Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

PININFARINA S.P.A.

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI
– Esercizio 2024 –

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 28 aprile 2025)

Annulla e sostituisce la versione pubblicata in data 9 maggio 2025
ERRATA CORRIGE: modifiche tabella pagina 7 e paragrafo pagine 25-26
per errore materiale

(Website: www.pininfarina.it)

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

INDICE

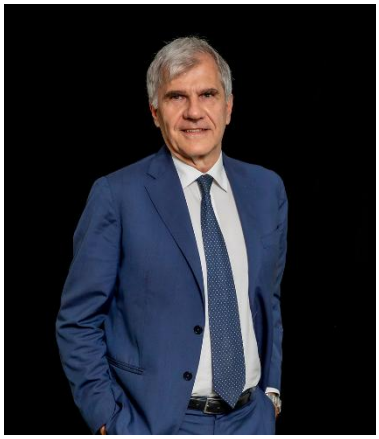
Lettera del Presidente del Comitato Nomine e Remunerazioni 4
PREMESSA 6
Executive Summary 7
Tabella riassuntiva 7
Contributo della Politica di Remunerazione alla strategia aziendale, al perseguimento di interessi di lungo periodo e alla sostenibilità 8
Principali risultati ottenuti nel 2024 9
Sezione I 10
Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica di remunerazione 10
Composizione, competenze e funzionamento del Comitato Nomine e Remunerazioni 11
Finalità perseguite, princìpi e durata della Politica di remunerazione 14
Rapporto tra la politica di remunerazione e compenso e condizioni di lavoro dei dipendenti 15
Procedura di deroga per circostanze eccezionali 16
Eventuali politiche retributive utilizzate come riferimento 16
Remunerazione degli Amministratori non esecutivi e degli Amministratori indipendenti 17
Remunerazione degli Amministratori esecutivi 18
Remunerazione dell'Amministratore Delegato 18
Pay-mix 18
Componente Fissa 19
Componente variabile di breve periodo 19
Componente variabile di lungo periodo 21
Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche 24
Pay-mix 24
Componente Fissa 25
Componente variabile di breve periodo 25
Componente variabile straordinaria di breve termine 25

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Politica seguita riguardo ai benefici non monetari 26
Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro 26
Patti di non concorrenza 27
Altri elementi retributivi 27
Meccanismi di correzione *ex post* (malus o claw back) 27
Sezione II 28
Attuazione della Politica di Remunerazione di competenza 2024 28
Prima Parte 28
Voci che compongono la remunerazione 28
Amministratori Non Esecutivi 28
Amministratore Delegato 28
Presidente del Consiglio di Amministrazione 29
Variazione della retribuzione e performance di Pininfarina 30
Voto espresso dall'Assemblea degli Azionisti sulla presente Sezione II dell'esercizio precedente 30
Benefici non-monetari riconosciuti 30
Attuazione di deroghe alla Politica 31
Meccanismi di correzione ex-post (malus o claw back) 31
Attribuzione di indennità e/o benefici per la cessazione della carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro 31
Parte Seconda 32
Tabelle 32

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Lettera del Presidente del Comitato Nomine e Remunerazioni



Signori Azionisti,

in qualità di Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, sono lieto di presentarvi la Relazione sulla Remunerazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 28 aprile 2025.

La politica retributiva rappresenta un elemento essenziale della nostra strategia aziendale. Essa è concepita per attrarre e trattenere talenti e competenze, motivare il nostro management e promuovere un modello di successo sostenibile volto alla creazione di valore nel lungo periodo per tutti gli stakeholder.

La Politica Retributiva 2025 conferma i principi fondamentali e la struttura del quadro definito nell'anno precedente, concentrandosi in particolare sui seguenti elementi chiave:

- **Equilibrio Retributivo:** la politica mantiene un adeguato equilibrio tra componente fissa e variabile della remunerazione, assicurando l'allineamento con gli obiettivi strategici del Gruppo, l'impegno verso il Successo Sostenibile e il rispetto delle politiche di gestione del rischio.
- **Competitività rispetto al Mercato**: il pacchetto retributivo complessivo è progettato per essere competitivo rispetto agli standard di mercato, in modo da riflettere le responsabilità e la complessità dei ruoli ricoperti.
- **Obiettivi di Performance Misurabili**: gli obiettivi di performance collegati alla remunerazione variabile sono chiaramente definiti e misurabili, con un'enfasi sulla creazione di valore nel medio-lungo termine per gli azionisti. Tali obiettivi sono strategicamente allineati per stimolare la performance e la responsabilizzazione.

Come previsto dalla politica retributiva 2024, il sistema di incentivazione variabile di breve termine continuerà a considerare sia aspetti finanziari che non finanziari. Questo piano continuerà a integrare metriche ESG come elemento cruciale per rafforzare la sostenibilità e, più in generale, per promuovere il Successo Sostenibile di Pininfarina.

La Politica include inoltre il piano di incentivazione monetaria di lungo termine approvato nel 2023 per l'Amministratore Delegato. Tale piano prevede obiettivi legati all'EBITDA e ai Ricavi del Gruppo, ponendo particolare enfasi sul miglioramento del Total Shareholder Return (TSR) assoluto. Attraverso l'integrazione di questi obiettivi finanziari, il piano mira ad allineare gli interessi dell'Amministratore Delegato con quelli degli azionisti, promuovendo un impegno verso una crescita sostenibile e redditizia, rafforzando al contempo la volontà della Società di conseguire risultati finanziari solidi mantenendo una visione strategica orientata al successo futuro.

È importante sottolineare che la componente variabile continuerà a rappresentare una parte significativa del pacchetto retributivo complessivo, garantendo che il management resti adeguatamente incentivato a generare performance e creazione di valore in modo efficace.

Il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Nomine e Remunerazioni, ha inoltre condotto un'attenta revisione della competitività della politica retributiva, basandosi su un'analisi di benchmarking rispetto a un panel di società italiane quotate comparabili.

A nome del Comitato, sono lieto di presentare questa Relazione, che si propone di offrire una panoramica completa, chiara e trasparente

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

sull'applicazione della Politica in riferimento all'esercizio 2024, nonché di illustrare i contenuti della Politica retributiva per il 2025.

Desidero ringraziare voi, gentili Azionisti, per l'attenzione riservata a questa Relazione, auspicando che essa possa ricevere il vostro ampio consenso in occasione della prossima Assemblea.

Infine, rivolgo un sentito ringraziamento ai colleghi membri del Comitato, Lucia Morselli e Pamela Morassi, per la loro collaborazione e dedizione nell'esecuzione del nostro mandato, nonché al personale della Società che ha contribuito alla definizione della presente Politica.

Cordiali saluti,

Massimo Miani

Presidente del Comitato Nomine e Remunerazioni

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

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 princìpi 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 dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono i soggetti che hanno, direttamente o indirettamente, poteri e responsabilità di pianificazione, direzione e controllo delle attività della Società, come definiti nel Regolamento Parti Correlate. Come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 21 marzo 2025, sono stati identificati come Dirigenti con Responsabilità Strategica, oltre all'Amministratore Delegato, i seguenti sei ruoli apicali: SVP BU Mobility, SVP BU Architecture & Product Design, SVP Brand, SVP Global Operations, SVP Global Finance, General Manager di Pininfarina Shanghai.

La presente Relazione illustra inoltre i compensi relativi all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024.

In particolare, il documento è articolato in due sezioni:

- la prima sezione illustra la Politica proposta per il 2025 dalla Società per la remunerazione degli Amministratori, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, specificando le finalità perseguite, gli organi ed i soggetti coinvolti e le procedure utilizzate per la sua adozione e attuazione della Politica (la "**Sezione I**");
- la seconda sezione espone i compensi relativi all'esercizio 2024 nominativamente per gli Amministratori, nonché per il Direttore Generale e, in forma aggregata, per gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche (la "**Sezione II**").

La Relazione è stata approvata il 28 aprile 2025 dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, costituito integralmente da Amministratori indipendenti e viene sottoposta all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti convocata per il 30 giugno 2025, per approvare, tra l'altro, il bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2024. Nello specifico, l'Assemblea è chiamata ad esprimersi:

- sulla Sezione I, con voto vincolante, e
- sulla Sezione II, 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", 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.

