ebitda nel 2024 con particolare riferimento alle nuove linee di *business* (Architettura, UI, Fuoriserie), al livello degli ordini acquisiti, alle competenze, nonché sviluppare una nuova linea di *business*; (ii) attuare il "piano ESG" ai fini della relativa certificazione, prevedendo, in particolare, nell'ambito: (a) "Environment", l'introduzione di un sistema di raccolta differenziata, l'introduzione di un sistema per il risparmio dell'utilizzo della plastica, e la riduzione di circa il 10% del "Volatile Organic Compound"; (b) "Social" & "Governance" (con riferimento anche ai casi di corruzione accertati, nonché all'attuazione del "piano ESG" e alla relativa certificazione"), quote rosa al livello N-2 della Società, maggiore o uguale, al 30%, e l'ottenimento della certificazione "parità di genere" da parte di un ente certificatore.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, ha approvato i parametri per la definizione dell'importo effettivo dei *bonus monetari* nell'adunanza del 28 febbraio.

Il massimo erogabile della componente variabile annuale per l'Amministratore Delegato è pari al 75% della componente fissa della sua retribuzione, di cui al paragrafo precedente.

Per ulteriori informazioni si rinvia al successivo paragrafo h).

Componente variabile di medio-lungo periodo

Il Piano di Stock Option

Si rammenta che, in data 21 novembre 2016, l'Assemblea ha approvato, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF, il Piano di Stock Option, che prevede l'attribuzione gratuita, ai Beneficiari (i.e., all'Amministratore Delegato e Direttore generale e al Direttore finanziario), di diritti di opzione (le "Opzioni") per la sottoscrizione – a determinate condizioni e trascorso il periodo di *vesting* – di Azioni, nel rapporto di un'Azione per ogni diritto di opzione, al fine di incentivare il conseguimento degli obiettivi aziendali e di aumentare la fidelizzazione nei confronti della Società. Il Piano prevede, in particolare, l'assegnazione gratuita di massime n. 2.225.925 Opzioni, che conferiscono il diritto di sottoscrivere altrettante Azioni ordinarie, al prezzo unitario predeterminato di Euro 1,10, da effettuarsi, entro il 21 novembre 2023, alle condizioni e nei termini indicati nel Piano.

In data 21 novembre 2016, le Opzioni sono state integralmente attribuite ai Beneficiari. Al riguardo, si segnala che, il 2 agosto 2018, il Consiglio di Amministrazione, in esecuzione della delega conferitagli, ex art. 2443, c.c., dall'Assemblea degli Azionisti del 21 novembre 2016, ha deliberato di aumentare il capitale sociale, a pagamento e in via scindibile, anche in più *tranches*, per un importo massimo di Euro 2.225.925, con esclusione del diritto di opzione ai sensi dell'articolo 2441, comma 8, c.c., mediante emissione di massime n. 2.225.925 Azioni ordinarie, riservate in sottoscrizione ai Beneficiari, in conformità alle previsioni contenute nel Piano, al prezzo unitario di Euro 1,10.

Per maggiori informazioni sul Piano di Stock Option, si rinvia al successivo paragrafo h) della presente Sezione ed alla Tabella 2 allegata alla presente Relazione.

Il Piano LTI

Il 23 marzo 2023, il Consiglio di Amministrazione ha approvato il Piano LTI, ossia il piano di incentivazione monetario, ricompreso nel periodo 2023-2027, riservato all'Amministratore Delegato finalizzato a: (i) allineare gli interessi dell'Amministratore Delegato con quelli degli azionisti ed investitori e con il piano strategico del Gruppo; (ii) legare la remunerazione

² Per completezza si segnala che - a seguito della revisione da parte di Pininfarina della propria informativa finanziaria, volta a consentire una più immediata comprensione delle performance e dei fatti intercorsi nell'esercizio - per "Valore della Produzione" o "VoP" si fa riferimento ai "Ricavi Totali" in conformità a quanto riportato negli schemi di bilancio e nelle relative note integrative.

dell'Amministratore Delegato, quale soggetto che riveste un ruolo chiave nel raggiungimento degli obiettivi del Gruppo, all'effettivo rendimento della Società, alla creazione di nuovo valore per il Gruppo e al raggiungimento di obiettivi specifici prefissati di medio-lungo periodo; (iii) focalizzare gli sforzi dell'Amministratore Delegato sulle *performance* industriali di lungo periodo del Gruppo; (iv) orientare le risorse chiave aziendali verso il raggiungimento di obiettivi di lungo termine, consentendo di perseguire l'obiettivo prioritario di creazione di valore in un orizzonte di medio-lungo periodo; (v) assicurare la sua motivazione e la *retention*, attraverso la subordinazione della maturazione dell'incentivo economico del Piano LTI al mantenimento del rapporto di lavoro con il Gruppo; (vi) garantire flessibilità nella gestione del Piano LTI per consentire di adattarlo ad esigenze future del Gruppo.

In particolare, il Piano LTI:

- i) prevede l'erogazione di somme *cash* al raggiungimento degli obiettivi di *performance* basati sulle linee guida del *business plan* 2023-2027, che saranno definiti dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, mediante, tra l'altro, l'adozione del relativo regolamento (come indicato nel Documento Informativo Piano LTI, al quale si rinvia) e non risulta quindi basato su azioni o altri strumenti finanziari collegati alle azioni, salvo in relazione all'obiettivo collegato all'andamento del prezzo di borsa dell'azione ordinaria di Pininfarina (i.e. l'andamento della *performance* del TSR Assoluto durante il periodo del Piano LTI rispetto ad una scala predefinita di valori compresi tra minimo, *target* e massimo);
- ii) prevede un *bonus* potenziale in capo all'Amministratore Delegato, approvato dal Consiglio di Amministrazione e definito in termini di moltiplicatore della remunerazione fissa annua lorda al momento di approvazione del piano, pari ad un massimo del 75% della remunerazione fissa lorda annuale in ragione d'anno per ciascun esercizio di cui al Piano LTI, e la cui erogazione è prevista con riferimento agli obiettivi raggiunti (a) al 31 dicembre 2025; e al (b) al 31 dicembre 2027, come di seguito *infra* meglio precisato;
- iii) è collegato al raggiungimento di obiettivi di *performance* relativi, con riferimento al:
 - periodo 2023-2025:
 - (a) Valore della Produzione³ (peso 35%);
 - (b) Ebitda (peso 35%);
 - (c) TSR Assoluto (peso 30%);
 - Periodo 2025-2027:
 - (a) Valore della Produzione (peso 35%);
 - (b) Ebitda (peso 35%);
 - (c) TSR Assoluto (peso 30%).

Il compenso, come anticipato, è determinato con riferimento a un moltiplicatore collegato al punteggio di *performance* minimo, *target* e massimo, che è rispettivamente pari al 25%, al 50% e al 75% del compenso fisso in ragion d'anno del Piano LTI, in relazione ai risultati conseguiti nel periodo di *performance*.

Ai fini della verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance* si farà riferimento ai dati di bilancio così come approvati dai competenti organi sociali, fatta salva la facoltà del Comitato e del Consiglio di Amministrazione di utilizzare dati c.d. "normalizzati" per tenere conto di eventi e condizioni straordinarie non previste alla data di approvazione del Piano LTI.

³ Come sopra, per completezza si segnala che - a seguito della revisione da parte di Pininfarina della propria informativa finanziaria, volta a consentire una più immediata comprensione delle performance e dei fatti intercorsi nell'esercizio - per "Valore della Produzione" o "VoP" si fa riferimento ai "Ricavi Totali" in conformità a quanto riportato negli schemi di bilancio e nelle relative note integrative.

Inoltre, il Piano LTI:

- prevede la possibilità che i *target* fissati siano adeguati, dal Consiglio di Amministrazione, per tenere conto di eventi e condizioni straordinarie non previste alla data di sua approvazione;
- non prevede compensi garantiti in presenza del mero mantenimento del rapporto di lavoro e/o amministrazione con la Società;
- prevede che i compensi eventualmente maturati siano corrisposti all'Amministratore Delegato al raggiungimento degli obiettivi al 31 dicembre 2025 ("**Payout LTI 2025**") e al 31 dicembre 2027 ("**Payout LTI 2027**"), con un differimento ritenuto coerente con le caratteristiche dell'attività d'impresa svolta e con i connessi profili di rischio. Pertanto, al (i) Payout 2025, in caso di raggiungimento del *ceiling*, l'Amministratore Delegato avrà diritto a ricevere un bonus pari al 225% della componente fissa della sua remunerazione; (ii) Payout 2027, in caso di raggiungimento del *ceiling*, l'Amministratore Delegato avrà diritto a ricevere un bonus pari al 150% della componente fissa della sua remunerazione;
- prevede, tra l'altro, una scala d'incentivazione che esprime il premio maturato in relazione al grado di conseguimento di ciascun indicatore di *performance*. In particolare, prevede sia valori minimi, al di sotto dei quali la Società non procede al pagamento dell'incentivo, sia valori massimi, oltre i quali la Società erogherà l'ammontare ovvero la percentuale massima approvata (i.e. 225% della componente fissa della remunerazione per il Payout 2025, e il 150% della componente fissa della remunerazione per il Payout 2027);
- prevede che le somme maturate siano soggette all'applicazione di meccanismi di correzione *ex post* che prevedono l'eventuale restituzione in tutto o in parte delle somme corrisposte (c.d. *claw-back*), ovvero la non erogazione di remunerazioni maturate ma non ancora erogate (c.d. *malus*), qualora esse siano state determinate sulla base di dati che nei successivi tre anni si siano rivelati manifestamente errati, o frutto di manipolazioni o di condotte illecite.

La tabella di seguito riportata evidenzia, per ciascun indicatore di *performance* (KPIs), la relazione tra i diversi livelli di conseguimento degli obiettivi e le relative misure della componente variabile che saranno erogate (*payout*).

Driver di performance	2023 - 2025			Peso %	2026 - 2027			Peso %
	performance target e % del bonus target				performance target e % del bonus target			
Valore della Produzione ⁴	<i>Floor</i>	<i>Target</i>	<i>Ceiling</i>	35%	<i>Floor</i>	<i>Target</i>	<i>Ceiling</i>	35%
EBITDA	75%	150%	225%	35%	50%	100%	150%	35%
TSR Assoluto				30%				30%

In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi previsti al 31 dicembre 2025, l'Amministratore Delegato avrà comunque il diritto di ricevere il Payout LTI 2025 nel caso di raggiungimento, al 31 dicembre 2027, degli obiettivi previsti per il Payout 2027 (il. c.d. "catch-up").

Inoltre, il Piano LTI prevede che, in caso di cessazione del rapporto tra l'Amministratore Delegato e la Società, salva diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione in senso più favorevole e ferma la facoltà del Consiglio di Amministrazione, previa consultazione del

⁴ Si ricorda che - a seguito della revisione da parte di Pininfarina della propria informativa finanziaria, volta a consentire una più immediata comprensione delle performance e dei fatti intercorsi nell'esercizio - per "Valore della Produzione" o "VoP" si fa riferimento ai "Ricavi Totali" in conformità a quanto riportato negli schemi di bilancio e nelle relative note integrative.

Comitato Remunerazioni e Nomine, di raggiungere accordi di contenuto diverso con l'Amministratore Delegato, dovuta ad una ipotesi di:

- "Bad Leaver", l'Amministratore Delegato decadrà definitivamente dal diritto di ricevere il *bonus* maturato. Il Consiglio di Amministrazione, a propria assoluta discrezione, potrà consentire, con delibera adeguatamente motivata, di mantenere il diritto ad ottenere una quota parte del *bonus* applicando il criterio "*pro-rata temporis*".

Sono ricompresi tra le ipotesi di *bad leaver* i seguenti eventi, a seconda del caso: (i) licenziamento e/o revoca e/o risoluzione e/o mancato rinnovo del rapporto da parte della Società per giusta causa; (ii) della violazione da parte dell'Amministratore Delegato degli obblighi di non concorrenza comunque assunti dallo stesso nei confronti della Società e/o del Gruppo; (iii) di dimissioni volontarie dalla Società non giustificate dal ricorrere di un'ipotesi di *Good Leaver* di cui *infra*;

- "Good Leaver", l'Amministratore Delegato (ovvero i suoi eredi o successori legittimi) potrà mantenere il diritto ad ottenere una quota parte del *bonus* maturato applicando il criterio "*pro-rata temporis*" sulla base della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance*, effettuata – con riferimento alla data di cessazione del rapporto – in via insindacabile e non contestabile da parte del Consiglio di Amministrazione.

In caso di morte del Beneficiario Piano LTI, i suoi aventi causa conserveranno il diritto di ricevere il *bonus* maturato alla data del decesso entro 6 (sei) mesi da tale data.

Sono ricompresi tra le ipotesi di *good leaver* i seguenti eventi, a seconda del caso: (i) morte o invalidità permanente; (ii) licenziamento, revoca, risoluzione o mancato rinnovo del rapporto di lavoro e/o del mandato dell'Amministratore Delegato da parte della Società per ragioni diverse dalla giusta causa; (iii) trasferimenti e/o conferimenti di rami d'azienda della Società; (iv) dimissioni dalla carica o recesso dal rapporto di lavoro in caso di decesso o inabilità fisica o psichica (dovuta a malattia o ad infortunio).

