

SUSTAINABILITY

& LEADERSHIP

Bilancio di Sostenibilità
2023

Dichiarazione consolidata di carattere non
finanziario ai sensi del Decreto Legislativo
254/2016

 **PiovanGroup**

“Integrando la sostenibilità nelle nostre pratiche aziendali principali, miriamo a creare valore a lungo termine sia per la nostra azienda che per la società.”

Nicola Piovan
Presidente esecutivo



Lettera del Presidente

Cari Stakeholder,

Sono lieto di presentarvi la Dichiarazione Non Finanziaria 2023, un anno caratterizzato dal raggiungimento di risultati senza precedenti e progressi strategici che hanno consentito al Gruppo Piovan di consolidare la propria leadership mondiale. Mentre lavoriamo sull'anno in corso, è con grande piacere che condivido con voi gli straordinari risultati che abbiamo ottenuto, i cambiamenti trasformativi nella nostra strategia di brand e l'approvazione di ambiziosi obiettivi di sostenibilità.

Risultati da record

Sono felice di annunciare che il 2023 è stato un altro anno da record per il Gruppo Piovan: nonostante i mercati difficili e un contesto macroeconomico influenzato da numerosi conflitti, la nostra performance finanziaria per l'anno ha superato le aspettative, con ricavi che hanno raggiunto il massimo storico a 570 milioni di euro e una redditività che riflette una crescita robusta con un margine EBITDA in crescita di quasi 2 punti percentuali. Questi risultati testimoniano la dedizione e il duro lavoro del nostro talentuoso Gruppo, la resilienza del nostro modello di business e il nostro costante impegno nel fornire valore ai nostri azionisti.

Evoluzione della strategia del marchio

Dopo la rapida espansione degli ultimi anni e riconoscendo la natura dinamica del mercato in cui operiamo, nel 2023 abbiamo intrapreso un percorso di semplificazione dell'architettura dei nostri marchi, con l'obiettivo di valorizzare l'identità del nostro Gruppo sul mercato internazionale e rafforzare il senso di appartenenza dei brand che ne fanno parte. A novant'anni dalla fondazione e a sessant'anni dall'ingresso dell'azienda nel settore dei polimeri, la **brand architecture** del Gruppo Piovan si rafforza per parlare agli stakeholder delle diverse aree del mondo con un'immagine chiara e identificabile favorendo l'effettiva integrazione del Gruppo.

Approvazione di obiettivi di sostenibilità

In risposta alla crescente importanza delle pratiche aziendali sostenibili e alla crescente domanda di responsabilità aziendale, sono lieto di annunciare l'adozione da parte del Gruppo di una serie di obiettivi di sostenibilità. Questi obiettivi e iniziative ambiziosi guideranno i nostri sforzi per ridurre al minimo l'impatto ambientale, promuovere la responsabilità sociale e contribuire positivamente alle comunità in cui operiamo. Integrando la sostenibilità nelle nostre pratiche aziendali principali, miriamo a creare valore a lungo termine sia per la nostra azienda che per la società.

Restiamo fedeli ai nostri tre pilastri fondamentali di lunga data - i nostri **CLIENTI**, le nostre **PERSONE** e l'**INNOVAZIONE** -, e restiamo fiduciosi che queste iniziative strategiche rafforzeranno la leadership del Gruppo Piovan nel nostro settore e creeranno valore duraturo per tutti i nostri stakeholder.

Estendo la mia sincera gratitudine ai nostri dipendenti, ai clienti fedeli e agli stimati azionisti per il loro incrollabile sostegno. Insieme continueremo ad affrontare le sfide, a cogliere le opportunità e a costruire un futuro più luminoso e sostenibile.

Cordialmente,

Nicola Piovan
Presidente Esecutivo
Piovan S.p.A.