Inoltre, si riporta che l'Assemblea degli Azionisti del 1° agosto 2024 ha approvato il passaggio dal modello di *corporate governance* tradizionale al modello monistico.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Executive Summary

Tabella riassuntiva

<table>
<tr><th colspan="4">POLITICA DI REMUNERAZIONE 2025</th></tr>
<tr><th>CRITERI E PARAMETRI</th><th>CARICA / RUOLO</th><th colspan="2">LIVELLI RETRIBUTIVI</th></tr>
<tr><td colspan="4">REMUNERAZIONE FISSA (FR)</td></tr>
<tr><td rowspan="4">Remunerazione per le responsabilità connesse alla carica / ruolo, determinata considerando valutazioni di mercato per cariche / ruoli comparabili</td><td>Presidente</td><td>Compenso</td><td>€ 180.000</td></tr>
<tr><td>Amministratore Delegato – Direttore Generale (AD-DG)</td><td>Retribuzione Base annua</td><td>€ 550.000</td></tr>
<tr><td>Amministratori non-esecutivi</td><td>Emolumento</td><td>€ 22.000</td></tr>
<tr><td>Dirigenti con Responsabilità Strategiche</td><td colspan="2">Retribuzione Base definita in considerazione delle responsabilità assegnate</td></tr>
<tr><td colspan="4">INCENTIVAZIONE DI BREVE TERMINE (STI)</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Incentivazione e riconoscimento per il raggiungimento degli obiettivi di Gruppo annuali e di breve-termine.

<u>Obiettivi AD-DG</u>:
• Ricavi Totali Gruppo 20%
• EBITDA[1] Consolidato 30%
• Patrimonio Netto Gruppo 20%
• KPI Crescita 15%
• KPI ESG 15%

Piano STI Standard

<u>Struttura generale delle scorecard per Dirigenti con Responsabilità Strategiche</u>:
• Ricavi Totali consolidati 12,5%
• EBITDA Consolidato 12,5%
• KPIs di Funzione o di Divisione (a seconda del ruolo): 50%
• NPS Gruppo / NPS Business Unit (a seconda del ruolo): 10%
• KPI individuali 15%

Piano STI Straordinario

Overperformance su Ricavi e EBITDA rispetto agli obiettivi di budget</td><td>AD-DG</td><td colspan="2">Target: 50% della Retribuzione Base Annua
Max: 54,5% della Retribuzione Base Annua</td></tr>
<tr><td>Dirigenti con Responsabilità Strategiche</td><td colspan="2">Piano STI Standard

Target (media): ~~23% della Retribuzione Base~~ circa 24% della Retribuzione Base Annua
Max (media): ~~circa 24% della Retribuzione Base~~ circa 25% della Retribuzione Base Annua in considerazione del fatto che un'incentivazione superiore al target può essere riconosciuta soltanto con riferimento agli obiettivi di Ricavi e EBITDA di Gruppo e di Business Unit

Piano STI Straordinario

Limite medio circa 20% della Retribuzione Base Annua</td></tr>
</table>

1 EBITDA consolidato corrisponde al Risultato operativo, al lordo degli ammortamenti, accantonamenti, svalutazioni e riduzione fondi.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

INCENTIVAZIONE DI LUNGO TERMINE (LTI)		
Supporta ed incentiva la creazione di valore sostenibile e di lungo periodo Piano di Incentivazione Monetaria Termini di maturazione (one-off plan): 2023-2025 e 2026-2027 Obiettivi 2023-2025 e 2026-2027: • Ricavi Totali di Gruppo 35% • EBITDA Consolidato 35% • TSR Assoluto 30%	AD-DG	2023-2025 e 2026-2027 (valori annuali del piano LTI): Target: 50% della Retribuzione Base annua Max: 75% della Retribuzione Base annua
BENEFICI NON MONETARI		
Integra gli elementi retributivi in una logica di welfare aziendale	Presidente, AD-DG, Dirigenti con Responsabilità Strategica	Auto aziendali e assicurazioni vita/infortuni in aggiunta alle coperture assicurative standard aziendali.
INDENNITA'		
Tutela la società nell'eventualità di contenziosi a seguito di risoluzione del rapporto di lavoro.	AD-DG, Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Si applicano le previsioni del CCNL "Dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi".

Contributo della Politica di Remunerazione alla strategia aziendale, al perseguimento di interessi di lungo periodo e alla sostenibilità

Gli obiettivi finanziari e non finanziari sono collegati alla remunerazione variabile di breve e medio/lungo termine e sono definiti in coerenza con il piano strategico adottato dalla Società e con le aspettative degli Azionisti e degli altri stakeholder, al fine di promuovere un forte orientamento ai risultati e coniugare solidità operativa e finanziaria con la sostenibilità e, in generale, con il Successo Sostenibile della Società.

A tal fine, gli obiettivi sono fissati in anticipo, sono misurabili e si integrano tra loro. Essi sono definiti con l'intento di conseguire:

Crescita dei ricavi:

- Crescita sostenuta dei servizi di Architettura, rafforzando la rilevanza sul mercato nelle aree geografiche attuali (Americhe ed Europa) e ampliando il business in aree in espansione (es. Medio Oriente)
- Consolidamento dell'area Product Design, valorizzando le sinergie con le divisioni di Architettura e Transportation Design
- Sviluppo dell'attività di Brand Licensing perseguendo un posizionamento *premium*, sostenuto da servizi di design all'avanguardia e da iniziative di marketing e comunicazione
- Incremento delle attività di *coachbuilding* in linea con le tendenze di mercato e le capacità di Pininfarina

Efficienza operativa:

- Ottimizzazione dei processi interni per favorire la continuità delle operazioni e conseguire efficienza, liberando al contempo capacità operativa
- Miglioramento della centralizzazione e del coordinamento per aumentare l'efficienza e la scalabilità

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Solidità finanziaria e gestione del rischio:

- Sostenere la crescita del business attraverso una solida gestione finanziaria
- Perseguire la stabilità finanziaria tramite un approccio proattivo alla gestione dei rischi

Principali risultati ottenuti nel 2024

Nel corso del 2024, la Società ha conseguito risultati importanti, ai quali sono collegati sia la crescita aziendale sia l'orientamento strategico futuro della Società. Di seguito vengono riportati gli andamenti dei principali indicatori economico-finanziari di Pininfarina, sulla base dei quali sono definiti gli indicatori inseriti nelle *scorecard* dei sistemi di incentivazione variabile.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Sezione I

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.;
- 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;
- 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 princìpi 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;

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

- attua eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari, su delega dell'Assemblea degli Azionisti.

(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.

(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 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;
- attua la Politica di remunerazione.

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

Nel Corso dell'Assemblea degli Azionisti del 13 maggio 2024, la Sezione I della Relazione sulla Remunerazione 2023 è stata approvata con voto favorevole del 78,836 % del capitale sociale (100% dei presenti votanti).

Composizione, competenze e funzionamento del Comitato Nomine e Remunerazioni

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 25 settembre 2024 dal Consiglio di Amministrazione, è composto dai seguenti Amministratori non esecutivi ed indipendenti:

- Massimo Miani (Presidente)
- Pamela Morassi
- Lucia Morselli

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

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 – principalmente per 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, su invito, con riferimento ai singoli punti all'ordine del giorno, (i) i responsabili delle funzioni aziendali della Società, per fornire informazioni ed esprimere valutazioni di propria competenza, o (ii) altri soggetti, la cui presenza possa essere di ausilio al migliore svolgimento delle funzioni del Comitato stesso. I membri del Comitato per il Controllo sulla Gestione sono altresì invitati alle riunioni.