Inoltre, il Piano LTI, qualora si verificano eventi (esogeni o endogeni al Gruppo) tali da influenzare la coerenza della strategia di incentivazione del Piano LTI, limitandone la capacità di assolvere alle finalità per le quali è stato progettato, riconducibili, in linea di massima, a due fattispecie: (i) operazioni straordinarie e (ii) modifiche all'assetto societario, prevede quanto segue:

1. Operazioni straordinarie

In caso di operazioni straordinarie riguardanti la Società, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- operazioni straordinarie sul capitale della Società quali riduzioni del capitale per perdite mediante annullamento di azioni, aumenti del capitale della Società, gratuiti o a pagamento, in opzione agli azionisti o con esclusione del diritto di opzione, eventualmente anche da liberarsi mediante conferimento in natura, raggruppamento o frazionamento di azioni suscettibili di influire sulle azioni;
- operazioni di fusione o scissione, acquisto o vendita di partecipazioni, aziende o rami di azienda; ovvero
- modifiche legislative o regolamentari o altri eventi suscettibili di influire sui diritti di cui al Piano, sulle azioni della Società e sulla Società,

il Consiglio di Amministrazione potrà, autonomamente e senza necessità di ulteriori approvazioni dell'Assemblea, apportare al regolamento attuativo del Piano LTI (che sarà approvato dal Consiglio di Amministrazione su delega richiesta All'Assemblea degli Azionisti dell'11 maggio 2023), sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazione, tutte le modificazioni ed integrazioni ritenute necessarie o opportune per mantenere invariati, nei limiti consentiti dalla normativa di tempo in tempo applicabile, i contenuti sostanziali ed economici del Piano nel rispetto degli obiettivi e delle finalità dallo stesso perseguiti.

2. Modifiche all'assetto societario

In tutti i casi in cui, prima del termine del Piano LTI:

- dovesse intervenire un cambio di controllo (per tale intendendosi l'acquisizione, diretta o indiretta, da parte di uno o più soggetti terzi del controllo della Società ai sensi dell'art. 93 del TUF);
 - venisse promossa un'offerta pubblica di acquisto o un'offerta pubblica di scambio avente ad oggetto le azioni della Società; o
 - venisse revocata la quotazione delle Azioni presso Euronext Milan (c.d. "delisting"),
- il Consiglio di Amministrazione, a suo insindacabile giudizio, avrà facoltà di concedere al Beneficiario l'erogazione del *bonus* eventualmente maturato e di prevedere l'anticipata cessazione del Piano LTI.

Pay-mix dell'Amministratore Delegato

Alla luce delle componenti retributive appena descritte, il *pay-mix* dell'Amministratore Delegato per il 2023, nell'ipotesi di conseguimento dei risultati al livello massimo, risulta pari a quanto di seguito rappresentato:



Presidente del Consiglio di Amministrazione

La remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione è composta (i) dalla componente fissa; e (ii) dalla componente variabile annuale.

Componente Fissa del Presidente del Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione, in data 13 maggio 2022, ha attribuito al Presidente, in continuità con gli esercizi precedenti, oltre alla rappresentanza legale della Società ed ai poteri attribuiti a quest'ultimo dalla legge e dallo Statuto, le deleghe "di natura istituzionale, a sovrintendere e curare la protezione del marchio Pininfarina, la sua identità e il suo "heritage", nel contesto del gruppo Pininfarina", rinviando la deliberazione sulla determinazione dei compensi del Presidente a una successiva riunione consiliare.

Su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, sentito il parere favorevole del Collegio sindacale ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c., e previo ottenimento del parere favorevole del Comitato OPC, il Consiglio di Amministrazione, il 3 agosto 2022, ha determinato ai sensi dell'art. 2389, comma 3, in Euro 300.000,00, il compenso per incarichi particolari riferito al ruolo di Presidente.

Componente variabile annuale

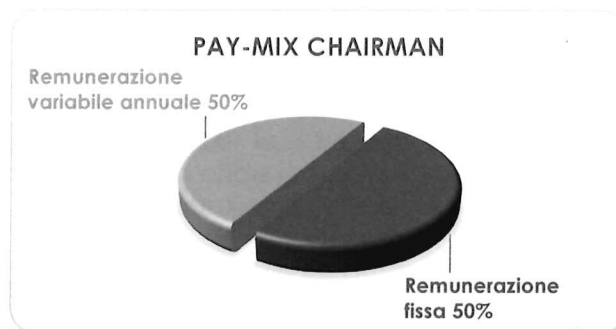
Quanto alle voci che compongono la componente variabile annuale del Presidente, si rinvia al precedente paragrafo relativo alla componente variabile annuale dell'Amministratore Delegato, nonché al successivo paragrafo h).

In particolare, il massimo erogabile della componente variabile annuale per il Presidente del Consiglio di Amministrazione è pari al 100% della componente fissa della sua retribuzione, di cui al paragrafo precedente.

Per ulteriori informazioni si rinvia al paragrafo h).

Pay-mix del Presidente del Consiglio di Amministrazione

Alla luce delle componenti retributive appena descritte, il *pay-mix* del Presidente del Consiglio di Amministrazione per il 2023, nell'ipotesi di conseguimento dei risultati al livello massimo, risulta pari a quanto di seguito rappresentato:



g) **Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari**

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

Tali benefici, che interessano esclusivamente gli Amministratori Esecutivi⁵, consistono nell'assegnazione di auto aziendali e di una polizza assicurativa vita/infortuni in aggiunta a quella *standard* aziendale.

Gli importi di tali benefici non monetari, nel 2022, hanno rappresentato una quota variabile compresa tra il 3,5% e il 4% (tra il 4% e il 4,8% nel 2021) della remunerazione totale *pro capite*, a seconda del beneficiario.

h) **Obiettivi di performance finanziari e non finanziari, informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione**

Come sopra evidenziato, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazioni, può assegnare agli Amministratori Esecutivi particolari obiettivi di *performance*, coerenti con la Politica, che devono essere conseguiti nell'arco temporale individuato nell'esercizio in cui vengono assegnati o in quello immediatamente successivo.

In particolare, riguardo all'esercizio 2023, per il Presidente del Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato (anche Direttore generale), è stata definita una componente variabile della remunerazione (bonus) che sarà erogabile in base al raggiungimento di alcuni obiettivi, uguali per i due Amministratori, e, in particolare, collegato al raggiungimento di obiettivi al 31 dicembre 2023 che abilitano il sistema premiale (c.d. "floor").

Con riferimento agli obiettivi reddituali/patrimoniali, il compenso è determinato con riferimento a un moltiplicatore collegato al punteggio di *performance* minimo, *target* e massimo, che, per l'Amministratore Delegato è rispettivamente pari al 25%, al 50% e al 75% del compenso fisso, in relazione ai risultati conseguiti nel periodo di *performance*, ovverosia dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023. La struttura e il peso dei diversi obiettivi sono rappresentati nello schema di seguito riportato.

⁵ Alla data del 31 dicembre 2022, sono considerati Amministratori Esecutivi della Società: (i) l'Amministratore Delegato/Direttore generale, Dott. Silvio Pietro Angori e (ii) il Presidente del Consiglio di Amministrazione, Ing. Paolo Pininfarina, stante il ruolo esecutivo assunto in virtù delle deleghe conferitegli dal Consiglio di Amministrazione.

Driver di performance	performance target e % del bonus target			Peso %
	Floor	Target	Ceiling	
Obiettivi EBITDA/VoP ⁶ /Patrimonio netto	25%	50%	75%	70%
Crescita				15%
ESG				15%

Quanto al Presidente del Consiglio di Amministrazione il compenso è determinato con riferimento a un moltiplicatore collegato al punteggio di *performance* minimo, *target* e massimo, rispettivamente pari al 33,3%, al 66,6% e al 100% del compenso fisso, in relazione ai risultati conseguiti nel periodo di *performance*, ovverosia dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023. La struttura e il peso dei diversi obiettivi sono rappresentati nello schema di seguito riportato.

Driver di performance	performance target e % del bonus target			Peso %
	Floor	Target	Ceiling	
Obiettivi EBITDA/VoP/Patrimonio netto	33,3%	66,6%	100%	70%
Crescita				15%
ESG				15%

Con riferimento agli obiettivi del Piano LTI, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, ha ritenuto, alla data della presente Relazione, che gli obiettivi sensibili e inerenti alla Società relativamente alle tematiche ESG siano ricompresi nel piano di incentivazione di breve termine, pur riservandosi, a tale riguardo, di integrarne ulteriori nel Piano LTI, al fine includere obiettivi ESG coerenti con la strategia di lungo termine della Società e del Gruppo.

- i) Criteri utilizzati per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione e misura della componente variabile di cui è prevista l'erogazione in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi**

Piano di Stock Option

Come già precisato, il Piano di Stock Option prevede l'attribuzione gratuita, all'Amministratore Delegato/Direttore generale e al Direttore finanziario, delle Opzioni, che conferiscono ai Beneficiari il diritto di sottoscrivere massime n. 2.225.925 Azioni ordinarie nel rapporto di un'Azione per ogni Opzione, al fine di incentivarne e di aumentarne la fidelizzazione nei confronti della Società.

Le Opzioni sono state assegnate a ciascun Beneficiario in un'unica soluzione e matureranno, divenendo pertanto esercitabili, in n. 3 (tre) *tranche*, come di seguito definite:

- *Tranche 1*: 1/3 delle Opzioni assegnate è maturato ed è divenuto esercitabile a partire dal 30 maggio 2017;

⁶ Si ricorda che - a seguito della revisione da parte di Pininfarina della propria informativa finanziaria, volta a consentire una più immediata comprensione delle performance e dei fatti intercorsi nell'esercizio - per "Valore della Produzione" o "VoP" si fa riferimento ai "Ricavi Totali" in conformità a quanto riportato negli schemi di bilancio e nelle relative note integrative.

- *Tranche 2*: 1/3 delle Opzioni assegnate è maturato ed è divenuto esercitabile a partire dal 30 maggio 2018;
- *Tranche 3*: 1/3 delle Opzioni assegnate è *maturato* ed è divenuto esercitabile a partire dal 30 maggio 2019.

L'assegnazione delle Opzioni, ed il loro eventuale esercizio, non sono legati al raggiungimento di particolari e prefissati obiettivi di *performance*. Infatti, il Piano prevede l'assegnazione gratuita di Opzioni, che conferiscono il diritto di sottoscrivere altrettante Azioni ad un prezzo di esercizio predeterminato. Pertanto, l'implicita condizione di crescita di valore dell'Azione – necessaria affinché i Beneficiari ricevano un premio – è ritenuta un fattore incentivante efficace e coerente con l'attuale contesto aziendale. In caso di andamento negativo del titolo Pininfarina, infatti, le Opzioni non potranno essere esercitate, senza alcuna possibilità di guadagno per i Beneficiari.

Il numero delle Opzioni attribuite a ciascun Beneficiario è stato definito valutando l'importanza strategica di ciascun Beneficiario in funzione della creazione di valore per la Società e considerando anche le correlate esigenze di fidelizzazione.

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

Per maggiori informazioni sul Piano di Stock Option, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 5 TUF, si rinvia, altresì, alle informazioni presenti sul Sito Internet nella sezione "*Informazioni per gli Azionisti/Assemblea ordinaria e straordinaria del 21/11/2016 / Documento informativo in merito al Piano di Stock Option 2016 – 2023*".

Piano LTI

Con riferimento ai termini di valutazione per il raggiungimento degli obiettivi di cui al Piano LTI, si rinvia al paragrafo f), e, in particolare, al Payout LTI 2025 e al Payout LTI 2027.

Per maggiori informazioni sul Piano LTI, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 5 TUF, si rinvia, altresì, alle informazioni presenti sul Sito Internet nella sezione "*Informazioni per gli Azionisti/Assemblea dell'11 maggio 2023/Documento informativo Piano LTI 2023/2027*".

j) Contributo della Politica di remunerazione alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine della società e alla sostenibilità

Gli obiettivi, finanziari e non finanziari, sono connessi alla remunerazione variabile di breve e di lungo termine, anche a base azionaria, e definiti in coerenza con il piano strategico adottato dalla Società e con le aspettative degli azionisti e degli altri *stakeholder*, allo scopo di promuovere un forte orientamento ai risultati e di coniugare la solidità operativa, economica e finanziaria con la sostenibilità, e, in generale, con il Successo Sostenibile della Società.

A tal fine, i suddetti obiettivi sono predeterminati, misurabili e tra loro complementari e definiti in modo da assicurare:

- la valutazione dei risultati annuali, anche individuali, in relazione agli specifici obiettivi dell'area di responsabilità e del ruolo nella Società;
- la definizione dei piani di incentivazione di medio-lungo termine secondo modalità che consentano una valutazione dei risultati della Società, con riferimento alla capacità di generare livelli crescenti e sostenibili di redditività.

Per ulteriori informazioni si rinvia a quanto descritto nei precedenti paragrafi e) e f) della presente Sezione.

k) Termini di maturazione dei diritti (c.d. *vesting period*) ed eventuali sistemi di pagamento differito e meccanismi di correzione *ex post* della variabile (*malus* o *claw back*)**Piano di Stock Option**

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

Si osserva che, nel 2019, si è avverato il terzo termine di maturazione delle Opzioni di cui al punto h) che precede.

Con riferimento ai meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile, è prevista l'adozione di un meccanismo di *claw-back* che consente di chiedere la restituzione di componenti variabili della remunerazione già erogate, o di trattenere remunerazioni variabili oggetto di differimento, il cui conseguimento sia avvenuto sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati, ovvero la restituzione di tutti gli incentivi relativi all'esercizio (o agli esercizi) con riferimento al quale (o ai quali) sia stata accertata la dolosa alterazione dei dati utilizzati per la consuntivazione dei risultati al fine di conseguire il diritto all'incentivazione.