Executive Summary

Il Gruppo Piovano

Il Gruppo Piovano è una realtà multinazionale, leader mondiale nello sviluppo e nella produzione di sistemi di automazione dei processi produttivi per lo stoccaggio, il trasporto e il trattamento di polimeri, polveri plastiche e alimentari.

Dal 19 ottobre 2018, Piovano S.p.A. è quotata presso Borsa Italiana nel segmento STAR.



1934

ANNO DI FONDAZIONE DEL GRUPPO PIOVAN

571 mln

TOTALE RICAVI E ALTRI PROVENTI ESERCIZIO 2023

1.805

NUMERO DI DIPENDENTI DEL GRUPPO PIOVAN
DI CUI 660 IN ITALIA

43

SOCIETÀ DI SERVIZI E VENDITA ATTIVE
A LIVELLO LOCALE

- 18 AREA EMEA
- 13 AREA ASIATICA
- 11 AREA NORD AMERICA
- 1 AREA SUD AMERICA

14

NUMERO DI STABILIMENTI
PRODUTTIVI IN 4 CONTINENTI

- 5 IN ITALIA
- 5 IN USA
- 1 IN BRASILE
- 1 IN CINA
- 1 IN GERMANIA
- 1 IN INDIA

70+

PAESI NEL MONDO IN CUI GRUPPO
PIOVAN È PRESENTE GRAZIE A RETE
COMMERCIALE E DISTRIBUTORI.

CLIENTI RAGGIUNTI
IN OLTRE 100 PAESI NEL MONDO

IL GRUPPO PIOVAN OFFRE SOLUZIONI PER:

PLASTIC SECTORS



Preforme e
Bottiglie in
PET



Imballaggio
rigido



Componenti
auto



Articoli
tecnici



Dispositivi
medicali



Lastre
tecniche e per
termoformatura



Film flessibile



Tubi, Profili,
Cavi



Fibre e
Reggetta



Riciclo



Compounds



Biscotti



Wafers e
Snacks



Cioccolato



Caramello



Creme

FOOD SECTORS

2023 in sintesi

ESG



ENVIRONMENTAL

- 4 nuovi brevetti legati all'economia circolare
- L'85% del prodotto Piovano può essere riciclabile se correttamente smaltito
- Approvazione Politica Ambientale di Gruppo
- Forte crescita sia come incidenza sul fatturato che come valore assoluto di ricavi relativi all'economia circolare, 30,8% rispetto al 25,3% del 2022
- Impianto fotovoltaico sulla copertura del polo logistico di Piovano S.p.A. (+ 44% di energia elettrica autoprodotta)



SOCIAL

- Approvazione delle politiche di Gruppo per Salute e Sicurezza, Tutela dei Diritti Umani, Tutela della Diversità, dell'Equità e dell'Inclusione, Orario di Lavoro
- Global Employee Survey che ha coinvolto tutti i dipendenti del Gruppo con tasso di partecipazione dell'80% e soddisfazione del lavoro per il 77% dei rispondenti
- + 8% di ore di formazione rispetto al 2022



GOVERNANCE

- 71% dei componenti del CdA è rappresentato da membri indipendenti
- 29% dei componenti del CdA è rappresentato da donne
- Approvazione della Politica per la gestione della fiscalità di Gruppo
- Approvazione policy "Anti-money laundering policy"

APPROVAZIONE DI **OBIETTIVI**
DI SOSTENIBILITÀ DEL GRUPPO
IN LINEA CON GLI OBIETTIVI DI
SVILUPPO SOSTENIBILE (SDGS)

I RISULTATI DEL 2023



L'impegno verso la Sostenibilità

Selezione di Target Sostenibili del 2024



Mitigazione dei cambiamenti climatici

Key Targets

- Almeno il 50% dell'energia elettrica derivante da fonti rinnovabili entro il 2030 (per tutto il Gruppo)
- Riduzione emissioni di CO₂ del 40% (Scope 2) entro il 2030
- Neutralità carbonica entro il 2050