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

Il Comitato Nomine e Remunerazioni ha il compito di assistere il Consiglio di Amministrazione con funzioni istruttorie, di natura propositiva e consultiva e in particolare:

- in materia di Nomine:

a) supporta il Consiglio di Amministrazione nei processi di autovalutazione, formulando pareri in merito alla dimensione e alla composizione del Consiglio di Amministrazione stesso ed esprime raccomandazioni in merito alle figure professionali la cui presenza all'interno del Consiglio di Amministrazione sia ritenuta opportuna, in vista del suo rinnovo;
b) esprime eventuali raccomandazioni in merito al numero massimo di incarichi di amministratore o sindaco in altre società quotate in altri mercati regolamentati (anche esteri), in società finanziarie, bancarie, assicurative o di rilevanti dimensioni che possa essere considerato compatibile con un effettivo svolgimento dell'incarico di amministratore della Società;
c) esprime eventuali raccomandazioni sulle valutazioni del Consiglio di Amministrazione di eventuali fattispecie problematiche ove l'Assemblea dei soci abbia autorizzato in via generale e preventiva deroghe al divieto di concorrenza previsto all'art. 2390 del codice civile;
d) coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nei processi di nomina per cooptazione degli Amministratori;
e) supporta il Consiglio di Amministrazione sulla predisposizione di eventuali piani di successione del Presidente e dell'Amministratore Delegato;

- in materia di Remunerazioni:

a) coadiuva il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della Politica;
b) formula proposte al Consiglio di Amministrazione della Società in ordine alla definizione della politica della Società per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società, avvalendosi a tal riguardo delle informazioni

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

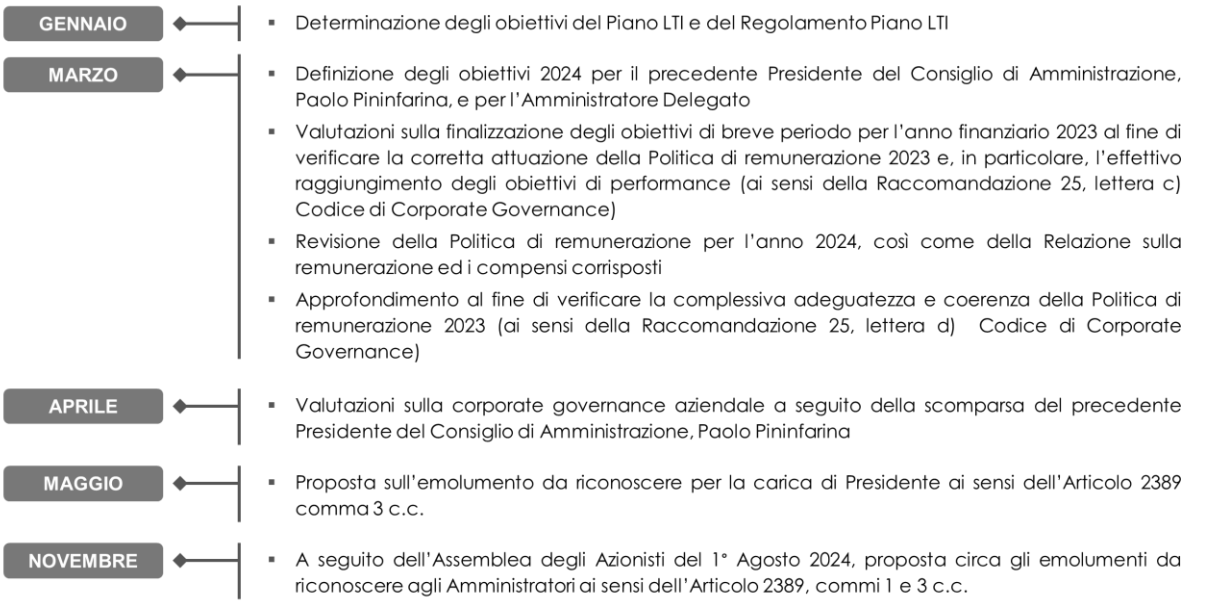
fornite dalla Società, valutandone periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione;

c) formula e sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione della Società la Relazione annuale sulla Remunerazione predisposta ai sensi dell'art. 123-ter TUF, per la sua presentazione all'Assemblea degli azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio;
d) presenta proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione della Società 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 breve e di medio-lungo periodo connessi a tale remunerazione;
e) monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance di breve e di medio-lungo periodo di cui al punto che precede sulla base delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato e dal Responsabile delle Risorse Umane;
f) formula proposte relative alla remunerazione dei componenti dei Comitati costituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione della Società.
g) elabora, sottopone al Consiglio di Amministrazione e monitora l'applicazione dei sistemi di incentivazione rivolti al management, intesi quali strumenti finalizzati ad attrarre e motivare risorse di livello ed esperienza adeguati, sviluppandone il senso di appartenenza ed assicurandone nel tempo una costante tensione alla creazione di valore;
h) supporta l'Amministratore Delegato ed il Responsabile delle Risorse Umane per quanto riguarda la valorizzazione delle risorse manageriali, il reperimento di talenti e la promozione di iniziative con istituti scolastici e/o accademici in tal ambito.

Nel corso dell'esercizio 2024, il Comitato Nomine e Remunerazioni ha tenuto complessivamente n. 6 riunioni, con la regolare partecipazione dei suoi componenti e da una durata media di circa 50 minuti.

In tale periodo, il Comitato si è occupato, tra l'altro, dei seguenti temi in materia di remunerazione:

ATTIVITÀ COMITATO PER L'ANNO 2024



Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Nei primi mesi del 2025, il Comitato ha concentrato le proprie attività su:

- la pianificazione delle attività per l'esercizio in corso, nonché sulla definizione del proprio regolamento;
- l'individuazione dell'esperto indipendente in materia di remunerazione ai fini della definizione della Politica 2025;
- la definizione degli obiettivi relativi all'esercizio 2025 dell'Amministratore Delegato;
- la redazione della presente Relazione.

Esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica di remunerazione

L'esperto indipendente Mercer Italia è stato coinvolto nella preparazione della Politica e in altre attività a supporto della definizione della Politica di remunerazione.

Finalità perseguite, princìpi e durata della Politica di remunerazione

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 princìpi:

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.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

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 princìpi 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 retribuitivi 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.

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.

Pininfarina crede fermamente nella valorizzazione delle risorse umane e nel miglioramento continuo delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti.

A tal fine, nel corso dell'anno sono stati raggiunti importanti traguardi aziendali, tra cui la ricertificazione per la Parità di Genere (PDR 125:2022), la certificazione Meritorg per la mappatura, il monitoraggio e la misurazione del merito all'interno delle organizzazioni, e la certificazione Great Place to Work. Sono inoltre state implementate diverse politiche volte a migliorare le condizioni di lavoro dei dipendenti, tra cui, a titolo esemplificativo ma non esaustivo: una Policy sul Whistleblowing accompagnata da una formazione dedicata per tutto il personale; numerosi programmi di sensibilizzazione su temi quali i *bias* e il linguaggio inclusivo; politiche flessibili di smart working; programmi globali per lo sviluppo dei talenti; e programmi di supporto per i neo-genitori. È stato inoltre lanciato un portale welfare con l'obiettivo di contribuire alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo e orientato al benessere dei dipendenti.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Procedura di deroga per circostanze eccezionali

In presenza di circostanze eccezionali, come previsto dall'art. 123-ter, comma 3-bis del TUF (i.e. 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) connesso 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.

Eventuali politiche retributive utilizzate come riferimento

Il Comitato Nomine e Remunerazioni di Pininfarina ha condotto un'approfondita analisi di benchmarking retributivo, finalizzata a valutare la competitività del pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale.
A tal fine, è stato definito uno specifico panel di riferimento, composto da società italiane quotate appartenenti all'indice FTSE Small Cap, che presentano caratteristiche comparabili a quelle di Pininfarina sia dal punto di vista qualitativo che quantitativo.
Per garantire una base solida all'analisi di benchmarking, il panel è stato selezionato sulla base di due principali insiemi di criteri:

- Criteri di comparabilità economica: includono parametri quali capitalizzazione di mercato, numero di dipendenti e fatturato, assicurando che le società selezionate siano simili per dimensioni e performance finanziaria.
- Criteri qualitativi: riguardano aspetti quali affinità del modello di business, grado di internazionalizzazione e struttura proprietaria, utili a contestualizzare la posizione di Pininfarina all'interno del proprio settore.

Con riferimento al criterio dell'affinità del business, è stato attribuito un livello di comparabilità maggiore alle società con una forte reputazione del marchio, attive nei principali settori di riferimento di Pininfarina — tra cui automotive, architettura, product design, mobilità e trasporti, e nautica — nonché a quelle con un significativo contenuto ingegneristico.

L'analisi ha portato all'individuazione di 13 società che, a livello mediano, impiegano circa 590 dipendenti e generano ricavi per circa 130 milioni di euro.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

In termini di pacchetto retributivo complessivo dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale, l'analisi evidenzia che esso si colloca leggermente al di sopra del *range* del mercato di riferimento.