È altresì prevista la richiesta di restituzione in caso di commissione di gravi e intenzionali violazioni di leggi e/o regolamenti, del Codice Etico adottato dalla Società o delle procedure aziendali.

Piano LTI

I termini di maturazione del diritto all'erogazione del *bonus* di cui al Piano LTI, sono previsti, rispettivamente al 31 dicembre 2025 e al 31 dicembre 2027.

Pertanto, per la verifica del raggiungimento degli Obiettivi di Performance, si farà riferimento, per il:

- (i) Payout LTI 2025, alla data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del bilancio al 31 dicembre 2025; e
- (ii) Payout LTI 2027, alla data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del bilancio al 31 dicembre 2027,

fatta salva la facoltà del Comitato e del Consiglio di Amministrazione di utilizzare dati c.d. "normalizzati" per tenere conto di eventi e condizioni straordinarie non previste alla data di approvazione del Piano LTI.

Si segnala che, nel caso di mancato raggiungimento degli obiettivi previsti al 31 dicembre 2025, l'Amministratore Delegato avrà comunque il diritto di ricevere il Payout LTI 2025 nel caso in cui, al 31 dicembre 2027, avrà raggiunto gli obiettivi previsti per il Payout 2027 (il. c.d. "*catch-up*").

Quanto ai meccanismi di correzione, il Piano LTI prevede che le somme maturate siano soggette all'applicazione di meccanismi di correzione *ex post* che prevedono l'eventuale restituzione in tutto o in parte delle somme corrisposte (c.d. *claw-back*), ovvero la non erogazione di remunerazioni maturate ma non ancora erogate (c.d. *malus*), qualora esse siano state determinate sulla base di dati che nei successivi tre anni si siano rivelati manifestamente errati, o frutto di manipolazioni o di condotte illecite.

In caso di cessazione del rapporto tra l'Amministratore Delegato e la Società, salva diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione in senso più favorevole e ferma la facoltà del Consiglio di Amministrazione, previa consultazione del Comitato Remunerazioni e Nomine, di raggiungere accordi di contenuto diverso con l'Amministratore Delegato, dovuta ad una ipotesi di:

- *Bad Leaver*, l'Amministratore Delegato decadrà definitivamente dal diritto di ricevere il *bonus* maturato. Il Consiglio di Amministrazione, a propria assoluta discrezione, potrà consentire, con delibera adeguatamente motivata, di mantenere il diritto ad ottenere una quota parte del *bonus* applicando il criterio "*pro-rata temporis*".

Sono ricompresi tra le ipotesi di *bad leaver* i seguenti eventi, a seconda del caso: (i) licenziamento e/o revoca e/o risoluzione e/o mancato rinnovo del rapporto da parte della Società per giusta causa; (ii) della violazione da parte dell'Amministratore Delegato degli obblighi di non concorrenza comunque assunti dallo stesso nei confronti della Società e/o del Gruppo; (iii) di dimissioni volontarie dalla Società non giustificate dal ricorrere di un'ipotesi di *Good Leaver*M;

- *Good Leaver*, l'Amministratore (ovvero i suoi eredi o successori legittimi) potrà mantenere il diritto ad ottenere una quota parte del *bonus* maturato applicando il criterio "*pro-rata temporis*" sulla base della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance*, effettuata - con riferimento alla data di cessazione del rapporto - in via insindacabile e non contestabile da parte del Consiglio di Amministrazione.

In caso di morte del Beneficiario i suoi aventi causa conserveranno il diritto di ricevere il *bonus* maturato alla data del decesso entro 6 (sei) mesi da tale data.

Sono ricompresi tra le ipotesi di *good leaver* i seguenti eventi, a seconda del caso: (i) morte o invalidità permanente; (ii) licenziamento, revoca, risoluzione o mancato rinnovo del rapporto di lavoro e/o del mandato dell'Amministratore Delegato da parte della Società per ragioni diverse dalla giusta causa; (iii) trasferimenti e/o conferimenti di rami d'azienda della Società; (iv) dimissioni dalla carica o recesso dal rapporto di lavoro in caso di decesso o inabilità fisica o psichica (dovuta a malattia o ad infortunio).

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

Non applicabile.

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

Non sono previsti contratti di consulenza o il mantenimento di benefici non monetari o compensi per impegni di non concorrenza dopo l'eventuale conclusione del rapporto di un Consigliere, del Direttore generale o di un Dirigente con responsabilità strategiche.

Con riferimento al solo Presidente del Consiglio di Amministrazione, in caso di revoca dalla carica senza giusta causa, di mancato rinnovo e di nomina di altro Presidente del Consiglio di Amministrazione, è prevista, un'indennità pari ad Euro 600.000. Non sono previsti correlazioni tra il trattamento di cui sopra e le *performance* della Società.

L'Amministratore Delegato non percepisce alcun compenso in qualità di membro del consiglio di amministrazione. La sua remunerazione - adeguatamente bilanciata al fine di assicurare sia la coerenza tra gli obiettivi di sviluppo a breve termine, sia la sostenibilità della creazione di valore per gli Azionisti nel medio-lungo periodo - viene attribuita esclusivamente in forza del rapporto di lavoro dipendente e della carica di Direttore generale e, come già esposto, si compone di:

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

Il Direttore generale (Amministratore Delegato) è legato alla Società in forza di un contratto di lavoro a tempo indeterminato, con un periodo di preavviso di n. 10 mesi.

Anche in questo caso, la remunerazione viene adeguatamente bilanciata al fine di assicurare sia la coerenza tra gli obiettivi di sviluppo a breve termine, sia la sostenibilità della creazione di valore per gli Azionisti nel medio-lungo periodo e si compone di:

- (i) una componente fissa, definita in modo congruo rispetto alle deleghe, agli incarichi particolari e al ruolo e alle responsabilità strategiche attribuite;

- (ii) una componente variabile, definita entro limiti massimi e correlata alle *performance* attese nel breve e medio-lungo periodo.

Le indennità previste per il Direttore generale, in qualità di dipendente della Società, sono esclusivamente relative al trattamento di fine rapporto (c.d. TFR).

Il Piano di Stock Option prevede che, in caso di cessazione del rapporto tra il Beneficiario e la Società dovuta ad una ipotesi di:

- *bad leaver*, tutte le Opzioni assegnate al Beneficiario, ivi comprese le Opzioni divenute efficaci ma non ancora esercitate, decadranno automaticamente e saranno private di qualsivoglia effetto e validità.

Sono ricompresi tra le ipotesi di *bad leaver* i seguenti eventi, a seconda del caso: (i) licenziamento del Beneficiario, revoca dalla carica di amministratore e/o delle deleghe del Beneficiario, ovvero mancato rinnovo nella carica di consigliere e/o nelle deleghe del Beneficiario, tutte dovute al ricorrere di una giusta causa; e (ii) cessazione del rapporto per dimissioni volontarie del Beneficiario non giustificate dal ricorrere di una ipotesi di *good leaver*;

- *good leaver*, il Beneficiario ovvero i suoi eredi, manterranno il diritto ad esercitare le Opzioni assegnate, fermo restando il rispetto degli obblighi, modalità e termini previsti dal Regolamento avente ad oggetto la definizione dei criteri, delle modalità e dei termini di attuazione del Piano.

Sono ricompresi tra le ipotesi di *good leaver* i seguenti eventi, a seconda del caso: (i) licenziamento del Beneficiario senza giusta causa; (ii) revoca dalla carica di amministratore o mancato rinnovo nella carica di consigliere senza giusta causa; (iii) dimissioni dalla carica di consigliere qualora il Beneficiario, senza che ricorra una giusta causa, subisca una revoca o una mancata conferma delle deleghe tale per cui risulti sostanzialmente alterato il suo rapporto con la Società; (iv) dimissioni dalla carica o recesso dal rapporto di lavoro qualora ricorra anche uno solo dei seguenti casi: (a) inabilità fisica o psichica (dovuta a malattia o ad infortunio) permanente del Beneficiario; (b) decesso del Beneficiario.

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

Con riferimento ai profili inerenti il Piano LTI in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro si rinvia al paragrafo k) che precede.

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

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

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

In conformità a quanto raccomandato dal Codice di Corporate Governance, la remunerazione degli Amministratori Indipendenti, anche quali membri dei comitati endoconsiliari, non è collegata ai risultati economici conseguiti dalla Società.

Agli Amministratori non esecutivi e agli Amministratori Indipendenti, in qualità di membri dei comitati endoconsiliari, spetta l'attribuzione di un compenso aggiuntivo in misura fissa, per remunerare adeguatamente l'attività e l'impegno aggiuntivi messi a disposizione e a beneficio della Società.

Agli Amministratori investiti di particolari incarichi spetta, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c., un'ulteriore componente fissa aggiuntiva di retribuzione, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazioni, come descritto nel precedente paragrafo f) della presente Sezione e nel paragrafo a) della Sezione II della Relazione. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione percepisce un emolumento per speciali incarichi, definito sulla base dei valori medi di mercato applicati in realtà aziendali comparabili a quella della Società.

p) Eventuali politiche retributive utilizzate come riferimento

Non applicabile.

q) Deroghe per circostanze eccezionali

Nel caso di circostanze eccezionali, come definite ai sensi dell'art. 123-ter del TUF (i.e. situazioni in cui la deroga alla Politica è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato), quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, (i) il verificarsi, a livello nazionale o internazionale, di eventi straordinari e non prevedibili, riguardanti il Gruppo o i settori e/o mercati in cui opera, che incidano in modo significativo sui risultati del Gruppo; (ii) l'esigenza di attrarre e trattenerne le figure dotate delle competenze e delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società; nonché (iii) motivare tali figure rispetto a specifici KPI's che possono rivestire una significativa importanza in virtù di circostanze contingenti, la Società valuta l'opportunità che si possa procedervi, trovando applicazione, in tal caso, le disposizioni della procedura adottata da Pininfarina in materia di operazioni con parti correlate.

Tali deroghe possono riguardare, tra l'altro, (a) l'attribuzione di un *bonus* annuale (in sostituzione o in aggiunta a quello già previsto dalla Politica) connessa a obiettivi di *performance* e a parametri diversi da quelli di cui alla Politica, nonché (b) l'adozione di un sistema di incentivazione diverso da quello basato sull'assegnazione di azioni.

2. Compensi dei componenti del Collegio sindacale

L'emolumento corrisposto ai Sindaci non è collegato ai risultati economici conseguiti dalla Società.

La remunerazione dei componenti del Collegio sindacale risulta, pertanto, rappresentata dalla sola componente fissa determinata dall'Assemblea in sede di nomina, tenendo conto della professionalità, dell'impegno richiesto dalla rilevanza del ruolo ricoperto e delle caratteristiche dimensionali e settoriali della Società, nonché della sua situazione.

L'adeguatezza dei compensi e l'idoneità degli stessi a garantire l'indipendenza è peraltro valutata dallo stesso Collegio Sindacale nell'ambito del processo di autovalutazione.

SEZIONE II – COMPENSI PERCEPITI NELL'ESERCIZIO 2022 DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE, DAL DIRETTORE GENERALE E DA ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

La Sezione II, articolata in due Parti, illustra nominativamente i compensi dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo nonché del Direttore generale della Società percepiti nell'esercizio 2022 e, nei casi previsti dalla vigente normativa anche regolamentare, i compensi degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.

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

Nella Parte seconda della Sezione II sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2022, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, ai predetti soggetti, nonché le partecipazioni detenute nella Società da tali soggetti.

Attuazione della Politica retributiva di competenza 2022

L'attuazione della politica retributiva di competenza 2022 verso gli Amministratori, Direttore Generale e gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica⁷, secondo quanto verificato dal Comitato Remunerazione in occasione della valutazione prevista dal Codice di Autodisciplina, è risultata conforme alla Politica approvata dall'Assemblea il 13 maggio 2022, tenuto conto di quanto previsto dalle deliberazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione in data 3 agosto 2022 e 16 gennaio 2023, relative, rispettivamente, alla remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale di cui al successivo paragrafo 1.3, nonché sui compensi degli Amministratori Indipendenti chiamati a far parte dei comitati endoconsiliari.

a) PRIMA PARTE

1.1. Voci che compongono la remunerazione

L'attuale Consiglio di Amministrazione è stato nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 13 maggio 2022 in numero pari a 10 (dieci) componenti, per la durata di 3 (tre) esercizi e, quindi, sino alla data di approvazione del bilancio della Società al 31 dicembre 2024.

Nel corso della seduta del 13 maggio 2022, l'Assemblea degli Azionisti ha deliberato di attribuire al Consiglio di Amministrazione un compenso annuo lordo di complessivi Euro 178.000,00, al netto degli emolumenti per gli Amministratori investiti di particolari incarichi.

Con riferimento ai comitati endoconsiliari, si evidenzia che ai Consiglieri che ne fanno parte sono stati attribuiti gli emolumenti dettagliati di seguito nella Tabella 1 di cui allo Schema n. 7-bis, aggiuntivi rispetto a quanto percepito in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione. Gli importi sono differenziati, a seconda dei casi, avuto riguardo alla qualifica di membro o alla funzione di presidenza eventualmente svolta in ciascun comitato. In dette ipotesi, l'incremento dell'emolumento è volto a remunerare le attività aggiuntive richieste dalla partecipazione o dalle funzioni di coordinamento in capo alla presidenza.