Governance

Key Targets

- Arricchire il panel di policies ESG adottate dal Gruppo e distribuirle a tutte le filiali

Supply chain

Key Targets

- Includere considerazioni ESG nella valutazione periodica delle performance dei fornitori (Italia entro il 2025, il resto del Gruppo entro il 2027)

Diversity & Inclusion

Key Targets

- Aumentare la rappresentanza femminile nei ruoli manageriali del 5 % entro il 2026
- Aumentare la presenza di minoranze fra i lavoratori dell'1 % entro il 2028
- Favorire la crescita interna attraverso la formazione, sviluppare una procedura entro il 2024

Formazione

Key Targets

- Incrementare le ore di formazione ad almeno 4 giorni all'anno entro il 2025, per tutto il Gruppo
- Estendere l'accessibilità all'Academy del Gruppo a tutte le società progressivamente entro il 2025

Cosa significa plastica sostenibile per il Gruppo Piovan?

La salvaguardia dell'ambiente è un tema che ha acquistato enorme rilevanza a livello globale. Le minacce relative ai cambiamenti climatici, la scarsità delle risorse e i relativi problemi di approvvigionamento rendono necessario un uso razionale ed efficiente delle stesse. In questo contesto la plastica gioca un ruolo positivo avendo un basso impatto ambientale nella sua fase di produzione.

-97%

IL FABBISOGNO ENERGETICO PER LA PRODUZIONE DI UNA BOTTIGLIA IN PLASTICA RISPETTO A UNA BOTTIGLIA IN VETRO.

Il fabbisogno energetico per produrre una bottiglia in plastica è 33 volte inferiore a quello richiesto per la produzione di una bottiglia in vetro.

-1
kg di CO₂

LA RIDUZIONE DEL CONSUMO DI UN'AUTO CHE, GRAZIE ALLA PLASTICA, PESA 100 KG IN MENO.

La riduzione del peso dei mezzi di trasporto che utilizzano questo materiale in sostituzione dei prodotti ferrosi si traduce in riduzione dei consumi. Un'auto 100 kg più leggera emette fino a 1 kg di CO₂¹ in meno per ogni 100 km, pari all'assorbimento di un albero in 2,5 giorni².

-85%

LA RIDUZIONE DI PESO DEI MEZZI DI TRASPORTO GARANTITA DALLA PLASTICA¹.

La plastica è l'85% più leggera rispetto ad altri materiali usati per automobili, veicoli commerciali, treni, bus ed aerei. Questo semplifica la gestione logistica del prodotto riducendo i consumi nella fase di movimentazione.

-94%

IL LIVELLO DI DETERIORAMENTO DEI CIBI CONSERVATI CON PACKAGING IN PLASTICA.

Si stima che il packaging di plastica riduca dal 50% al 3% il deterioramento dei cibi contribuendo così in modo sostanziale alla riduzione degli sprechi alimentari.

LA PLASTICA GARANTISCE:



BASSO IMPATTO SUL CAMBIAMENTO CLIMATICO

La plastica presenta un basso impatto ambientale nella fase di produzione grazie alla relativamente bassa temperatura di fusione e alla leggerezza del manufatto.



RIDOTTO UTILIZZO DI RISORSE SCARSE

La plastica ha un basso impatto sulle risorse scarse in quanto deriva da scarti di lavorazione, se vergine, da materiale riciclato (diversamente da altri packaging, come ad esempio la carta che può contribuire alla deforestazione).

1. Automotive- The world moves with plastics, Plastics Europe 2018

2. On International Day, UNECE/FAO Forestry and Timber Section releases 10 facts to fall in love with forests, FAO, 2019

Vogliamo essere acceleratori della sostenibilità ovvero contribuire in modo concreto e amplificato alla transizione della filiera della plastica verso i modelli dell'economia circolare.