Inoltre, l'analisi della struttura e delle principali caratteristiche dei sistemi di incentivazione di breve e lungo termine mostra che essi sono, in larga misura, coerenti con le best practice di mercato consolidate.

Remunerazione degli Amministratori non esecutivi e degli Amministratori indipendenti

Nella riunione del 13 novembre 2024, il Comitato Nomine e Remunerazioni, tenuto conto della delibera dell'Assemblea degli Azionisti del 1° agosto 2024 che, in occasione del passaggio del sistema di governo societario da "tradizionale" a "monistico", ha, tra l'altro, nominato il Consiglio di Amministrazione, attribuendo un importo complessivo annuo lordo di Euro 181.000 da ripartirsi a cura dello stesso Consiglio, inclusivo dei compensi spettanti ai comitati istituiti al suo interno (ad eccezione del Comitato per il Controllo sulla Gestione) e al netto degli emolumenti spettanti agli amministratori investiti di cariche speciali, ha convenuto di sottoporre la seguente proposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Nello specifico, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, con riferimento alla carica di amministratore della Società, un emolumento annuo lordo pari a Euro 22.000,00, ai sensi dell'articolo 2389, comma 1, del Codice Civile, con esclusione dei Signori Silvio Pietro Angori, Amarjyoti Barua e Peeyush Dubey, i quali hanno preliminarmente comunicato di rinunciare all'attribuzione del compenso loro spettante, in quanto già incluso nei rispettivi rapporti di lavoro.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione percepisce un compenso per incarichi speciali, tenuto conto del suo contributo quale membro del Consiglio di Amministrazione della Società, pari a Euro 180.000,00 annui lordi, ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, del Codice Civile.

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi e Indipendenti è fissa, in quanto non collegata ai risultati del Gruppo Pininfarina né ad altri obiettivi specifici, ed è proporzionata all'impegno richiesto, anche in qualità di membri dei Comitati endoconsiliari.

Come già menzionato, il Consiglio di Amministrazione ha ripartito i compensi fissi tra gli Amministratori, incrementando quelli spettanti a ciascun Amministratore Indipendente qualora sia membro di un Comitato Consultivo o ne ricopra la carica di Presidente. L'incremento dei compensi in tali casi è volto a remunerare le attività aggiuntive richieste dall'appartenenza a un Comitato Consultivo, le cui funzioni rivestono un'importanza particolarmente delicata in termini di governance aziendale, in quanto la Società è quotata.

Comitato per il Controllo sulla Gestione (con funzioni di Comitato Controllo e Rischi)[2]		Comitato Nomine e Remunerazioni		Comitato Operazioni Parti Correlate		Comitato Sostenibilità (ESG)	
Presidente	€12,000	Presidente	€5,000	Presidente	€4,000	Presidente	€4,000
Membro	€4,500	Membro	€3,000	Membro	€2,000	Membro	€2,000

[2] Come definito e approvato dal Consiglio di Amministrazione del 25 settembre 2024 a seguito della delibera dell'Assemblea degli Azionisti del 1° agosto 2024.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

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.

Remunerazione degli Amministratori esecutivi

In conformità con quanto approvato e definito dall'Assemblea degli Azionisti del 1° agosto 2024, l'Amministratore Delegato è l'unico Amministratore esecutivo, per il quale è di seguito descritta la politica di remunerazione prevista per il 2025.

Remunerazione dell'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, come sopra illustrato.

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:

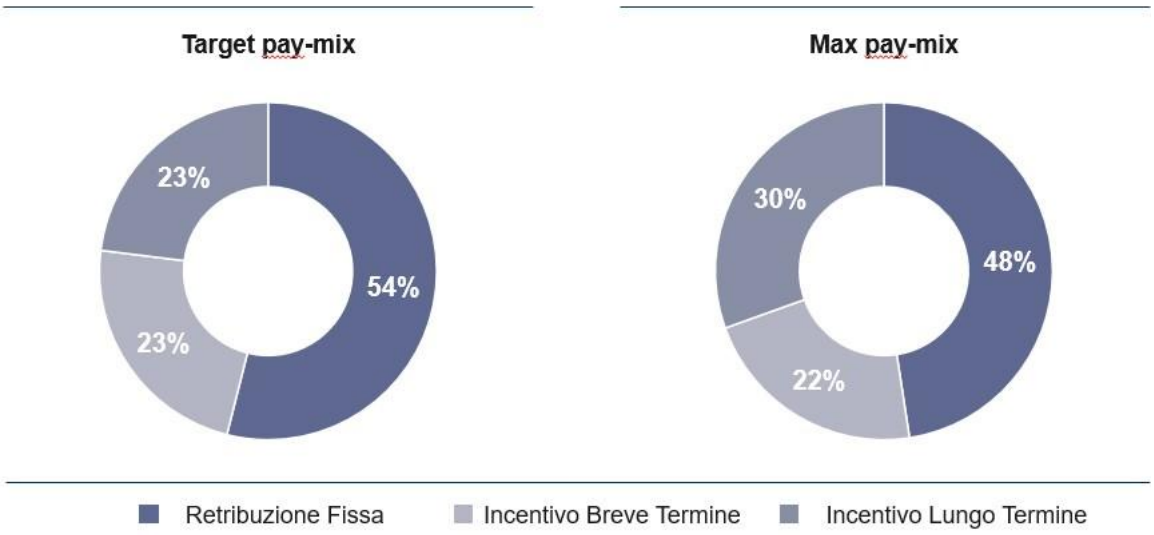
- una componente variabile annuale di breve periodo, stabilita dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, definita entro limiti massimi e correlata alle performance attese;

- 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, attraverso la partecipazione al Piano LTI, che prevede un incentivo predeterminato e correlato alla componente fissa in essere al momento della sua approvazione.

Pay-mix

Alla luce delle componenti retributive sopra ed infra descritte, il pay-mix dell'Amministratore Delegato per il 2025, nell'ipotesi di conseguimento dei risultati al livello target e massimo, risulta pari a quanto di seguito rappresentato:

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited



Componente Fissa

A seguito della delibera del 13 novembre 2024, il Consiglio di Amministrazione ha confermato, per quanto necessario, all'Amministratore Delegato Silvio Pietro Angori un importo massimo di retribuzione annua lorda complessiva di €550,000.00 per la carica di Direttore Generale.

L'Amministratore Delegato non percepisce emolumenti ai sensi dell'articolo 2389 c.c. per la carica di Amministratore.

L'Amministratore Delegato, per la carica di Direttore Generale, percepisce inoltre altri elementi di retribuzione fissa a titolo di conguagli fiscali in base a specifiche clausole del contratto individuale di lavoro. Per l'anno 2024, tali conguagli ammontano a €93,847. L'ammontare di tali elementi resterà stabile, essendo collegato alla retribuzione base annua di €550,000.00.

Componente variabile di breve periodo

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 2025 per l'Amministratore Delegato/Direttore generale riguardano:

- parametri economici (Ricavi Totali di Gruppo e EBITDA Consolidato) e patrimoniali (Patrimonio Netto di Gruppo);

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

- KPI di crescita strategica, quali: (i) Rafforzamento dei servizi di design in vari settori; (ii) Incremento del *coachbuilding* in edizione limitata per i produttori di veicoli di lusso (OEM); (iii) Consolidamento dei servizi di Architettura nelle geografie esistenti ed espansione in Medio Oriente; (iv) Offerta di servizi HMI integrata nel design automotive; (v) Sfruttamento del brand licensing in coerenza con il posizionamento di Pininfarina; (vi) Razionalizzazione degli sforzi verso settori di business più redditizi; (vii) Creazione e mantenimento di un nuovo framework di controllo di gestione aziendale anche tramite KPI; (viii) Esplorare sinergie con il gruppo TechMahindra.;
- KPI ESG, quali: (i) Incremento delle performance ESG della catena di approvvigionamento *upstream* con valutazione ESG dell'80% dei fornitori rilevanti entro il 2025; (ii) Misurazione delle performance ESG attraverso la piattaforma Open-es e incremento della partecipazione alle azioni di sostenibilità nelle comunità locali entro il 2025; (iii) Fase 1 della certificazione ISO 45001 (Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza) entro il 2025; (iv) Riesame del rischio da stress lavoro-correlato entro il 2025; (v) Potenziare la conoscenza e la consapevolezza ESG tramite formazione ESG per l'80% delle risorse interne entro il 2025; (vi) Aggiornamento del Modello Organizzativo ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001 a seguito delle recenti modifiche aziendali/organizzative entro il 2025.