Come già anticipato, l'Amministratore Delegato è anche Direttore generale della Società. Il Direttore generale è Dirigente con responsabilità strategiche, unitamente al Direttore finanziario, il quale ha cessato il rapporto con la società in data 30 settembre 2022. La remunerazione totale di tali Dirigenti con responsabilità strategiche e gli eventuali "bonus" riconosciuti al Presidente del Consiglio di Amministrazione sono stati definiti dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazioni e – per quanto riguarda gli emolumenti per particolari incarichi, se definiti – anche del Collegio sindacale.

⁷ Si segnala che, sino alla data del 31 marzo 2022, la Società comprendeva n. 2 Dirigenti con Responsabilità Strategiche dipendenti della Società (ossia, il Direttore generale e il Direttore Finanziario) la cui retribuzione prevedeva: (i) una retribuzione fissa come dirigente della Società; (ii) un compenso variabile di breve termine. Come anticipato, si segnala che, dal 1° aprile 2022, a seguito della cessazione del rapporto di lavoro del Direttore Finanziario con la Società, l'unico Dirigente con Responsabilità Strategiche dipendente della Società è il Direttore Generale.

Come indicato al punto 1, lettera m), della Sezione I, per il caso di revoca dalla carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione senza giusta causa o di nomina di altro presidente della società, è prevista una indennità, in favore del Presidente del Consiglio di Amministrazione, pari ad Euro 600.000. Non sono previste correlazioni tra i trattamenti di cui sopra e le performance della Società.

Le uniche indennità maturate, nel corso dell'esercizio 2022, sono quelle relative al trattamento di fine rapporto (c.d. TFR) di spettanza dell'Amministratore Delegato (anche Direttore generale) e del Direttore finanziario, in qualità di dipendenti della Società.

Non sono previsti contratti di consulenza o il mantenimento di benefici non monetari o compensi per impegni di non concorrenza dopo l'eventuale conclusione del rapporto di un Consigliere, del Direttore generale o di un Dirigente con responsabilità strategiche.

Si segnala che, nel corso del 2022 sono stati erogati i *bonus* relativi al raggiungimento degli obiettivi riferiti all'esercizio 2021, sì come meglio dettagliato al successivo paragrafo 1.3.

Con riferimento al Collegio sindacale, come già precisato, l'emolumento corrisposto ai Sindaci non è collegato ai risultati economici conseguiti da Pininfarina. La remunerazione del Collegio sindacale risulta, pertanto, rappresentata dalla sola componente fissa determinata tenendo conto della professionalità, dell'impegno richiesto dalla rilevanza del ruolo ricoperto e delle caratteristiche dimensionali e settoriali della Società, nonché della sua situazione. In particolare, l'Assemblea degli Azionisti, tenutasi il 16 marzo 2021, nel nominare il Collegio sindacale (che resterà in carica sino alla data dell'Assemblea che approverà il Bilancio 2023) ha determinato – per ciascun anno e sino alla scadenza dell'incarico – in Euro 22.000,00 il compenso lordo annuo dei Sindaci effettivi e in Euro 33.000,00 il compenso annuo lordo del Presidente del Collegio sindacale.

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

Nel corso dell'esercizio 2022 non sono stati attribuiti indennità e/o benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro.

1.3. Derghe applicate alla Politica

In data 23 marzo 2022, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, sentito il parere del Collegio sindacale, ha esaminato il conseguimento degli obiettivi relativi alla remunerazione variabile di breve periodo, per l'esercizio 2021, dell'Amministratore Delegato, del Presidente del Consiglio di Amministrazione e del Direttore Finanziario, e, pertanto, ha deliberato la corresponsione dei relativi importi, pari, rispettivamente, a Euro 215.600,00, 107.800,00 e 107.800,00, previo parere positivo da parte del Comitato OPC (in quanto, tenuto conto del superamento degli obiettivi relativi all'EBITDA e al Patrimonio netto, nonché del raggiungimento dell'obiettivo relativo al Valore della Produzione⁸, è stato riconosciuto, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, mediante il calcolo ponderato tra il peso percentuale dei singoli obiettivi e la percentuale di raggiungimento degli stessi, un *bonus* aumentato del 7,8% per ciascun beneficiario rispetto a quello stabilito).

In data 3 agosto 2022, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, sentito il parere favorevole del Collegio sindacale ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c., e previo ottenimento del parere favorevole del Comitato OPC, il Consiglio di Amministrazione ha determinato: (i) ai sensi dell'art. 2389, comma 3, in Euro 300.000,00, il compenso per incarichi particolari riferito al ruolo di Presidente; e (ii) in Euro 200.000, il compenso variabile a valere sull'esercizio 2022, riferito al suo ruolo di Amministratore Esecutivo.

⁸ Si ricorda che - a seguito della revisione da parte di Pininfarina della propria informativa finanziaria, volta a consentire una più immediata comprensione delle performance e dei fatti intercorsi nell'esercizio - per "Valore della Produzione" o "VoP" si fa riferimento ai "Ricavi Totali" in conformità a quanto riportato negli schemi di bilancio e nelle relative note integrative.

Infine, in data 16 gennaio 2023, il Consiglio di Amministrazione, sempre su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, sentito il parere favorevole del Collegio sindacale, e previo ottenimento del parere favorevole del Comitato OPC, ha deliberato una modifica della remunerazione dell'Amministratore Delegato, stabilendo (i) un incremento di Euro 150.000,00 lordi annui per la componente fissa della remunerazione (ii) la componente variabile di breve termine della remunerazione in misura pari al 50% della remunerazione fissa, con decorrenza a partire dal 1° novembre 2022, in ottica funzionale al perseguimento dell'interesse sociale alla continuità (a) gestionale della Società; nonché (b) dei rapporti lavorativi in essere con l'AD, figura chiave per il perseguimento degli obiettivi di crescita e di sviluppo del business di Pininfarina, a beneficio, tra l'altro, di tutti i suoi Azionisti.

1.4. Applicazione di meccanismi di correzione ex post (claw-back e/o malus)

Nel corso dell'esercizio 2022 non sono stati applicati meccanismi di correzione ex post della componente variabile.

1.5. Variazione della retribuzione e informazioni di confronto

Di seguito è illustrato il confronto tra la variazione annuale:

- i) della remunerazione totale dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio sindacale, e dei Dirigenti con responsabilità strategica.

Nel confronto tra i compensi corrisposti nell'anno 2021 rispetto all'anno 2022, occorre considerare che per alcuni Consiglieri di Amministrazione il 2022 è stato l'anno della nomina: il compenso è pertanto maturato dalla data di Assemblea di nomina tenutasi il 13 maggio 2022.

	2022	2021	2020	2019	2018
Pininfarina Paolo	-6,5%	+25,7%	-30,5%	-2,7%	+48%
Angori Silvio Pietro	-0,03%	+38,5%	-24%	+3%	+12,4%
Guglielmetti Romina		-	-	+11,1%	-
Itzkowitz Jay Noah (*)	+25,4%	-	-	+4,69%	-
Mattioli Licia		-	-	-15,6%	-
Manoj Bhat					
Dilip Keshu					
Miglioli Sara (*)	+9,1%	-	-	-	-
Sheriff Antony (*)	-4,8%	-	-	-	-
Calloni Maria Giovanna (****)					
Dethridge Sara (****)					
Morselli Lucia (****)					
Albertini Gianfranco (*****)	-80,5%	+36,3%	-61%	+81,9%	-5,5%
Miani Massimo (**)	-	-21,4%	-	-	
Di Bella Antonia (**)			-	-	
Devalle Alain (**)		-93,4	+1,5%	+46,6%	
Golfetto Francesca (***)	-				
Battistella Claudio (***)	-				

(*) Data di prima assunzione della carica 03/08/2016; (**) Data di prima assunzione della carica di sindaco 14/05/2018; (***) Data di prima assunzione della carica di sindaco 16/03/2021; (****) Data di prima assunzione della carica 13/05/2022; (*****) si segnala che il Direttore Finanziario, il cui rapporto di lavoro con la Società è cessato in data 30 settembre 2022, ha percepito i compensi previsti in qualità di Direttore Finanziario sino al 31 marzo 2022.

I dati esposti tengono conto del *turn-over* e della durata in carica degli attuali amministratori e componenti del collegio sindacale. La variazione 2020/2021 è stata aggiornata tenendo in considerazione i *bonus* erogati sugli obiettivi a valere sull'esercizio 2021.

ii) dei risultati della Società (variazione % annuale);

	2022	2021	2020	2019	2018
Valore della produzione⁹	+14,1%	+9,3%	-17,3%	-25,2%	+18,2%
Risultato operativo	-107,1%	+113,8%	-71,7%	-322,0%	+191,9%
Patrimonio netto	-11%	+13,8%	-10,9%	-16,6%	+10,8%

iii) della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione della Relazione.

	2022	2021	2020	2019
Variazione	+7%	+8%	-7%	-1,6%

La retribuzione annua media lorda è stata calcolata dividendo il monte retribuzioni (importo contributivo) per il numero dei dipendenti mediatizzato per i mesi di lavoro effettivo.

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

L'Assemblea degli azionisti tenutasi in data 13 maggio 2022 ha approvato la Sezione II della Relazione sulla remunerazione relativa all'esercizio 2021 con n. 62.030.022 voti favorevoli (100% dei presenti).

⁹ Si ricorda che - a seguito della revisione da parte di Pininfarina della propria informativa finanziaria, volta a consentire una più immediata comprensione delle performance e dei fatti intercorsi nell'esercizio - per "Valore della Produzione" o "VoP" si fa riferimento ai "Ricavi Totali" in conformità a quanto riportato negli schemi di bilancio e nelle relative note integrative.

b) PARTE SECONDA – TABELLE

I compensi corrisposti ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio sindacale, al Direttore generale e ad altri Dirigenti con responsabilità strategiche nel corso dell'esercizio 2022 sono riportati di seguito, in via analitica, nelle Tabelle di cui allo Schema 7-bis dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti.

Le partecipazioni in Pininfarina S.p.A. detenute dal Presidente del Consiglio di Amministrazione sono riportate di seguito, in via analitica, nella Tabella di cui allo Schema 7-ter dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti.



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

(Emolumenti di competenza deliberati, ancorchè non corrisposti)												
(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Cognome e nome	Carica/risposta	Periodo per cui si è svolta l'incarico	Scadenza della carica (assemblea che approva il bilancio)	Compensi fissa	Compensi per la partecipazione ai consulti	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Pininfarina Paolo	Presidente	01/01/22 31/12/22	2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio Presidente Amministratore				333.332		140.218		17.214		490.764		
(II) Compensi da controllate e collegate				-								
(III) Totale				333.332		140.218		17.214		490.764		
Angori Silvio Pietro	Amministratore Delegato	01/01/22 31/12/22	2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio Amministratore delegato Amministratore Direttore Generale				- 521.720		148.982		28.372		- 699.074		
(II) Compensi da controllate e collegate				-								
(III) Totale				521.720		148.982		28.372		- 699.074		
Guglielmotti Romina	Amministratore	01/01/22 31/12/22	2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio Amministratore Comitato Controllo e Rischi				- -		-				- -		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				-		-		-		-		
Calloni Maria Giovanna	Amministratore	13/05/22 31/12/22	2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio Amministratore Comitato Controllo e Rischi				22.000	6.000					22.000 6.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				22.000	6.000	-		-		28.000		
Itzkowitz Jay Noah	Amministratore	01/01/22 31/12/22	2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio Amministratore Comitato Controllo e Rischi Comitato Operazioni c/Parti correlate Comitato Nomine e Remuneraz.				22.000	12.000 4.000 4.000					22.000 12.000 4.000 4.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				22.000	20.000	-		-		42.000		
Maffioli Licia	Amministratore	01/01/22 13/05/22	2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio Amministratore Comitato Nomine e Remun.										-		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				-	-	-		-		-		
Dethridge Sara	Amministratore	13/05/22 31/12/22	2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio Amministratore Comitato Controllo e Rischi				22.000	6.000					22.000 6.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				22.000	6.000	-		-		28.000		
Miglioli Sara	Amministratore	01/01/22 31/12/22	2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio Amministratore Comitato Operazioni c/Parti correlate				22.000	2.000					22.000 2.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				22.000	2.000	-		-		24.000		
Morselli Lucia	Amministratore	13/05/22 31/12/22	2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio Amministratore Comitato Nomine e Remun.				22.000	4.000					22.000 4.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				22.000	4.000	-		-		26.000		
Sheriff Antony	Amministratore	01/01/22 31/12/22	2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio Amministratore Comitato Operazioni c/Parti correlate Comitato Nomine e Remuneraz.				22.000 2.000	6.000					22.000 2.000 6.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				24.000	6.000	-		-		30.000		
Albertini Gianfranco	Dirigente con responsabilità strategica Segretario del Consiglio Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari	01/01/22 31/03/22										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio Dirig. Preposto redaz.doc cont.soc. Direttore Finanziario fino al 31/03/2022				- 74.474				5.970		- 80.444		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				74.474	-	-		5.970	-	80.444		

Gli amministratori facenti capo al gruppo Mahindra, Manoj Bhat e Dilip Keshu, nominati dall'assemblea del 13 maggio 2022 non percepiscono emolumenti.