La plastica e l'economia circolare

01 IMPEGNO CONCRETO

COMPORAMENTI VIRTUOSI INDIVIDUALI

+

EFFICIENZA DEL CICLO DEI RIFIUTI

+

INNOVAZIONE ORIENTATA ALL'ECONOMIA CIRCOLARE

02 RICICLO

RACCOLTA RIFIUTI

PREPARAZIONE MATERIALE, GRANULAZIONE E LAVAGGIO

PELLETIZING

TRASPORTO, DEUMIDIFICAZIONE E DOSAGGIO

03 TRASFORMAZIONE DEL RICICLATO



 Fasi in cui il Gruppo Piovani può dare il maggiore contributo.



La plastica è molto più riciclabile di quanto si pensi; infatti molti dei polimeri plastici possono essere potenzialmente riciclati, se correttamente smaltiti attraverso un processo di recupero e valorizzazione, per dar vita a nuovi prodotti minimizzando l'inquinamento ambientale.

In quest'ottica però serve un impegno concreto e coordinato dei principali attori del ciclo dei rifiuti e dell'economia circolare.

Il nostro obiettivo è fornire ai clienti le migliori tecnologie possibili affinché possano lavorare la plastica riciclata con i più alti standard qualitativi, ottimizzando gli impatti e offrendo prodotti affidabili, alto performanti e di design.

PIOVANGROUP HA L'AMBIZIONE DI CONTRIBUIRE ATTIVAMENTE A TUTTO CIÒ:



SENSIBILIZZANDO I PRODUTTORI DI PLASTICA ED I SUOI UTILIZZATORI ALL'USO SEMPRE MAGGIORE DELLA PLASTICA RICICLATA O DELLE BIOPLASTICHE



FORNENDO PRODOTTI UNICI SUL MERCATO PROGETTATI A QUESTO SCOPO



AFFIANCANDO I PROPRI PARTNER NELLO STUDIO, MESSA IN SERVIZIO, SUPERVISIONE E MANUTENZIONE DI IMPIANTI ALL'AVANGUARDIA

Gruppo Piovan: acceleratori di sostenibilità

IL NOSTRO APPROCCIO SOSTENIBILE SI FONDA SU TRE PILASTRI:



ANALISI

VALUTAZIONE CRITICA DELLE PRATICHE DI SOSTENIBILITÀ DEL GRUPPO NELL'OTTICA DEL MIGLIORAMENTO CONTINUO E DELLE NECESSITÀ EMERGENTI DEI TRASFORMATORI.