Sulla base della proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione ha approvato i parametri utilizzati per definire l'importo dei bonus nella sua riunione del 21 marzo 2025, assegnando obiettivi specifici di performance all'Amministratore Delegato, in linea con la Politica, che dovranno essere raggiunti entro il periodo di tempo identificato nell'anno in cui vengono assegnati.

In particolare, per l'esercizio 2025, per l'Amministratore Delegato / Direttore Generale è stata definita la componente di remunerazione variabile con riferimento a un moltiplicatore legato al punteggio di performance minimo, target e massimo, in relazione ai risultati ottenuti nel periodo di performance, ossia dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025. La struttura e i meccanismi operativi dei diversi obiettivi sono rappresentati nella tabella sottostante:

2025 CEO STI KPIs	Peso	Curva di performance	Curva di payout	Opportunità di payout ponderata (% della Retribuzione Base Annua)
EBITDA Consolidato	30%	Massimo: 116% Target: 100% Minimo: 89%	Massimo: 116% Target: 100% Minimo: 89%	17,4% 15% 13,4%
Ricavi Totali Gruppo	20%	Massimo: 111% Target: 100% Minimo: 90%	Massimo: 111% Target: 100% Minimo: 90%	11,1% 10% 9%
Patrimonio Netto (*)	20%	Massimo: 110% Target: 100% Minimo: 90%	Massimo: 110% Target: 100% Minimo: 90%	11% 10% 9%
Crescita	15%	Raggiunto Parzialmente raggiunto Non raggiunto	100% 50% 0%	7,5% 3,8% 0%

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

ESG	15%	Raggiunto Parzialmente raggiunto Non raggiunto	100% 50% 0%	7,5% 3,8% 0%

(*) Il Consiglio di Amministrazione può adeguare gli obiettivi di performance relativi al Patrimonio Netto di Gruppo per tenere conto di eventi straordinari e condizioni non prevedibili alla data di approvazione della Relazione.

Componente variabile di lungo periodo

L'11 maggio 2023 l'Assemblea degli Azionisti, su proposta del 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 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 Remunerazioni, 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 – i quali sono stati approvati il 22 gennaio 2024 dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato – relativi, con riferimento al periodo 2023-2025 e al periodo 2025-2027:

(a) Ricavi Totali (peso 35%);

(b) Ebitda (peso 35%);

(c) TSR Assoluto (peso 30%).

La remunerazione è calcolata utilizzando un moltiplicatore legato a un punteggio di performance minimo, target e massimo. Questi sono rispettivamente il 75%, 150% e 225% per il periodo 2023-2025 e il 50%, 100% e 150% per il periodo 2026-2027 (25%, 50% e 75% in base

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

all'anno del Piano LTI) della componente fissa, a seconda dei risultati ottenuti 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.

Inoltre, il Piano LTI, come disciplinato nel Regolamento 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;
- 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;
- 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;
- 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 LTI 2027 (c.d. "catch-up").

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).

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

LTI KPIs	Peso	Curva di performance	Curva di payout	Ponderazione cumulativa 2023-2025 Opportunità di Payout (% della Retribuzione Base Annua)	Ponderazione Cumulativa 2026-2027 Opportunità di Payout (% della Retribuzione Base Annua)
EBITDA Consolidato	35%	Massimo: 125% Target: 100% Minimo: 75%	150% 100% 50%	78,8% 52,5% 26,3%	52,5% 35,0% 17,5%
Ricavi Totali di Gruppo	35%	Massimo: 125% Target: 100% Minimo: 75%	150% 100% 50%	78,8% 52,5% 26,3%	52,5% 35,0% 17,5%
TSR Assoluto	30%	Massimo: 110% Target: 100% Minimo: 90%	150% 100% 50%	67,5% 45,0% 22,5%	45,0% 30,0% 15,0%

Per quanto riguarda gli obiettivi del Piano LTI, il Consiglio di Amministrazione, su raccomandazione del Comitato, alla data di questo Rapporto, ha ritenuto che gli obiettivi sensibili e intrinseci della società relativi alle questioni ESG siano inclusi nel piano di incentivazione a breve termine, riservandosi il diritto di integrare ulteriori obiettivi ESG nel Piano LTI al fine di includere obiettivi ESG coerenti con la strategia a lungo termine della Società e del Gruppo.

Per ulteriori informazioni sul Piano LTI, si rimanda alla sezione "Informazioni per gli investitori/Assemblea degli Azionisti dell'11 maggio 2023/ Documento Informativo sul Piano LTI 2023/2027" del sito web, ai sensi dell'articolo 123-ter comma 5 del TUF.

Di seguito sono riportate le curve di incentivazione per gli indicatori delineati nella scorecard del Piano LTI:

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Come deliberato dal Consiglio di Amministrazione il 21 marzo 2025, la definizione di Dirigenti con Responsabilità Strategiche include i soggetti che hanno, direttamente o indirettamente, poteri e responsabilità di pianificazione, direzione e controllo delle attività della Società, come definito dal Regolamento Parti Correlate. Alla data della presente Relazione, i ruoli inclusi in questa definizione ai fini della Politica, oltre all'Amministratore Delegato, sono i seguenti: SVP Brand, SVP BU Architecture & Product Design, SVP BU Mobility, SVP Global Finance, SVP Global Operations, General Manager di Pininfarina Shanghai.

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è adeguatamente bilanciata per garantire sia la coerenza degli obiettivi di sviluppo a breve termine che la creazione sostenibile di valore per gli Azionisti nel medio/lungo periodo. Più in generale, la Politica di Remunerazione tiene conto dei valori medi di mercato per le aziende comparabili a Pininfarina.

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è strutturata per includere:

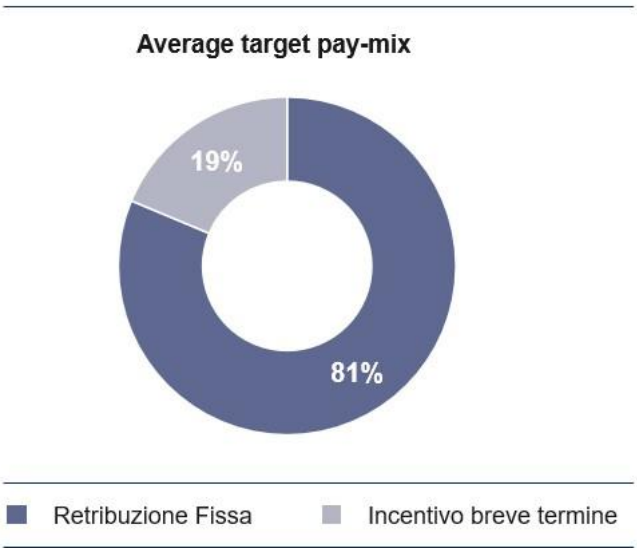
(i) una componente fissa, definita in modo congruo rispetto alle deleghe, agli incarichi particolari e al ruolo e alle responsabilità strategiche attribuite;

(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 remunerazione variabile dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è rappresentata dalla remunerazione variabile annuale, definita in conformità con la struttura della remunerazione variabile annuale dell'Amministratore Delegato stabilita dal Consiglio di Amministrazione, entro limiti massimi e legata alla performance prevista.

Pay-mix

Alla luce delle componenti retributive sopra ed infra descritte, il pay-mix medio dei Dirigenti con Responsabilità Strategica per il 2025, nell'ipotesi di conseguimento dei risultati al livello target e massimo (escludendo incentivi variabili straordinari di breve termine), risulta pari a quanto di seguito:



Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Componente Fissa

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche ricevono una remunerazione fissa in qualità di dipendenti di Pininfarina, stabilita in relazione alle responsabilità assegnate al ruolo.

Componente variabile di breve periodo

Come già menzionato, la remunerazione variabile dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si basa su obiettivi di performance specifici (basati sulla performance del gruppo e della funzione/divisione) ed è stabilita in conformità con la scorecard dell'incentivo a breve termine dell'Amministratore Delegato, stabilita dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato, e deve essere raggiunta entro il periodo di tempo identificato nell'anno in cui vengono assegnati o nell'anno successivo.