(Segue)

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

(Emolumenti di competenza deliberati, ancorchè non corrisposti)												
(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica (Assemblea che approva il Bilancio 2023)	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value del compenso equity	Indennità di fine carica o di cessazione dell'rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Miani Massimo	Presidente Collegio Sindacale	01/01/22 31/12/22	2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Presidente Collegio Sindacale			33.000						33.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				33.000	-	-		-		33.000		
Battistella Claudio	Sindaco effettivo	01/01/22 31/12/22	2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Sindaco effettivo Membro OdV			22.000					6.000	22.000 6.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				22.000	-	-		-	6.000	28.000		
Golfo Francesca	Sindaco effettivo	01/01/22 31/12/22	2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Sindaco effettivo			22.000						22.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				22.000	-	-		-		22.000		

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

A	B	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio							Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni di competenza a fine dell'esercizio			
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)		(14)	(15) = (2)+(5)-(14)	(16)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione e	Data di assegnazione e	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione e delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Fair value (\$)		
I - Compensi nella società che redige il bilancio																		
Silvio Pietro Angori	ADe Direttore Generale	2016-2023	445.185	1,10	30/05/2017 20/11/2023	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	445.185	-	
Silvio Pietro Angori	ADe Direttore Generale	2016-2023	445.185	1,10	30/05/2018 20/11/2023	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	445.185	-	
Silvio Pietro Angori	ADe Direttore Generale	2016-2023	445.185	1,10	30/05/2019 20/11/2023	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	445.185	-	
Gianfranco Albertini	CFO	2016-2023	296.790	1,10	30/05/2017 20/11/2023	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	296.790	-	
Gianfranco Albertini	CFO	2016-2023	296.790	1,10	30/05/2018 20/11/2023	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	296.790	-	
Gianfranco Albertini	CFO	2016-2023	296.790	1,10	30/05/2019 20/11/2023	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	296.790	-	
II - Compensi da controllate e collegate																		
(II) Totale																		
															2.225.925	-	-	2.225.925

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

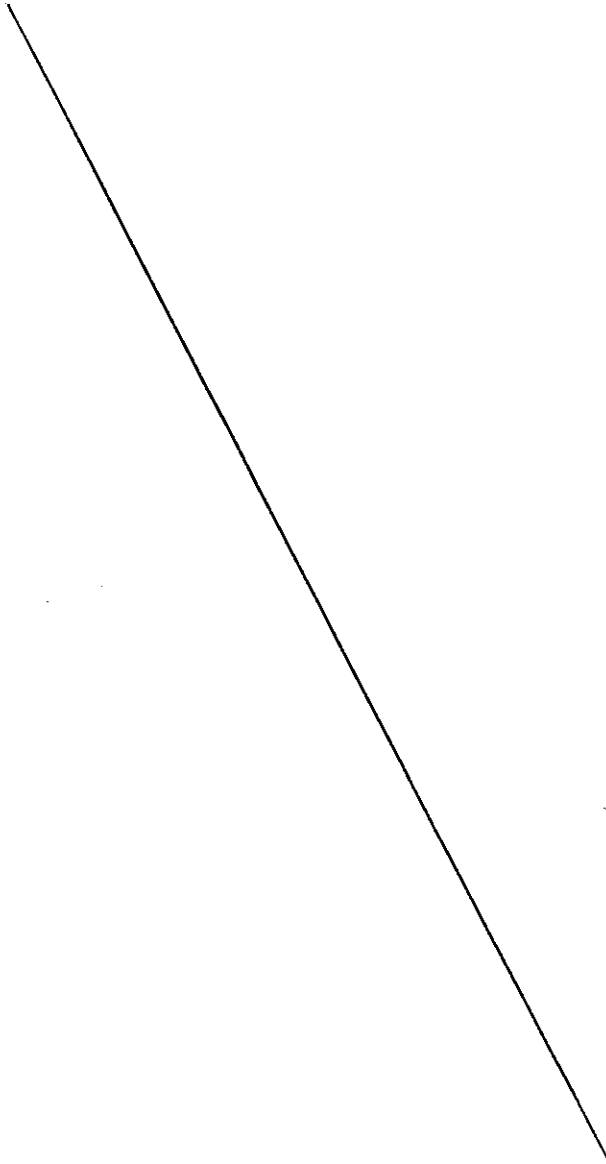
TABELLA 3B di cui allo Schema n. 7-bis: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica ricoperta	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogato	Ancora differiti	
Pininfarina Paolo	Presidente								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			140.218						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			140.218						
Angori Silvio Pietro	Amministratore Delegato e Direttore Generale								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			148.982						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			148.982						

TABELLA 1 di cui allo Schema n. 7-ter: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2022
Pininfarina Paolo	Presidente	Pininfarina S.p.A.	120.130		60.000	60.130







pininfarina

PININFARINA S.p.A.

Sede legale in Torino – Via Raimondo Montecuccoli 9

Capitale Sociale Euro 56.481.931,72 i.v.

Codice Fiscale e numero iscrizione Registro Imprese Ufficio di Torino 00489110015

ASSEMBLEA ORDINARIA DEGLI AZIONISTI DI PININFARINA S.P.A.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI PININFARINA S.P.A. SUL TERZO PUNTO ALL'ORDINE DEL GIORNO DELL'ASSEMBLEA ORDINARIA DEGLI AZIONISTI CONVOCATA PER IL GIORNO 11 MAGGIO 2023 IN PRIMA CONVOCAZIONE E OCCORRENDO, IN SECONDA CONVOCAZIONE, PER IL GIORNO 12 MAGGIO 2023.

PREMESSA

Signori Azionisti,

con riferimento al presente punto all'ordine del giorno, siete stati convocati – secondo quanto previsto dall'art. 114-bis del D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 (il "**TUF**"), come successivamente modificato – per discutere e deliberare in ordine alla proposta di adozione di un Piano di incentivazione monetaria di lungo termine per il periodo 2023-2027 (il "**Piano LTI**").

Lo schema del Piano LTI è stato definito dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, nella riunione del 23 marzo 2023.

Le caratteristiche del suddetto Piano LTI sono illustrate nel documento informativo predisposto dalla Società ai sensi dell'art. 84-bis del regolamento adottato con delibera Consob 14 maggio 1999 n. 11971 (il "**Regolamento Emittenti**"), messo a disposizione del pubblico presso la sede della Società, Borsa Italiana S.p.A. e pubblicato sul sito *internet* della Società (il "**Documento Informativo**").

Tenuto conto che il Piano LTI è di tipo monetario, non prevedendo l'assegnazione di azioni o di opzioni o altri strumenti finanziari, ma esclusivamente un incentivo in denaro in parte collegato all'andamento dell'azione ordinaria di Pininfarina, il Documento Informativo, redatto ai sensi della normativa vigente, non contiene le informazioni richieste per piani di incentivazione che prevedono l'attribuzione e/o l'assegnazione di azioni o opzioni o altri strumenti finanziari.

Nella presente relazione si fa perciò rinvio a tale Documento Informativo.

I soggetti destinatari del Piano LTI

Il Piano LTI è rivolto all'Amministratore Delegato, Silvio Pietro Angori, unico beneficiario del Piano LTI (il "**Beneficiario**"), il quale è, altresì, direttore generale della Società.

Ragioni che motivano l'adozione del Piano LTI

Il Piano rappresenta un valido strumento per incentivare e fidelizzare il Beneficiario, quale soggetto che riveste un ruolo chiave nel raggiungimento degli obiettivi del Gruppo, nonché per allineare gli interessi del Beneficiario con quelli di incremento di valore e di ritorno dell'investimento degli azionisti.

L'incentivazione e la fidelizzazione costituisce, inoltre, un indispensabile strumento affinché la Società possa proseguire il proprio percorso coerentemente con i propri obiettivi.

In particolare, attraverso l'adozione del Piano, la Società intende:

- allineare gli interessi del Beneficiario con quelli degli azionisti ed investitori e con il piano strategico del Gruppo;
- legare la remunerazione del Beneficiario, quale soggetto che riveste un ruolo chiave nel raggiungimento degli obiettivi del Gruppo, all'effettivo rendimento della Società, alla creazione di nuovo valore per il Gruppo e al raggiungimento di obiettivi specifici prefissati di medio-lungo periodo;
- focalizzare gli sforzi dell'Amministratore Delegato sulle *performance* industriali di lungo periodo del Gruppo;
- orientare le risorse chiave aziendali verso il raggiungimento di obiettivi di lungo termine, consentendo di perseguire l'obiettivo prioritario di creazione di valore in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- assicurare la motivazione e la *retention* del Beneficiario, attraverso la subordinazione della maturazione dell'incentivo economico del Piano al mantenimento del rapporto di lavoro con il Gruppo.

Modalità di attuazione del Piano LTI

Il Piano LTI è collegato al raggiungimento di obiettivi di *performance* relativi al (i) Valore della Produzione¹; (ii) all'EBITDA; e (iii) al TSR Assoluto, ossia l'andamento della performance del TSR Assoluto durante il periodo del Piano LTI rispetto ad una scala predefinita di valori compresi tra minimo, *target* e massimo.

Ai fini della verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance* si farà riferimento ai dati di bilancio così come approvati dai competenti organi sociali, fatta salva la facoltà del Comitato Nomine e Remunerazione e del Consiglio di Amministrazione di utilizzare dati c.d. "normalizzati" per tenere conto di eventi e condizioni straordinarie non previsti alla data di approvazione del Piano LTI

Il Piano LTI prevede una scala d'incentivazione che esprime il premio maturato in relazione al grado di conseguimento di ciascun indicatore di *performance*. In particolare, prevede sia valori minimi, al di sotto dei quali la Società non procede al pagamento dell'incentivo, sia valori massimi, oltre i quali la Società erogherà l'ammontare ovvero la percentuale massima approvata (i.e. 75% della componente fissa della remunerazione in ragion d'anno del Piano LTI).

Pertanto, al (i) 31 dicembre 2025, in caso di raggiungimento del *ceiling*, l'Amministratore Delegato avrà diritto a ricevere un *bonus* pari al 225% della componente fissa della sua remunerazione; (ii) 31 dicembre 2027, in caso di raggiungimento del *ceiling*, l'Amministratore Delegato avrà diritto a ricevere un *bonus* pari al 150% della componente fissa della sua remunerazione.

La tabella di seguito riportata evidenzia, per ciascun indicatore di *performance* (KPIs), la relazione tra i diversi livelli di conseguimento degli obiettivi e le relative misure della componente variabile che saranno erogate (*payout*).

Driver di performance	2023 - 2025			Peso %	2026 - 2027			Peso %
	performance target e % del bonus target				performance target e % del bonus target			
Valore della Produzione	<i>Floor</i>	<i>Target</i>	<i>Ceiling</i>	35%	<i>Floor</i>	<i>Target</i>	<i>Ceiling</i>	35%
EBITDA	75%	150%	225%	35%	50%	100%	150%	35%
TSR Assoluto				30%				30%

In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi previsti al 31 dicembre 2025, l'Amministratore Delegato avrà comunque il diritto di ricevere il Payout 2025 nel caso di raggiungimento, al 31 dicembre 2027, degli obiettivi previsti per il Payout 2027 (il. c.d. "catch-up").

I *target* di incentivazione di lungo periodo, al fine del riconoscimento al Beneficiario dell'incentivo stabilito nel Piano LTI stesso, saranno definiti dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, mediante apposito Regolamento, sulla base delle linee guida del *business plan* 2023-2027 presentate al Consiglio di Amministrazione il 23 marzo 2023.

La presente Relazione è messa a disposizione degli azionisti presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato eMarket STORAGE (all'indirizzo www.emarketstorage.com), presso la sede sociale e sul sito internet della Società all'indirizzo www.pininfarina.it, nella sezione "Investor Relations – Informazioni per gli Azionisti", nell'area dedicata all'assemblea in oggetto.

* * *

¹ Per completezza si segnala che - a seguito della revisione da parte di Pininfarina della propria informativa finanziaria, volta a consentire una più immediata comprensione delle performance e dei fatti intercorsi nell'esercizio - per "Valore della Produzione" o "VoP" si fa riferimento ai "Ricavi Totali" in conformità a quanto riportato negli schemi di bilancio e nelle relative note integrative.

Signori Azionisti,

in considerazione di quanto precede, Vi proponiamo di assumere la seguente deliberazione:

"L'assemblea ordinaria degli azionisti della

PININFARINA S.p.A.,

- *preso atto della proposta del consiglio di amministrazione,*
- *esaminato il documento informativo predisposto dal consiglio di amministrazione ai sensi dell'articolo 84-bis del regolamento adottato con delibera Consob 14 maggio 1999 n. 11971,*
delibera
- *di approvare, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 114-bis del D.Lgs. 58/1998, l'adozione del Piano di incentivazione monetaria di lungo termine per il periodo 2023-2027 (il "**Piano LTI**") in conformità alle linee guida indicate nella relazione del consiglio di amministrazione e nel documento informativo;*
- *di conferire al consiglio di amministrazione, con espressa facoltà di sub-delega, ogni più ampio potere necessario od opportuno per dare completa ed integrale attuazione al Piano LTI, ivi compreso, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il potere di:*
 - (i) *definire e approvare il regolamento attuativo del Piano LTI sulla base delle linee guida approvate dal consiglio di amministrazione in data 23 marzo 2023, e apportare allo stesso, di tempo in tempo, le modifiche e/o le integrazioni ritenute necessarie e/o opportune al fine di (i) definire gli indicatori di performance, (ii) tenere conto delle modifiche normative e regolamentari, nonché (iii), in ipotesi di operazioni straordinarie inerenti alla Società non espressamente disciplinate dal regolamento e/o altri eventi suscettibili di influire sul Piano LTI, mantenerne invariati, nei limiti consentiti dalla normativa di tempo in tempo applicabile, i contenuti sostanziali ed economici del Piano LTI;*
 - (ii) *provvedere all'informativa al mercato, alla redazione e/o alla finalizzazione di ogni documento necessario od opportuno in relazione al Piano LTI, ai sensi delle applicabili disposizioni legislative e regolamentari, nonché, in generale, all'esecuzione delle delibere assunte;*
 - (iii) *stabilire ogni altro termine e condizione per l'attuazione del Piano LTI nella misura in cui ciò non contrasti con quanto stabilito dall'assemblea".*

Cambiano (TO), 11 aprile 2023

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente



PININFARINA S.P.A.
PIANO LTI 2023/2027

DOCUMENTO INFORMATIVO

redatto ai sensi dell'art. 84-bis del regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche e integrazioni e dell'art. 114-bis del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58

Pininfarina S.p.A.