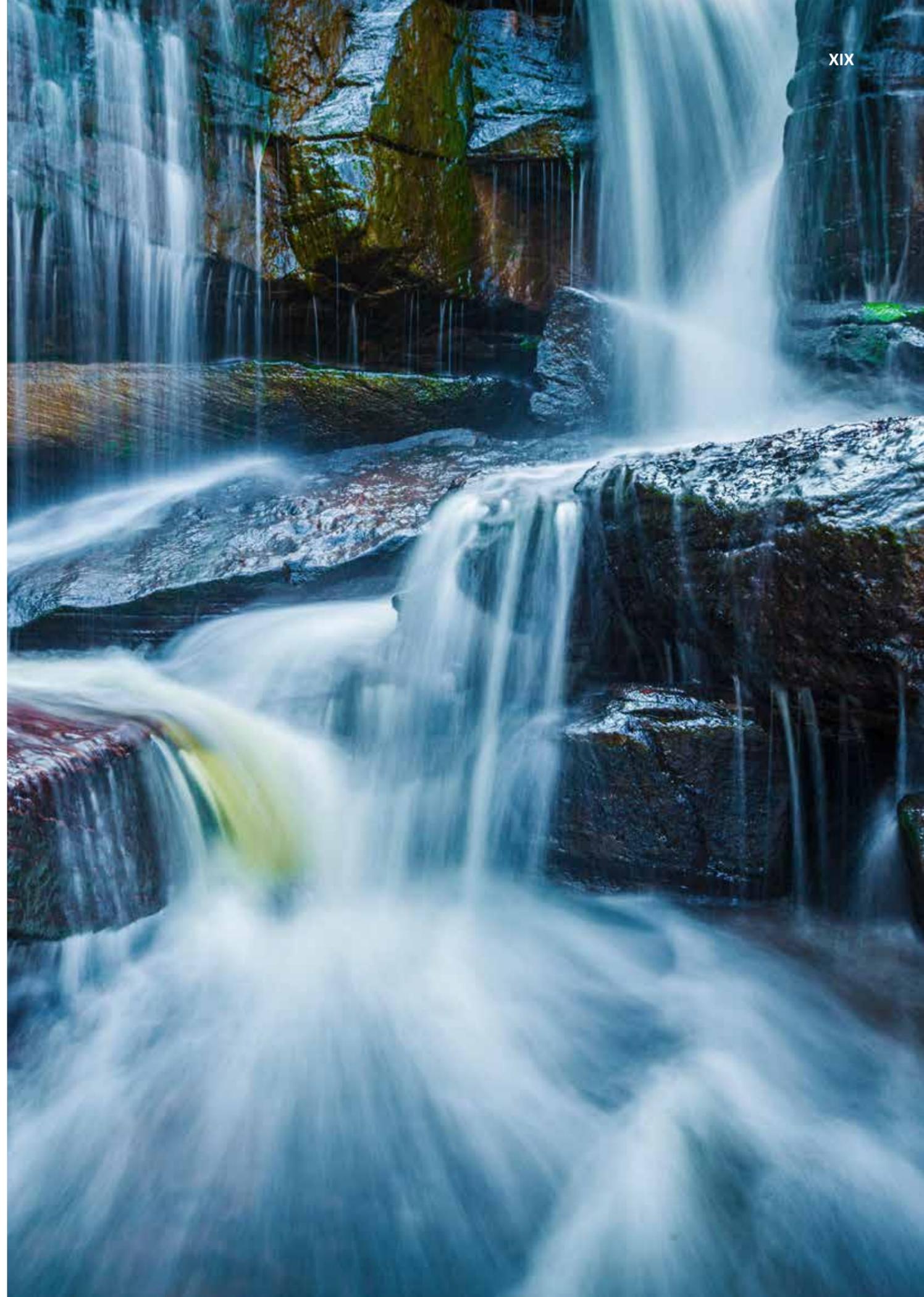
INNOVAZIONE

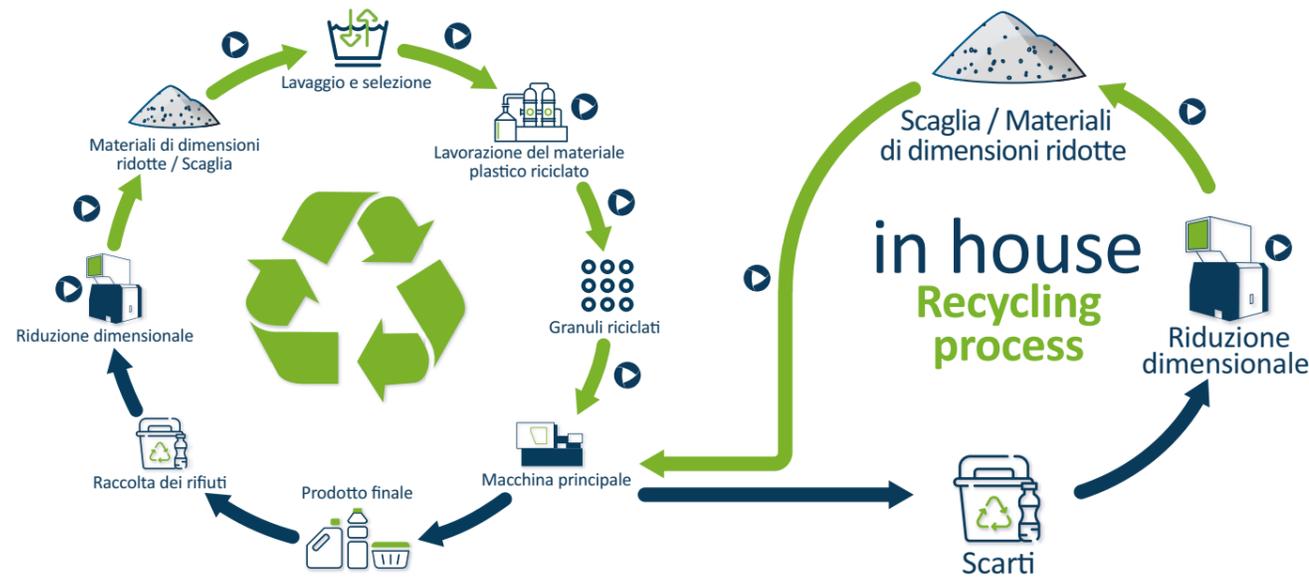
FOCUS CONTINUO SULL'INNOVAZIONE DI PRODOTTO E DI PROCESSO NELL'OTTICA DELLO SVILUPPO DI TECNOLOGIE E SOLUZIONI PER LA LAVORAZIONE DELLA PLASTICA RICICLATA.