L'opportunità target di incentivo per ~~tutti~~ i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è ~~fissata al 24% della Retribuzione Annua Lorda~~ **in media pari a circa il 24 % della retribuzione base annua**.

Per gli obiettivi di EBITDA e Ricavi, sia a livello di Gruppo che di Divisione o singola Entità Legale, esiste la possibilità di riconoscere un incentivo superiore al target in caso di over-performance. In tal caso, l'incentivo massimo può raggiungere ~~circa il 25% della Retribuzione Annua Lorda~~ **in media circa il 25% della retribuzione base annua**.

La scorecard della componente variabile di breve periodo fornita ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche presenta la seguente struttura:

Ruoli Business	
Obiettivi	**Peso**
EBITDA Consolidato	12,5%
Totale Ricavi Gruppo	12,5%
Business Unit NPS	10%
EBITDA Business Unit	25%
Ricavi Business Unit	25%
2 KPIs individuali	15%

Ruoli Staff	
Obiettivi	**Peso**
EBITDA Consolidato	12,5%
Totale Ricavi Gruppo	12,5%
Group NPS	10%
2 KPIs di Funzione	50%
2 KPIs Individuali	15%

General Manager di Pininfarina Shanghai (PFS)	
Obiettivi	**Peso**
EBITDA Business Unit	20%
Ricavi Business Unit	20%
Business Unit NPS	10%
Ricavi PFS	17,5%
EBITDA PFS	17,5%
2 KPIs Individuali	15%

Componente variabile straordinaria di breve termine

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

In circostanze specifiche e in determinati mercati in cui la Società intende svilupparsi con un particolare focus strategico, è possibile prevedere l'istituzione di piani di incentivazione di breve termine volti a incoraggiare e premiare performance eccezionali. Il riconoscimento di tale premio è esclusivamente legato a obiettivi economico-finanziari, specificamente relativi a Ricavi ed EBITDA.

L'opportunità massima di incentivo è fissata in media intorno al 20% della ~~retribuzione annua lorda~~ **retribuzione base annua** ed è previsto un meccanismo di differimento del relativo pagamento su un periodo di tre anni, con rate pari al 30%, 20% e 50% da corrispondere rispettivamente negli anni 1, 2 e 3.

Politica seguita 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 Esecutivi (alla data del 31 dicembre 2024, unicamente l'Amministratore Delegato/Direttore Generale Silvio Pietro Angori) e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, consistono nell'assegnazione di auto aziendali e di una polizza assicurativa vita/infortuni in aggiunta a quella standard aziendale.

È stata inoltre stipulata una polizza assicurativa vita/infortuni per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale, in aggiunta alle polizze standard attivate per tutti i dirigenti aziendali.

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 Amministratore, del Direttore Generale o di un Dirigente con responsabilità strategiche.

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, che, ai sensi del CCNL *Dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi* applicabile, prevede un periodo di preavviso massimo di 12 mesi. In base alla durata del rapporto in essere con la Società, il Direttore Generale (Amministratore Delegato) ha diritto ad un periodo di preavviso di 12 mesi.

Con riferimento al Direttore Generale (Amministratore Delegato) e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ogni altra indennità risulta regolato dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) applicabile e alle vigenti disposizioni di legge.

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

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

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 princìpi 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 "Componente variabile di lungo periodo" relativo alla remunerazione dell'Amministratore Delegato.

Patti di non concorrenza

La politica di remunerazione non prevede accordi di non concorrenza per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale. Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, gli accordi di non concorrenza possono essere stabiliti caso per caso, in particolare quando le competenze dei Dirigenti sono di rilevante importanza, tanto che la cessazione del loro rapporto potrebbe comportare rischi per l'azienda.

Altri elementi retributivi

In circostanze particolari ed eccezionali, la politica può prevedere la possibilità di corrispondere ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in base a delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazioni sulla proposta motivata dell'Amministratore Delegato - definita con il supporto della Funzione Risorse Umane - forme di remunerazione *una tantum* in considerazione di eventi critici come problematiche legate all'attrazione e alla retention o in relazione a specifiche operazioni straordinarie / risultati di performance.

Meccanismi di correzione *ex post* (malus o claw back)

Con riferimento alla remunerazione variabile, gli importi maturati sono soggetti all'applicazione di meccanismi di correzione ex post che prevedono il possibile ritorno di tutto o parte degli importi corrisposti (c.d. claw-back), oppure il non pagamento della remunerazione maturata ma non ancora erogata (c.d. malus), se sono stati determinati sulla base di dati che nei successivi tre anni si sono rivelati errati, o il risultato di manipolazioni o comportamenti illeciti.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Sezione II

La Sezione II, articolata in due parti (rispettivamente la "**Parte Prima**" e la "**Parte Seconda**"), illustra nominativamente i compensi dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo nonché del Direttore generale percepiti nell'esercizio 2024. Nei casi previsti dalla vigente normativa anche regolamentare, illustra anche 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 2024, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, ai predetti soggetti, nonché le partecipazioni detenute nella Società da tali soggetti.

Attuazione della Politica di Remunerazione di competenza 2024

L'attuazione della politica retributiva di competenza 2024 verso gli Amministratori e il Direttore Generale, secondo quanto verificato dal Comitato Nomine e Remunerazioni in occasione della valutazione prevista dal Codice di Corporate Governance, è risultata conforme alla Politica approvata dall'Assemblea il 13 maggio 2024.

Prima Parte

Voci che compongono la remunerazione

Amministratori Non Esecutivi

Nella riunione del 13 novembre 2024, il Comitato Nomine e Remunerazioni, tenuto conto della delibera dell'Assemblea degli Azionisti del 1° agosto 2024 che, in occasione del passaggio del sistema di governo societario da "tradizionale" a "monistico", ha, tra l'altro, nominato il Consiglio di Amministrazione, attribuendo un importo complessivo annuo lordo di Euro 181.000 da ripartirsi a cura dello stesso Consiglio, inclusivo dei compensi spettanti ai comitati istituiti al suo interno (ad eccezione del Comitato per il Controllo sulla Gestione) e al netto degli emolumenti spettanti agli amministratori investiti di cariche speciali, ha convenuto di sottoporre la seguente proposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Pertanto, i membri non esecutivi del Consiglio di Amministrazione hanno ricevuto un emolumento fisso definito in conformità con la Politica di Remunerazione 2024, con riferimento ai compensi ricevuti in relazione alle attività sia del Consiglio di Amministrazione che dei Comitati endoconsiliari.

Per maggiori dettagli sui compensi riconosciuti in Corso di esercizio, si prega di far riferimento alla Tabella 1.

Amministratore Delegato

Componente fissa

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

In linea con quanto approvato nella Sezione I del Rapporto di Remunerazione 2024, la remunerazione base annuale complessiva corrisposta all'Amministratore Delegato / Direttore Generale per l'esercizio 2024 è stata di € 550.000,00.

L'Amministratore Delegato, nel suo ruolo di Direttore Generale, percepisce conguagli fiscali previsti da specifiche clausole del contratto individuale di lavoro individuale, che per il 2024 ammontano a € 93.847.

Componente variabile di breve periodo

Sulla base del livello di raggiungimento delle performance approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 28 aprile 2025, previo parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazione del 23 aprile 2025, l'MBO 2024 per l'Amministratore Delegato / Direttore Generale ammonta a € 216.538 (pari al 39,4% della Retribuzione Base Annua), corrispondente al 78,7% del valore target.

2024 CEO STI KPIs	Peso	Livelli attuali di performance	Livelli attuali di Payout (espresso in% sul Target)
EBITDA Consolidato	30%	79,7% of target	70,8%
Ricavi Totali	20%	95,7% of target	65,8%
Patrimonio Netto	20%	94,4% of target	71,6%
Crescita	15%	Mostly achieved	100%
ESG	15%	Mostly achieved	100%

Componente variabile di lungo periodo

L'Amministratore Delegato partecipa al Piano LTI monetario 2023-2025 e 2026-2027 con periodo di maturazione pluriennale, assegnato nel corso del 2023 (si veda la Sezione I, Paragrafo "Componente variabile di lungo periodo" nel capitolo sulla remunerazione dell'Amministratore Delegato).