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 23 marzo 2023

INDICE

PREMESSA.....	4
DEFINIZIONI	5
1. I SOGGETTI DESTINATARI DEL PIANO.....	7
1.1. Indicazione nominativa dei destinatari del Piano	7
1.2. Categorie di dipendenti o di collaboratori dell'emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o Controllate di tale emittente	7
1.3. Indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del Piano appartenenti ai gruppi indicati al punto 1.3, lettere a), b) e c) dell'Allegato 3A, Schema 7, del Regolamento Emittenti ...	7
1.4. Descrizione e indicazione numerica, separata per le categorie:	7
a) dei Dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lettera b) del paragrafo 1.3 Il Piano non descrive e/o indica numericamente i Beneficiari che appartengono alle categorie indicate al punto 1.4, lettere a), b) e c) dell'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti	7
b) nel caso delle società di "minori dimensioni", ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. f) del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, l'indicazione per aggregato di tutti i dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari	7
c) delle altre eventuali categorie di dipendenti o di collaboratori per i quali sono state previste caratteristiche differenziate del Piano.....	7
2. RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO	7
2.1. Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione del Piano	7
2.2. Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di performance considerati ai fini dell'attribuzione del Piano, e	8
2.3. Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione	8
2.4. Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi da Pininfarina, quali strumenti finanziari emessi da controllate o, controllanti o società terze rispetto al gruppo di appartenenza; nel caso in cui i predetti strumenti non sono negoziati nei mercati regolamentati informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile	10
2.5. Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del Piano	10
2.6. Eventuale sostegno del Piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della Legge 24 dicembre 2003, n. 350	10
3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DEGLI STRUMENTI	10
3.1. Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'Assemblea al Consiglio di Amministrazione al fine dell'attuazione del Piano	10
3.2. Indicazione dei soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano e loro funzione e competenza	11
3.3. Eventuali procedure esistenti per la revisione del Piano anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base	11
3.4. Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari su cui è basato il Piano (ad esempio: assegnazione gratuita di azioni, aumenti di capitale con esclusione del diritto di opzione, acquisto e vendita di azioni proprie)..	12

3.5.	<i>Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche dei piani; eventuali conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati</i>	12
3.6.	<i>Data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione del Piano all'Assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale Comitato per le Nomine e la Remunerazione</i>	12
3.7.	<i>Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 5, lett. a), la data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dall'eventuale comitato per la remunerazione.....</i>	12
3.8.	<i>Prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui è bastato il Piano, se negoziati nei mercati regolamentati</i>	12
3.9.	<i>Nel caso di piani basati su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità l'emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione del piano, della possibile coincidenza temporale tra: (i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per la remunerazione; e (ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114, comma 1; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano: (a) non già pubblicate ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero (b) già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato</i>	13
4.	CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI	13
4.1.	<i>Descrizione delle forme in cui è strutturato il Piano</i>	13
4.2.	<i>Indicazione del periodo di effettiva attuazione del Piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti</i>	13
4.3.	<i>Termine del Piano</i>	13
4.4.	<i>Massimo numero di strumenti finanziari, anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie.....</i>	14
4.5.	<i>Modalità e clausole di attuazione del Piano, specificando se la effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di performance; descrizione di tali condizioni e risultati</i>	14
4.6.	<i>Indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti ovvero sugli strumenti rivenienti dall'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi</i>	14
4.7.	<i>Descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione dei piani nel caso in cui i destinatari effettuano operazioni di hedging che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati, anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali Azioni</i>	14
4.8.	<i>Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro.....</i>	14
4.9.	<i>Indicazione di altre eventuali cause di annullamento del Piano</i>	15
4.10.	<i>Motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte della Società, degli strumenti finanziari oggetto del Piano, disposto ai sensi degli articoli 2357 e ss. del codice civile; beneficiari del riscatto indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto</i>	15
4.11.	<i>Eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358 del codice civile</i>	15
4.12.	<i>Indicazione di valutazioni sull'onere atteso per la Società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del Piano.....</i>	15
4.13.	<i>Indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dal Piano</i>	15
4.14.	<i>Eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali</i>	15

4.15. Nel caso in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati, ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore loro attribuite	15
4.16. Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione	15
4.17. Scadenza delle opzioni	15
4.18. Modalità (americano/europeo), tempistica (ad es. periodi validi per l'esercizio) e clausole di esercizio (ad esempio clausole di knock-in e knock-out)	16
4.19. Prezzo di esercizio dell'opzione ovvero le modalità e i criteri per la sua determinazione, con particolare riguardo: a) alla formula per il calcolo del prezzo di esercizio in relazione ad un determinato prezzo di mercato (c.d. fair market value) (ad esempio: prezzo di esercizio pari al 90%, 100% o 110% del prezzo di mercato), e b) alle modalità di determinazione del prezzo di mercato preso a riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio (ad esempio: ultimo prezzo del giorno precedente l'assegnazione, media del giorno, media degli ultimi 30 giorni ecc.)	16
4.20. Motivazioni della differenza del prezzo di esercizio rispetto al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 4.19 (fair market value)	16
4.21. Criteri sulla base dei quali si prevedono differenti prezzi di esercizio tra vari soggetti o varie categorie di soggetti destinatari	16
4.22. Nel caso in cui gli strumenti finanziari sottostanti le opzioni non sono negoziati nei mercati regolamentati, indicazione del valore attribuibile agli strumenti sottostanti o i criteri per determinare tale valore	16
4.23. Criteri per gli aggiustamenti resi necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti sottostanti (aumenti di capitale, dividendi straordinari, raggruppamento e frazionamento delle azioni sottostanti, fusione e scissione, operazioni di conversione in altre categorie di azioni ecc.)	16
4.24. Piani di compensi basati su strumenti finanziari	16

PREMESSA

Il presente documento informativo ("**Documento informativo**") è redatto ai sensi del combinato disposto degli artt.114-bis del TUF e 84-bis del Regolamento Emittenti e in coerenza, anche nella numerazione dei relativi paragrafi, con le indicazioni contenute nello Schema n. 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti.

Il Documento informativo è messo a disposizione del pubblico presso la sede legale di Pininfarina, nonché sul sito *internet* www.pininfarina.it, sezione "*Corporate Governance/ Informazioni per gli Azionisti*" nell'area dedicata all'Assemblea 2023, nonché tramite il meccanismo di stoccaggio autorizzato eMarket Storage (eMarketStorage.com), secondo quanto previsto dalla vigente normativa regolamentare.

Il Documento informativo ha ad oggetto il "*Piano LTI 2023/2027*", approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società nella riunione del 23 marzo 2023 e sottoposto, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF, all'approvazione dell'Assemblea, da convocarsi per l'11 maggio 2023 in prima convocazione e occorrendo, in seconda convocazione, per il 12 maggio 2023, nella misura in cui è basato anche sull'andamento del titolo Pininfarina nei termini *infra* illustrati.

Il Piano LTI è da considerarsi - ai sensi del combinato disposto degli artt. 114-bis, terzo comma, del TUF e 84-bis, secondo comma, del Regolamento Emittenti - di "*particolare rilevanza*" in quanto rivolto all'Amministratore Delegato di Pininfarina.

Tenuto conto che il Piano LTI è di tipo monetario, non prevedendo l'assegnazione di azioni o di opzioni su azioni o altri strumenti finanziari ma esclusivamente un incentivo in denaro, in parte collegato all'andamento dell'azione ordinaria di Pininfarina, il Documento informativo non contiene quelle informazioni richieste per meccanismi che considerano l'attribuzione di azioni, opzioni su azioni o altri strumenti finanziari.

DEFINIZIONI

Amministratore Delegato	l'Amministratore delegato della Società, Dott. Silvio Pietro Angori.
Assemblea	l'assemblea degli azionisti della Società.
Azioni	le azioni ordinarie di Pininfarina S.p.A. negoziate Euronext Milan, organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A..
Beneficiario	l'Amministratore Delegato.
Cambio di Controllo	l'acquisizione, diretta o indiretta, da parte di uno o più soggetti terzi del controllo della Società ai sensi dell'art. 93 del TUF.
Codice di Corporate Governance	il Codice di <i>Corporate Governance</i> delle società quotate, approvato dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> istituito dalle Associazioni di impresa (ABI, ANIA, Assonime, Confindustria), da Borsa Italiana S.p.A., e dall'Associazione degli investitori professionali (Assogestioni) a gennaio 2020.
Collegio Sindacale	il Collegio Sindacale della Società.
Comitato Nomine e Remunerazione	e il Comitato per le Nomine e la Remunerazione della Società istituito e nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società in ottemperanza al Codice di Corporate Governance.
Consiglio di Amministrazione	il Consiglio di Amministrazione della Società.
Data di Approvazione del Piano	la data di approvazione del Piano da parte dell'Assemblea.
Documento Informativo	il presente documento informativo, redatto ai sensi dell'art. 114- bis del TUF e dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti, e in coerenza con lo Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti.
Gruppo Pininfarina o Gruppo	la Società e le sue controllate.
Obiettivi di Performance	gli obiettivi di <i>performance</i> al cui raggiungimento è condizionata l'erogazione dell'incentivo monetario, che saranno definiti dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, mediante apposito Regolamento, sulla base delle linee guida del <i>business plan</i> 2023-2027 presentate al Consiglio di Amministrazione il 23 marzo 2023.
Periodo di Riferimento	il periodo di riferimento del Piano, ovvero il periodo 1° gennaio 2023-31 dicembre 2027.
Piano LTI o Piano	il " <i>Piano LTI 2023/2027</i> ", approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società nella riunione del 23 marzo 2023, e sottoposto, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF, all'approvazione dell'Assemblea, nella misura in cui è basato anche sull'andamento del titolo Pininfarina nei termini <i>infra</i> illustrati.

Regolamento	il regolamento attuativo del Piano LTI, che sarà approvato dal Consiglio di Amministrazione su delega richiesta all'Assemblea degli Azionisti dell'11 maggio 2023.
Regolamento Emittenti	il Regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato.
Società o Pininfarina	Pininfarina S.p.A., con sede legale in via Raimondo Montecuccoli n. 9, Torino, codice fiscale e numero di iscrizione al registro delle imprese di Torino 00489110015.
TUF	il D. Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998, come successivamente modificato.
TSR Assoluto	il ritorno per un investitore calcolato considerando sia le variazioni del prezzo dell'azione Pininfarina in un determinato periodo sia i dividendi distribuiti nello stesso periodo, ipotizzando che tali dividendi siano reinvestiti al momento dello stacco nelle azioni stesse della Società.

1. I SOGGETTI DESTINATARI DEL PIANO

1.1. Indicazione nominativa dei destinatari del Piano

Il Piano LTI è rivolto all'Amministratore Delegato di Pininfarina, attualmente identificato nella persona di Silvio Pietro Angori, unico Beneficiario.

1.2. Categorie di dipendenti o di collaboratori dell'emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o Controllate di tale emittente

Non applicabile.

1.3. Indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del Piano appartenenti ai gruppi indicati al punto 1.3, lettere a), b) e c) dell'Allegato 3A, Schema 7, del Regolamento Emittenti

Il Piano LTI è rivolto all'Amministratore Delegato, Silvio Pietro Angori, il quale è, altresì, direttore generale della Società.

1.4. Descrizione e indicazione numerica, separata per le categorie:

a) *dei Dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lettera b) del paragrafo 1.3 Il Piano non descrive e/o indica numericamente i Beneficiari che appartengono alle categorie indicate al punto 1.4, lettere a), b) e c) dell'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti*

Non applicabile.

b) *nel caso delle società di "minori dimensioni", ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. f) del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, l'indicazione per aggregato di tutti i dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari*

Non applicabile.

c) *delle altre eventuali categorie di dipendenti o di collaboratori per i quali sono state previste caratteristiche differenziate del Piano*

Non applicabile.

2. RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

2.1. Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione del Piano

Il Piano rappresenta un valido strumento per incentivare e fidelizzare il Beneficiario, quale soggetto che riveste un ruolo chiave nel raggiungimento degli obiettivi del Gruppo, nonché per allineare gli interessi del Beneficiario con quelli di incremento di valore e di ritorno dell'investimento degli azionisti.

L'incentivazione e la fidelizzazione costituisce, inoltre, un indispensabile strumento affinché la Società possa proseguire il proprio percorso coerentemente con i propri obiettivi.

