



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Pininfarina, in coerenza con i valori del Gruppo, intende promuovere una cultura inclusiva che garantisca un luogo di lavoro accogliente e rispettoso di ogni diversità, dove tutte le persone, che da sempre rivestono un ruolo centrale nell'organizzazione, possano godere di diritti ed opportunità che permettano loro di sviluppare le loro competenze e di generare valore per loro e per l'azienda. Pininfarina è fermamente convinta che l'inclusione sia una condizione imprescindibile per generare valore sociale e per uno sviluppo sostenibile del business.

Pininfarina intende sostenere la crescita umana e professionale coinvolgendo ogni individuo e ricercando eterogeneità ed equilibrio attraverso una equa valutazione dei contributi di tutti i generi nei processi aziendali.

In questo contesto Pininfarina ha deciso di adottare una strategia orientata alla riduzione del gender gap in azienda, che tiene conto di questo obiettivo sin dalla fase di inserimento in azienda, durante la crescita professionale, nella politica retributiva, nella tutela della genitorialità e nella conciliazione vita-lavoro.

Pininfarina si impegna a comunicare attivamente il proprio impegno sui temi della parità di genere, di inclusione e di valorizzazione delle diversità, ad utilizzare e richiedere l'utilizzo di un linguaggio inclusivo e rispettoso delle differenze di genere, a prevenire ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale.

Per lo sviluppo di un'autentica cultura della parità di genere, l'Azienda ha definito la presente politica, con lo scopo di continuare a perseguire i seguenti obiettivi:

A. Processo di Inserimento delle Risorse Umane

Pininfarina si impegna ad inserire nella propria organizzazione persone con diverse esperienze, capacità, competenze e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritaria (uomo-donna).

B. Sistema di Valutazione (Performance Management)

Pininfarina utilizza un sistema di valutazione annuale della performance che:

- prevede il dialogo tra Responsabili e Collaboratori con l'utilizzo dei feedback riferiti agli obiettivi personali e aziendali;
- promuove la creazione di Piani di Sviluppo senza alcuna discriminazione di genere;
- prevede che il concetto di inclusione sia parte integrante del modello di Leadership.

C. Formazione e Sviluppo professionale

Pininfarina si impegna a programmare momenti formativi diretti a tutti i dipendenti volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione.

L'Azienda si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di Performance Management.

D. Meritocrazia e Percorsi di Carriera

Pininfarina promuove una cultura basata sulla meritocrazia, sul riconoscimento delle responsabilità attribuite, della qualità dei risultati conseguiti e dell'apporto professionale profuso. L'Azienda si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi e avanzamenti di carriera, a tutti i propri dipendenti, indipendentemente dal genere.

E. Iniziative in ambito gestionale e organizzativo per la tutela della genitorialità e della conciliazione tempi vita-lavoro dei dipendenti.

Pininfarina intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità ed intende migliorare il work-life balance dei suoi dipendenti.

Intende pertanto promuovere il ricorso al congedo di paternità per l'intero periodo previsto dalla legge e adottare ulteriori misure di sostegno del periodo di reinserimento del genitore al rientro da maternità/congedo di lungo periodo, evitando qualsiasi discriminazione.

Pininfarina continuerà, a parità di condizioni organizzative, a garantire i benefici già introdotti quali lo smart working e l'orario flessibile ed intende introdurre nuove iniziative e servizi dedicati ai neo-genitori ed ai loro neonati.

F. Lotta contro gli stereotipi e contrasto ad abusi e molestie

Pininfarina si impegna a combattere gli stereotipi di genere e a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato al riconoscimento dei bias e di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani. Tra le attività di prevenzione intende introdurre sistemi di monitoraggio sull'eventuale manifestarsi dei suddetti fenomeni.

Ai fini del contrasto ad ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale, nei confronti e/o ad opera delle/dei dipendenti, in ambito lavorativo, Pininfarina si è dotata di un sistema per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni (anche anonime) di violazione di questa tipologia di accadimenti, a tutela delle/dei dipendenti che segnalano.

Il sistema di segnalazione viene descritto e disciplinato dalla Procedura whistleblowing che fornisce le opportune indicazioni ai segnalanti per l'effettuazione di una segnalazione e delinea il processo di gestione.

Detta procedura, come anche la piattaforma per le segnalazioni denominata MyWhistleblowing, fornita da un fornitore di servizi specializzato, vengono messe a disposizione degli interessati all'indirizzo <https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/pininfarina>.

G. Misurazione KPI

Pininfarina intende adottare un sistema di indicatori chiave da aggiornare e monitorare periodicamente per garantire che la parità di genere sia gestita in maniera adeguata.

L'Azienda ha istituito un Comitato Guida il cui mandato sarà quello di attuare e monitorare il perseguimento degli obiettivi fissati dalla presente politica.

Data di emissione: 09/02/2026

Pininfarina S.p.A.