Presidente del Consiglio di Amministrazione

Coerentemente con quanto approvato nella Sezione I della Relazione sulla Remunerazione 2024, la remunerazione fissa complessiva prevista per il precedente Presidente del Consiglio di Amministrazione, Paolo Pininfarina, per l'esercizio 2024 è stata pari a € 300.000,00.

A seguito della scomparsa di Paolo Pininfarina e della nomina per cooptazione di Lucia Morselli in data 19 aprile, il Consiglio di Amministrazione ha approvato, in data 13 maggio 2024, ai sensi dell'articolo 2389, comma 3 del Codice Civile, una nuova remunerazione fissa annuale per incarichi speciali connessi al ruolo di Presidente del Consiglio di Amministrazione pari a €180.000,00, da riconoscersi pro rata temporis a partire dalla data della nomina del 19 aprile, mantenendo invariata la remunerazione annuale già approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 13 maggio 2022. Successivamente, a seguito del passaggio al modello

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

monistico avvenuto nell'ambito dell'Assemblea degli Azionisti del 1° agosto 2024, in data 13 novembre 2024, la proposta per il Presidente, ai sensi dell'articolo 2389, comma 3 del Codice Civile, è stata confermata nell'ambito della ripartizione dei compensi.

I valori delle remunerazioni pro-rata corrisposte all'attuale e al precedente Presidente sono riportati nella Tabella 1.

Variazione della retribuzione e performance di Pininfarina

La tabella seguente riporta, per gli ultimi cinque esercizi, le variazioni annuali della remunerazione complessiva dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale (come indicato nella Tabella 1) e dei Dipendenti (valore medio), unitamente all'andamento delle performance aziendali per anno:

	2020	2021	2022	2023	2024
Ruoli					
AD & Direttore Generale Delta Y/Y (%)	*-24%*	*+38,5%*	*-0,03%*	*+40,3%*	*-0,9%*
Dipendenti (media) Delta Y/Y (%)	*-7%*	*+8%*	*+7%*	*+2%*	*+1,7%*
Performance aziendali – Gruppo Pininfarina					
Ricavi Totali (€ mln) Delta Y/Y (%)	*-25,9%*	*-0,3%*	*8,9%*	*24,3%*	*1,6%*
Risultato Operativo (€ mln) Delta Y/Y (%)	*-11,2%*	*118,9%*	*-153,8%*	*87,2%*	*-1167,3%*
Patrimonio Netto (€ mln) Delta Y/Y (%)	*-12,2%*	*17,4%*	*-11,1%*	*1,0%*	*-1,2%*

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

Nella seduta del 13 maggio 2024, gli Azionisti hanno approvato la Sezione II della Relazione sulla Remunerazione 2024, con 62.013.249 voti favorevoli (99,984% dei presenti) e 9.928 voti contrari (0,016% dei presenti).

Benefici non-monetari riconosciuti

In linea con quanto approvato nella Sezione I della Relazione sulla Remunerazione 2024 e con le politiche aziendali, all'Amministratore Delegato, nel corso del 2024, sono stati riconosciuti

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

benefici non monetari, il cui valore è riportato nella Tabella 1.

Attuazione di deroghe alla Politica

Nel corso dell'esercizio 2024, non sono state applicate deroghe alla Politica.

Meccanismi di correzione ex-post (malus o claw back)

Nel corso dell'esercizio 2024, non sono stati applicati meccanismi di correzione ex-post alle remunerazioni variabili.

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

Nel corso dell'esercizio 2024 non sono stati attribuite indennità e/o benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Parte Seconda

Tabelle

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

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

Tabella 1												
Emolumenti di competenza deliberati, ancorchè non corrisposti												
A	B	C	D	1	2	3		4	5	6	7	8
Nome e Cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica (Assemblea che approva il bilancio o altra data)	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai comitati	Compensi variabili (non equity)		Benefici non monetari	Altri compensi	TOTALE	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine mandato o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Paolo Pininfarina	Presidente	01/01/2024-09/04/2024	09/04/2024									
(I) Compensi dalla Società che redige il bilancio				100.000				6.193		106.193		
(II) Compensi da società controllate e collegate												
(III) Totale												
Lucia Morselli	Presidente	09/04/2024-31/12/2024	Approvazione bilancio 2026									
(I) Compensi dalla Società che redige il bilancio				142.500	3.117					145.617		
(II) Compensi da società controllate e collegate												
(III) Totale												
Silvio Pietro Angori	Amministratore Delegato / Direttore Generale	01/01/2024-31/12/2024	Approvazione bilancio 2026									
(I) Compensi dalla Società che redige il bilancio				670.665		216.538		84.015		971.218		
(II) Compensi da società controllate e collegate												
(III) Totale												
Lucia Morselli	Amministratore	01/01/2024-09/04/2024	Approvazione bilancio 2026									
(I) Compensi dalla Società che redige il bilancio				5.500	1.000					6.500		
(II) Compensi da società controllate e collegate												
(III) Totale												
Amarjyoti Barua	Amministratore	01/08/2024-31/12/2024	Approvazione bilancio 2026									
(I) Compensi dalla Società che redige il bilancio												
(II) Compensi da società controllate e collegate												
(III) Totale												

Paolo Pininfarina – Retribuzione fissa riferita alla carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione.
Lucia Morselli – Retribuzione fissa suddivisa come segue: (i) €5,500 come Amministratore per il periodo dal 1/1/2024 al 09/04/2024; (ii) €126,000 come Presidente per il periodo dal 09/04/2024 al 31/12/2024; (iii) €16,500 come Amministratore per il periodo dal 09/04/2024 al 31/12/2024; (iv) € 3,583 per il ruolo di membro del Comitato Nomine e Remunerazioni per il periodo dal 01/01/2024 al 31/12/2024; (v) € 533 per il ruolo di membro del Comitato Operazioni Parti Correlate per il periodo dal 25/09/2024 al 31/12/2024.
Silvio Pietro Angori – Retribuzione fissa suddivisa come segue: (i) 550,000 quale retribuzione annua per la carica di Direttore Generale di Pininfarina S.p.A.; (ii) € 93,847 quale altre voce fissa di conguaglio fiscale prevista da specifiche clausole del contratto individuale di lavoro; (iii) € 26,818.05 per ferie maturate.
Amarjyoti Barua – Non percepisce emolumenti da Pininfarina S.p.A. in quanto manager del Gruppo Mahindra.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Tabella 1												
Emolumenti di competenza deliberati, ancorchè non corrisposti												
A	B	C	D	1	2	3		4	5	6	7	8
Nome e Cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica (Assemblea che approva il bilancio o altra data)	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai comitati	Compensi variabili (non equity)		Benefici non monetari	Altri compensi	TOTALE	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine mandato o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Sara Dethridge	Amministratore	01/01/2024-31/12/2024	Approvazione bilancio 2026									
(I) Compensi dalla Società che redige il bilancio				22.000	4.644					26.644		
(II) Compensi da società controllate e collegate												
(III) Totale												
Peeyush Dubey	Amministratore	01/08/2024-31/12/2024	Approvazione bilancio 2026									
(I) Compensi dalla Società che redige il bilancio												
(II) Compensi da società controllate e collegate												
(III) Totale												
Jay Noah Itzkowitz	Amministratore	01/01/2024-31/12/2024	Approvazione bilancio 2026									
(I) Compensi dalla Società che redige il bilancio				22.000	12.317					34.317		
(II) Compensi da società controllate e collegate												
(III) Totale												
Manuela Monica Danila Massari	Amministratore	01/08/2024-31/12/2024	Approvazione bilancio 2026									
(I) Compensi dalla Società che redige il bilancio				9.167	2.708					11.875		
(II) Compensi da società controllate e collegate												
(III) Totale												
Massimo Miani	Amministratore	01/08/2024-31/12/2024	Approvazione bilancio 2026									
(I) Compensi dalla Società che redige il bilancio				9.167	5.625					14.792		
(II) Compensi da società controllate e collegate												
(III) Totale												
Pamela Morassi	Amministratore	01/01/2024-31/12/2024	Approvazione bilancio 2026									
(I) Compensi dalla Società che redige il bilancio				22.000	4.911					26.911		
(II) Compensi da società controllate e collegate												
(III) Totale												
Salvatore Providenti	Amministratore	01/08/2024-31/12/2024	Approvazione bilancio 2026									
(I) Compensi dalla Società che redige il bilancio				9.167	5.000					14.167		
(II) Compensi da società controllate e collegate												
(III) Totale												