In particolare, attraverso l'adozione del Piano, la Società intende:

- allineare gli interessi del Beneficiario con quelli degli azionisti ed investitori e con il piano strategico del Gruppo;
- legare la remunerazione del Beneficiario, quale soggetto che riveste un ruolo chiave nel raggiungimento degli obiettivi del Gruppo, all'effettivo rendimento della Società, alla creazione di nuovo valore per il Gruppo e al raggiungimento di obiettivi specifici prefissati di medio-lungo periodo;
- focalizzare gli sforzi dell'Amministratore Delegato sulle performance industriali di lungo periodo del Gruppo;

- orientare le risorse chiave aziendali verso il raggiungimento di obiettivi di lungo termine, consentendo di perseguire l'obiettivo prioritario di creazione di valore in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- assicurare la motivazione e la *retention* del Beneficiario, attraverso la subordinazione della maturazione dell'incentivo economico del Piano al mantenimento del rapporto di lavoro con il Gruppo.

I *target* di incentivazione di lungo periodo, al fine del riconoscimento al Beneficiario dell'incentivo stabilito nel Piano LTI stesso, saranno definiti dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, mediante apposito Regolamento, sulla base delle linee guida del *business plan 2023-2027* presentate al Consiglio di Amministrazione il 23 marzo 2023.

2.2. *Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di performance considerati ai fini dell'attribuzione del Piano, e*

2.3. *Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione*

I livelli di incentivazione – calcolati come una percentuale della retribuzione fissa – sono definiti in coerenza con i seguenti principi, di cui alla politica di remunerazione adottata da Pininfarina:

- struttura retributiva del *management* adeguatamente bilanciata tra: una componente fissa congrua rispetto alle deleghe e/o alle responsabilità attribuite;
- una componente variabile definita entro limiti massimi e finalizzata ad ancorare la remunerazione alla *performance* effettivamente conseguita;
- coerenza della remunerazione complessiva rispetto ai riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di analogo livello di responsabilità e complessità, nell'ambito di *panel* di aziende comparabili con Pininfarina;
- remunerazione variabile caratterizzata da una significativa incidenza delle componenti di incentivazione di lungo termine, attraverso un adeguato differimento temporale.

Il Piano LTI prevede un *bonus* potenziale in capo all'Amministratore Delegato, approvato dal Consiglio di Amministrazione e definito in termini di moltiplicatore della remunerazione fissa annua lorda al momento di approvazione del Piano, pari ad un massimo del 75% della remunerazione fissa lorda annuale in ragione d'anno per ciascun esercizio di cui al Piano LTI (2023-2027), e la cui erogazione è prevista con riferimento agli obiettivi raggiunti (a) al 31 dicembre 2025; e al (b) al 31 dicembre 2027, come di seguito *infra* meglio precisato.

In particolare, il Piano LTI è collegato al raggiungimento di obiettivi di *performance* relativi al (i) Valore della Produzione¹; (ii) all'EBITDA; e (iii) al TSR Assoluto, ossia l'andamento della performance del TSR Assoluto durante il periodo del Piano LTI rispetto ad una scala predefinita di valori compresi tra minimo, *target* e massimo.

Il compenso, come anticipato, è determinato con riferimento a un moltiplicatore collegato al punteggio di *performance* minimo, *target* e massimo, che è rispettivamente pari al 25%, al 50% e al 75% del compenso fisso in ragion d'anno del Piano LTI, in relazione ai risultati conseguiti nel periodo di *performance*.

¹ Per completezza si segnala che - a seguito della revisione da parte di Pininfarina della propria informativa finanziaria, volta a consentire una più immediata comprensione delle performance e dei fatti intercorsi nell'esercizio - per "Valore della Produzione" o "VoP" si fa riferimento ai "Ricavi Totali" in conformità a quanto riportato negli schemi di bilancio e nelle relative note integrative.

Ai fini della verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance* si farà riferimento ai dati di bilancio così come approvati dai competenti organi sociali, fatta salva la facoltà del Comitato Nomine e Remunerazione e del Consiglio di Amministrazione di utilizzare dati c.d. "normalizzati" per tenere conto di eventi e condizioni straordinarie non previsti alla data di approvazione del Piano LTI.

Il Piano LTI prevede una scala d'incentivazione che esprime il premio maturato in relazione al grado di conseguimento di ciascun indicatore di *performance*. In particolare, prevede sia valori minimi, al di sotto dei quali la Società non procede al pagamento dell'incentivo, sia valori massimi, oltre i quali la Società erogherà l'ammontare ovvero la percentuale massima approvata (i.e. 75% della componente fissa della remunerazione in ragion d'anno del Piano LTI).

Pertanto, al (i) Payout 2025 (*infra* definito), in caso di raggiungimento del *ceiling*, l'Amministratore Delegato avrà diritto a ricevere un *bonus* pari al 225% della componente fissa della sua remunerazione; (ii) Payout 2027 (*infra* definito), in caso di raggiungimento del *ceiling*, l'Amministratore Delegato avrà diritto a ricevere un *bonus* pari al 150% della componente fissa della sua remunerazione.

La tabella di seguito riportata evidenzia, per ciascun indicatore di *performance* (KPIs), la relazione tra i diversi livelli di conseguimento degli obiettivi e le relative misure della componente variabile che saranno erogate (*payout*).

Driver di performance	2023 - 2025			Peso %	2026 - 2027			Peso %
	performance target e % del bonus target				performance target e % del bonus target			
Valore della Produzione ²	Floor	Target	Ceiling	35%	Floor	Target	Ceiling	35%
EBITDA	75%	150%	225%	35%	50%	100%	150%	35%
TSR Assoluto				30%				30%

In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi previsti al 31 dicembre 2025, l'Amministratore Delegato avrà comunque il diritto di ricevere il Payout 2025 nel caso di raggiungimento, al 31 dicembre 2027, degli obiettivi previsti per il Payout 2027 (il. c.d. "catch-up").

Inoltre, il Piano LTI, tra l'altro:

- prevede la possibilità che i *target* fissati siano adeguati, dal Consiglio di Amministrazione, per tenere conto di eventi e condizioni straordinarie non previste alla data di sua approvazione, come *infra* meglio precisato;
- non prevede compensi garantiti in presenza del mero mantenimento del rapporto di lavoro con la Società;
- prevede che le somme maturate siano soggette all'applicazione di meccanismi di correzione *ex post* che prevedono l'eventuale restituzione in tutto o in parte delle somme corrisposte (c.d. *claw-back*), ovvero la non erogazione di remunerazioni maturate ma non ancora erogate (c.d. *malus*), qualora esse siano state determinate sulla base di dati che nei successivi tre anni si siano rivelati manifestamente errati, o frutto di manipolazioni o di condotte illecite.

Con riferimento agli obiettivi del Piano LTI, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, ha ritenuto, alla data della presente Relazione, che gli obiettivi sensibili e inerenti alla Società relativamente alle tematiche ESG siano ricompresi nel piano di incentivazione di breve termine, pur

² Come sopra, per completezza si segnala che - a seguito della revisione da parte di Pininfarina della propria informativa finanziaria, volta a consentire una più immediata comprensione delle performance e dei fatti intercorsi nell'esercizio - per "Valore della Produzione" o "VoP" si fa riferimento ai "Ricavi Totali" in conformità a quanto riportato negli schemi di bilancio e nelle relative note integrative

riservandosi, a tale riguardo, di integrarne ulteriori nel Piano LTI, al fine includere obiettivi ESG coerenti con la strategia di lungo termine della Società e del Gruppo.

2.4. *Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi da Pininfarina, quali strumenti finanziari emessi da controllate o, controllanti o società terze rispetto al gruppo di appartenenza; nel caso in cui i predetti strumenti non sono negoziati nei mercati regolamentati informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile*

Non applicabile.

2.5. *Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del Piano*

La predisposizione del Piano non è stata influenzata da valutazioni di ordine fiscale o contabile.

2.6. *Eventuale sostegno del Piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della Legge 24 dicembre 2003, n. 350*

Il Piano non riceve alcun sostegno da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DEGLI STRUMENTI

3.1. *Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'Assemblea al Consiglio di Amministrazione al fine dell'attuazione del Piano*

Il Piano è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 23 marzo 2023, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni e con il parere favorevole del Collegio Sindacale ai sensi e per gli effetti dell'art. 2389 del Codice Civile.

Nella stessa riunione il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di sottoporre all'Assemblea, in sede ordinaria, la proposta di delibera di seguito riportata:

- di approvare, ai sensi e per gli effetti dell'art. 114-bis del TUF, l'adozione del Piano LTI in conformità alle linee guida indicate nella relazione del Consiglio di Amministrazione e nel presente Documento informativo;
- di conferire al Consiglio di Amministrazione, con espressa facoltà di sub-delega, ogni più ampio potere necessario od opportuno per dare completa ed integrale attuazione Piano LTI, ivi compreso, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il potere di:
 - (i) definire e approvare il Regolamento del Piano sulla base delle linee generali approvate dal Consiglio d'Amministrazione in data 23 marzo 2023, e apportare allo stesso di tempo in tempo le modifiche e/o le integrazioni ritenute necessarie e/o opportune al fine definire gli indicatori di *performance*, di tenere conto delle modifiche normative e regolamentari, nonché in ipotesi di operazioni straordinarie inerenti alla Società non espressamente disciplinate dal Regolamento stesso e/o altri eventi suscettibili di influire sul Piano, al fine di mantenerne invariati, nei limiti consentiti dalla normativa di tempo in tempo applicabile, i contenuti sostanziali ed economici del Piano, secondo quanto meglio descritto nella relazione del Consiglio di Amministrazione e nel presente Documento informativo (al riguardo si rinvia al successivo paragrafo 3.3);
 - (ii) provvedere all'informativa al mercato, alla redazione e/o alla finalizzazione di ogni documento necessario od opportuno in relazione al Piano, ai sensi delle applicabili

disposizioni legislative e regolamentari, nonché, in generale, all'esecuzione delle delibere assunte; nonché

- (iii) stabilire ogni altro termine e condizione per l'attuazione del Piano LTI nella misura in cui ciò non contrasti con quanto stabilito dall'Assemblea.

3.2. *Indicazione dei soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano e loro funzione e competenza*

Fatto salvo quanto specificamente previsto dal Regolamento, l'organo responsabile delle decisioni concernenti il Piano, fatte salve le competenze dell'Assemblea, è il Consiglio di Amministrazione, che, anche con facoltà di subdelega e avvalendosi del supporto istruttorio e consultivo del Comitato Nomine e Remunerazione, nonché dell'ausilio tecnico-amministrativo della Direzione Risorse Umane, approva il Regolamento e delibera sulle questioni concernenti il Piano.

Ogni deliberazione del Consiglio di Amministrazione sull'interpretazione sull'applicazione del Piano sarà vincolante per i soggetti interessati.

La gestione operativa del Piano è demandata alla Direzione Risorse Umane, la quale potrà delegare un soggetto terzo appositamente individuato, che potrà essere incaricato, in tutto o in parte, di ogni aspetto di tale gestione.

3.3. *Eventuali procedure esistenti per la revisione del Piano anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base*

Il Piano si sviluppa su un orizzonte temporale pluriennale, quindi è possibile che si verifichino eventi (esogeni o endogeni al Gruppo) tali da influenzare la coerenza della strategia di incentivazione del Piano, limitandone la capacità di assolvere alle finalità per le quali è stato progettato. In particolare, tali eventi sono riconducibili, in linea di massima, a due fattispecie: (i) operazioni straordinarie e (ii) modifiche all'assetto societario.

Operazioni straordinarie

In caso di operazioni straordinarie riguardanti la Società, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- operazioni straordinarie sul capitale della Società quali riduzioni del capitale per perdite mediante annullamento di azioni, aumenti del capitale della Società, gratuiti o a pagamento, in opzione agli azionisti o con esclusione del diritto di opzione, eventualmente anche da liberarsi mediante conferimento in natura, raggruppamento o frazionamento di azioni suscettibili di influire sulle azioni;
- operazioni di fusione o scissione, acquisto o vendita di partecipazioni, aziende o rami di azienda; ovvero
- modifiche legislative o regolamentari o altri eventi suscettibili di influire sui diritti di cui al Piano, sulle azioni della Società e sulla Società,

il Consiglio di Amministrazione potrà, autonomamente e senza necessità di ulteriori approvazioni dell'Assemblea, apportare al Regolamento, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazione, tutte le modificazioni ed integrazioni ritenute necessarie o opportune per mantenere invariati, nei limiti consentiti dalla normativa di tempo in tempo applicabile, i contenuti sostanziali ed economici del Piano nel rispetto degli obiettivi e delle finalità dallo stesso perseguiti.

Modifiche all'assetto societario

In tutti i casi in cui, prima del termine del Piano LTI:

- dovesse intervenire un cambio di controllo (per tale intendendosi l'acquisizione, diretta o indiretta, da parte di uno o più soggetti terzi del controllo della Società ai sensi dell'art. 93 del TUF);
- venisse promossa un'offerta pubblica di acquisto o un'offerta pubblica di scambio avente ad oggetto le azioni della Società; o
- venisse revocata la quotazione delle Azioni presso Euronext Milan (c.d. "delisting"),

il Consiglio di Amministrazione, a suo insindacabile giudizio, avrà facoltà di concedere al Beneficiario l'erogazione del *bonus* eventualmente maturato e di prevedere l'anticipata cessazione del Piano.

Tale decisione sarà vincolante per il Beneficiario.

3.4. Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari su cui è basato il Piano (ad esempio: assegnazione gratuita di azioni, aumenti di capitale con esclusione del diritto di opzione, acquisto e vendita di azioni proprie)

Non applicabile, in quanto il Piano LTI, essendo un piano di incentivazione di tipo monetario, non prevede l'assegnazione di strumenti finanziari, bensì l'erogazione di un incentivo in denaro.

3.5. Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche dei piani; eventuali conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati

Le caratteristiche del Piano, da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea ai sensi e per gli effetti dell'art. 114-bis del TUF, sono state determinate collegialmente dal Consiglio di Amministrazione, che ha approvato di sottoporre all'Assemblea la proposta di adottare il Piano, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, con l'astensione dell'Amministratore Delegato, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, Codice Civile.

Il Piano LTI, in relazione al Beneficiario, costituisce un'operazione con parti correlate sottoposta ad approvazione assembleare ai sensi dell'art. 114-bis del TUF, per cui non si applicano le specifiche procedure previste dal regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010, e successive modifiche (i.e. il "Regolamento per le Operazioni con Parti Correlate").

3.6. Data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione del Piano all'Assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale Comitato per le Nomine e la Remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 23 marzo 2023, ha approvato – su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, riunitosi in data 17 marzo 2023, e sentito il parere del Collegio Sindacale – il Piano e la proposta di sottoporlo all'approvazione dell'Assemblea.

L'Assemblea per l'approvazione del Piano è da convocarsi per l'11 maggio 2023 in prima convocazione e occorrendo, in seconda convocazione, per il 12 maggio 2023.

3.7. Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 5, lett. a), la data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dall'eventuale comitato per la remunerazione

Non applicabile.

3.8. Prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui è basato il Piano, se negoziati nei mercati regolamentati

Il prezzo di riferimento delle azioni su Euronext Milan, alla data del 23 marzo 2023 in cui si è riunito il Consiglio di Amministrazione per definire la proposta sul Piano da sottoporre all'Assemblea è pari a Euro 0,846.

- 3.9. *Nel caso di piani basati su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità l'emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione del piano, della possibile coincidenza temporale tra: (i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per la remunerazione; e (ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114, comma 1; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano: (a) non già pubblicate ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero (b) già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato*

Non applicabile.

4. CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

4.1. Descrizione delle forme in cui è strutturato il Piano

Non applicabile in quanto il Piano LTI non prevede l'assegnazione di strumenti finanziari, ma ha ad oggetto la corresponsione, in favore del Beneficiario, di un incentivo in denaro in funzione del raggiungimento degli obiettivi indicati nei paragrafi 2.2 e 2.3.

4.2. Indicazione del periodo di effettiva attuazione del Piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti

Il Piano LTI prevede (i) che i compensi eventualmente maturati siano corrisposti all'Amministratore Delegato al raggiungimento degli obiettivi al:

- 31 dicembre 2025 ("**Payout 2025**"); e
- 31 dicembre 2027 ("**Payout 2027**"),

con un differimento ritenuto coerente con le caratteristiche dell'attività d'impresa svolta e con i connessi profili di rischio.

Ai fini della verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance* si farà riferimento ai dati di bilancio così come approvati dai competenti organi sociali.

Pertanto, per la verifica del raggiungimento degli Obiettivi di Performance, si farà riferimento, per il:

- (i) Payout 2025, alla data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del bilancio al 31 dicembre 2025; e
- (ii) Payout 2027, alla data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del bilancio al 31 dicembre 2027,

fatta salva la facoltà del Comitato Nomine e Remunerazione e del Consiglio di Amministrazione di utilizzare dati c.d. "normalizzati" per tenere conto di eventi e condizioni straordinarie non previste alla data di approvazione del Piano LTI.

4.3. Termine del Piano

Il Piano termina al 31 dicembre 2027, e fissa alla data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del bilancio al 31 dicembre 2027 la data di verifica del raggiungimento degli Obiettivi di Performance. La data di erogazione al Beneficiario dell'incentivo eventualmente conseguito è prevista nel primo semestre del 2028.

Con riferimento agli effetti della cessazione del rapporto di lavoro e/o amministrazione si rinvia al paragrafo 4.8.

4.4. *Massimo numero di strumenti finanziari, anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie*

Non applicabile.

4.5. *Modalità e clausole di attuazione del Piano, specificando se la effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di performance; descrizione di tali condizioni e risultati*

Non applicabile.

Il funzionamento del Piano LTI è, comunque, descritto nei precedenti paragrafi.

4.6. *Indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti ovvero sugli strumenti rivenienti dall'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi*

Non applicabile.

4.7. *Descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione dei piani nel caso in cui i destinatari effettuano operazioni di hedging che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati, anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali Azioni*

Non applicabile.

4.8. *Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro*

Il Piano LTI prevede che, in caso di cessazione del rapporto tra l'Amministratore Delegato e la Società, salva diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione in senso più favorevole e ferma la facoltà del Consiglio di Amministrazione, previa consultazione del Comitato Remunerazioni e Nomine, di raggiungere accordi di contenuto diverso con l'Amministratore Delegato, dovuta ad una ipotesi di:

- "bad leaver", l'Amministratore Delegato decadrà definitivamente dal diritto di ricevere il *bonus* maturato. Il Consiglio di Amministrazione, a propria assoluta discrezione, potrà consentire, con delibera adeguatamente motivata, di mantenere il diritto ad ottenere una quota parte del *bonus* applicando il criterio "*pro-rata temporis*".

Sono ricompresi tra le ipotesi di *bad leaver* i seguenti eventi, a seconda del caso: (i) licenziamento e/o revoca e/o risoluzione e/o mancato rinnovo del rapporto da parte della Società per giusta causa; (ii) della violazione da parte dell'Amministratore Delegato degli obblighi di non concorrenza comunque assunti dallo stesso nei confronti della Società e/o del Gruppo; (iii) dimissioni volontarie non giustificate dal ricorrere di un'ipotesi di *good leaver* di cui *infra*;

- "good leaver", l'Amministratore Delegato (ovvero i suoi eredi o successori legittimi) potrà mantenere il diritto ad ottenere una quota parte del *bonus* maturato applicando il criterio "*pro-rata temporis*" sulla base della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance*, effettuata – con riferimento alla data di cessazione del rapporto – in via insindacabile e non contestabile da parte del Consiglio di Amministrazione.

In caso di morte del Beneficiario, i suoi aventi causa conserveranno il diritto di ricevere il *bonus* maturato alla data del decesso entro 6 (sei) mesi da tale data.

Sono ricompresi tra le ipotesi di *good leaver* i seguenti eventi, a seconda del caso: (i) morte o invalidità permanente; (ii) licenziamento, revoca, risoluzione o mancato rinnovo del rapporto

di lavoro e/o del mandato dell'Amministratore Delegato da parte della Società per ragioni diverse dalla giusta causa; (iii) trasferimenti e/o conferimenti di rami d'azienda della Società; (iv) dimissioni dalla carica o recesso dal rapporto di lavoro in caso di decesso o inabilità fisica o psichica (dovuta a malattia o ad infortunio).

4.9. Indicazione di altre eventuali cause di annullamento del Piano

Non sono previste cause di annullamento del Piano.

Per completezza, quanto ai meccanismi di correzione, il Piano LTI prevede che le somme maturate siano soggette all'applicazione di meccanismi di correzione *ex post* che prevedono l'eventuale restituzione in tutto o in parte delle somme corrisposte (c.d. *claw-back*), ovvero la non erogazione di remunerazioni maturate ma non ancora erogate (c.d. *malus*), qualora esse siano state determinate sulla base di dati che nei successivi tre anni si siano rivelati manifestamente errati, o frutto di manipolazioni o di condotte illecite.

4.10. Motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte della Società, degli strumenti finanziari oggetto del Piano, disposto ai sensi degli articoli 2357 e ss. del codice civile; beneficiari del riscatto indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto

Non applicabile.

4.11. Eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358 del codice civile

Non applicabile.

4.12. Indicazione di valutazioni sull'onere atteso per la Società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del Piano

È possibile stimare un onere complessivo consolidato connesso al Piano LTI per il periodo di riferimento (2023-2027) compreso tra un minimo di Euro 0 (zero) (Obiettivi di Performance non raggiunti) e un massimo di circa Euro 2.062.500 nel caso di raggiungimento degli obiettivi massimi previsti dal Piano LTI.

4.13. Indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dal Piano

Non applicabile.

4.14. Eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali

Non applicabile.

4.15. Nel caso in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati, ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore loro attribuite

Non applicabile.

4.16. Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione

Non applicabile.

4.17. Scadenza delle opzioni

Non applicabile.

4.18. *Modalità (americano/europeo), tempistica (ad es. periodi validi per l'esercizio) e clausole di esercizio (ad esempio clausole di knock-in e knock-out)*

Non applicabile.

4.19. *Prezzo di esercizio dell'opzione ovvero le modalità e i criteri per la sua determinazione, con particolare riguardo: a) alla formula per il calcolo del prezzo di esercizio in relazione ad un determinato prezzo di mercato (c.d. fair market value) (ad esempio: prezzo di esercizio pari al 90%, 100% o 110% del prezzo di mercato), e b) alle modalità di determinazione del prezzo di mercato preso a riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio (ad esempio: ultimo prezzo del giorno precedente l'assegnazione, media del giorno, media degli ultimi 30 giorni ecc.)*

Non applicabile.

4.20. *Motivazioni della differenza del prezzo di esercizio rispetto al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 4.19 (fair market value)*

Non applicabile.

4.21. *Criteri sulla base dei quali si prevedono differenti prezzi di esercizio tra vari soggetti o varie categorie di soggetti destinatari*

Non applicabile.

4.22. *Nel caso in cui gli strumenti finanziari sottostanti le opzioni non sono negoziati nei mercati regolamentati, indicazione del valore attribuibile agli strumenti sottostanti o i criteri per determinare tale valore*

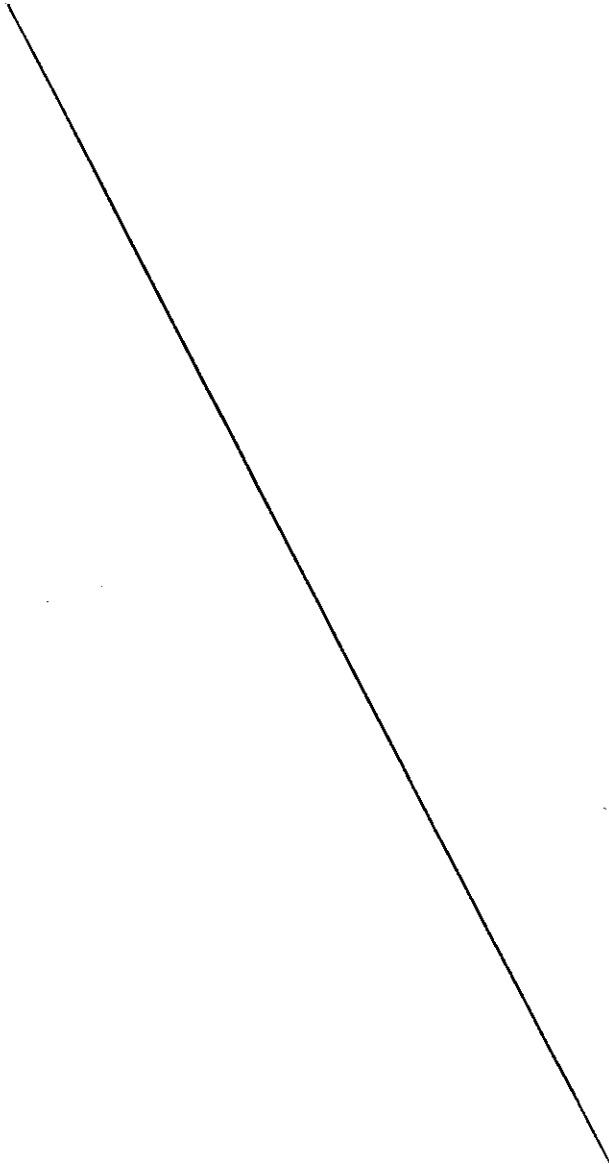
Non applicabile.

4.23. *Criteri per gli aggiustamenti resi necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti sottostanti (aumenti di capitale, dividendi straordinari, raggruppamento e frazionamento delle azioni sottostanti, fusione e scissione, operazioni di conversione in altre categorie di azioni ecc.)*

Non applicabile.

4.24. *Piani di compensi basati su strumenti finanziari*

Non applicabile.



PININFARINA S.p.A.

Assemblea ordinaria

11 maggio 2023

*Elenco dei censiti partecipanti all'assemblea per il tramite del
Rappresentante Designato Monte Titoli S.p.A. nella persona dell'Ing.
Giuseppe Odasso*

Anagrafica	CF/PI	Azioni	% sul C.S.
BRAGHERO CARLO MARIA	BRGCLM45A09C977D	2	0,000%
ISHARES VII PLC		13.529	0,017%
PF HOLDINGS B.V.		62.013.249	78,823%

Totale **62.026.780** **78,840%**

PININFARINA S.p.A.

Assemblea ordinaria

11 maggio 2023

COMUNICAZIONE DEL PRESIDENTE

Sono presenti n. **3** aventi diritto partecipanti all'Assemblea per il tramite del Rappresentante Designato, per complessive n. **62.026.780** azioni ordinarie, regolarmente depositate ed aventi diritto, che rappresentano il **78,840%** di n. **78.673.836** azioni ordinarie costituenti il capitale sociale.