Sara Dethridge – Retribuzione fissa divisa come segue: (i) €22,000 come Amministratore per il periodo dal 1/1/2024 al 31/12/2024; (ii) €3,578 per la carica di membro del Comitato Controllo e Rischi per il periodo dal 01/01/2024 al 01/08/2024; (iii) €1,067 per la carica di Presidente del Comitato Sostenibilità (ESG) nel periodo dal 25/09/2024 al 31/12/2024.
Peeyush Dubey – Non percepisce emolumenti da Pininfarina S.p.A. in quanto manager del Gruppo Tech Mahindra.
Jay Noah Itzkowitz – Retribuzione fissa suddivisa come segue: (i) € 22,000 come Amministratore nel periodo dal 1/1/2024 al 31/12/2024; (ii) € 2,450 per la carica di membro del Comitato Nomine e Remuenrazioni per il periodo dal 01/01/2024 al 01/08/2024; (iii) € 7. 000 per la carica di Presidente del Comitato Controllo e Rischi per il periodo dal 01/01/2024 al 01/08/2024; (iv) € 2,333 per la carica di Presidente del Comitato Operazioni Parti Correlate per il periodo dal 01/01/2024 al 01/08/2024; (iv) € 533 per la carica di membro del Comitato Sostenibilità (ESG) per il periodo dal 25/09/2024 al 31/12/2024.
Manuela Monica Danila Massari – Retribuzione fissa suddivisa come segue: (i) € 9,167 come Amministratore per il periodo dal 01/08/2024 al 31/12/2024; (ii) € 1,875 per la carica di membro del Comitato Controllo e Rischi per il periodo dal 01/08/2024 al 31/12/2024; (iii) € 833 per la carica di membro del Comitato Operazioni Parti Correlate per il periodo dal 01/08/2024 al 31/12/2024.
Massimo Miani – Retribuzione fissa suddivisa come segue: (i) € 9,167 come Amministratore per il periodo dal 01/08/2024 al 31/12/2024; (ii) € 1,875 per la carica di membro del Comitato per il Controllo sulla Gestione per il periodo dal 01/08/2024 al 31/12/2024; (iii) € 2,083 per la carica di Presidente del Comitato Nomine e Remunerazioni per il periodo dal 01/08/2024 al 31/12/2024; (iv) € 1,667 per la carica di Presidente del Comitato Operazioni Parti Correlate per il periodo dal 01/08/2024 al 31/12/2024.
Pamela Morassi – Retribuzione fissa suddivisa come segue: (i) €22,000 come Amministratore per il periodo dal 1/1/2024 al 31/12/2024; (ii) €3,578 per la carica di membro del Comitato Controllo e Rischi per il periodo dal 01/01/2024 al 01/08/2024; (iii) €800 per la carica di membro del Comitato Nomine e Remunerazioni per il periodo dal 25/09/2024 al 31/12/2024; (iv) €533 per la carica di membro del Comitato Sostenibilità (ESG) per il periodo dal 25/09/2024 al 31/12/2024.
Salvatore Providenti – Retribuzione fissa suddivisa come segue: (i) €9,167 come Amministratore per il periodo dal 01/08/2024 al 31/12/2024; (ii) € 5,000 per la carica di Presidente del Cmitato per il Controllo sulla Gestione per il periodo dal 01/08/2024 al 31/12/2024;

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Tabella 1												
Emolumenti di competenza deliberati, ancorchè non corrisposti												
A	B	C	D	1	2	3		4	5	6	7	8
Nome e Cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica (Assemblea che approva il bilancio o altra data)	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai comitati	Compensi variabili (non equity)		Benefici non monetari	Altri compensi	TOTALE	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine mandato o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Sara Miglioli	Amministratore	01/01/2024-01/08/2024	01/08/2024									
(I) Compensi dalla Società che redige il bilancio				13.347	1.213					14.560		
(II) Compensi da società controllate e collegate												
(III) Totale												
Antony Sheriff	Amministratore	01/01/2024-01/08/2024	01/08/2024									
(I) Compensi dalla Società che redige il bilancio				12.916	4.667					17.583		
(II) Compensi da società controllate e collegate												
(III) Totale												
Massimo Miani	Presidente del Collegio Sindacale	01/01/2024-01/08/2024	01/08/2024									
(I) Compensi dalla Società che redige il bilancio				19.250						19.250		
(II) Compensi da società controllate e collegate												
(III) Totale												
Claudio Battistella	Sindaco Effettivo	01/01/2024-01/08/2024	01/08/2024									
(I) Compensi dalla Società che redige il bilancio				12.894						12.894		
(II) Compensi da società controllate e collegate												
(III) Totale												
Francesca Golfetto	Sindaco Effettivo	01/01/2024-13/05/2024	13/05/2024									
(I) Compensi dalla Società che redige il bilancio				7.333						7.333		
(II) Compensi da società controllate e collegate												
(III) Totale												
Manuela Monica Danila Massari	Sindaco Effettivo	13/05/2024 - 01/08/2024	01/08/2024									
(I) Compensi dalla Società che redige il bilancio				5.500						5.500		
(II) Compensi da società controllate e collegate												
(III) Totale												

Sara Miglioli – Retribuzione fissa suddivisa come segue: (i) € 13,347 come Amministratore per il periodo dal 01/01/2024 al 01/08/2024; (ii) € 1,213 per la carica di membro del Comitato Operazioni Parti Correlate per il periodo dal 01/01/2024 al 01/08/2024.
Antony Sheriff – Retribuzione fissa suddivisa come segue: (i) € 12,916 come Amministratore per il periodo dal 01/01/2024 al 01/08/2024; (ii) € 3,500 per il ruolo di Presidente del Comitato Nomine e Remunerazioni per il periodo dal 01/01/2024 al 01/08/2024; (iii) € 1,167 per la carica di membro del Comitato Operazioni Parti Correlate per il periodo dal 01/01/2024 al 01/08/2024.
Massimo Miani – Retribuzione fissa per la carica di Sindaco Effettivo per il periodo dal 01/01/2024 al 01/08/2024.
Claudio Battistella – Retribuzione fissa per la carica di Sindaco Effettivo per il periodo dal 01/01/2024 al 01/08/2024.
Francesca Golfetto - Retribuzione fissa per la carica di Sindaco Effettivo per il periodo dal 01/01/2024 al 13/05/2024.
Manuela Monica Danila Massari - Retribuzione fissa per la carica di Sindaco Effettivo per il periodo dal 13/05/2024 al 01/08/2024.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

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

Tabella 3b									
Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche									
A	B	1	2A	2B	2C	3A	3B	3C	4
Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus anni precedenti			Altri bonus
			Erogabile / erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabile	Erogabile / erogato	Ancora differito	
SIlvio Pietro Angori	**Amministratore Delegato / Direttore Generale**	Piano MBO 2024	216.538,00						
Totale									
TOTALE			216.538,00						

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

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.

Codice Civile o 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.

Comitato Controllo e Rischi: il comitato controllo e rischi istituito all'interno del Consiglio di Amministrazione. A seguito del passaggio al modello monistico, le sue funzioni sono ora ricoperte dal Comitato per il Controllo sulla Gestione.

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.

Comitato per il Controllo sulla Gestione: il comitato istituito all'interno del Consiglio di Amministrazione a seguito del passaggio al modello monistico che ricopre le funzioni di Comitato Controllo e Rischi.

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

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

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

Documento Informativo 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.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

EBITDA Consolidato: corrisponde al Risultato operativo di Gruppo, al lordo degli ammortamenti, accantonamenti, svalutazioni e riduzione fondi.

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

Piano LTI: il piano di incentivazione denominato "Piano LTI 2023/2027", approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 23 marzo 2023, e dall'Assemblea degli Azionisti in data 11 maggio 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 Dirigenti con responsabilità Strategiche, come illustrata nella presente Relazione.

Polizza di Assicurazione: la polizza di cui alla Sezione I.

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.

Regolamento Piano LTI: il regolamento attuativo del Piano LTI, approvato dal Consiglio di Amministrazione il 22 gennaio 2024.

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 fino al 1° Agosto 2024. A seguito del passaggio al modello monistico, il Comitato per il Controllo sulla Gestione è il nuovo organo di controllo 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.