SENSIBILIZZAZIONE

IMPEGNO NELLA CRESCITA CULTURALE E NELLO SVILUPPO DI UNA CONSAPEVOLEZZA SOSTENIBILE VERSO TUTTI GLI ATTORI DELLA FILIERA.





▶ Fasi in cui è presente l'intervento del Gruppo Piovan.

Il Gruppo Piovan è valutato per l'ESG da CDP, Ecovadis e Sustainalytics.



LA SOSTENIBILITÀ PASSA ANCHE DA INVESTIMENTI CONCRETI



€ 20.700.000

COSTI E INVESTIMENTI R&D (3,6% SUL TOTALE DEI RICAVI)



292

BREVETTI DETENUTI DAL GRUPPO, SUDDIVISI IN 125 FAMIGLIE BREVETTUALI, DI CUI 18 NELL'AMBITO DELL'ECONOMIA CIRCOLARE



294

RISORSE DEDICATE ALLA FUNZIONE ENGINEERING & INNOVATION

NUOVE FRONTIERE NEL RICICLAGGIO DELLA PLASTICA - IMPEGNI E INNOVAZIONI NEL 2023:

- Implementazione di un avanzato sistema di trasformazione r-PET in Spagna, capace di trattare fino a 4.000 kg/h di scaglia in PET, pionieristico nella produzione sostenibile di r-PET food grade attraverso un processo di miscelazione innovativo che garantisce omogeneità e stabilità del prodotto
- Avvio di un impianto di deodorizzazione rPP/rPE in Turchia, progettato per processare 1.000 kg/h di materiale, integrando tecnologie avanzate per la rimozione di particelle volatili assicurando un prodotto finale di alta qualità grazie al controllo preciso del processo di riscaldamento
- Investimento in un sistema di cristallizzazione r-PET in Italia, con capacità fino a 3.000 kg/h, caratterizzato da una fase di cristallizzazione ad alta temperatura che elimina i contaminanti, promuovendo un processo sostenibile di trasformazione del granulo r-PET.

Queste iniziative rappresentano solo una parte degli sforzi continui del Gruppo Piovan nel promuovere soluzioni innovative ed ecocompatibili nel settore del riciclaggio della plastica, mirando a una produzione più sostenibile e responsabile.

RICICLABILITÀ DEL PRODOTTO PIOVAN

Il Gruppo progetta e realizza prodotti che hanno mediamente una vita utile di 10-15 anni e fornisce un elevato standard di post vendita che comprende, tra gli altri, il "servizio di retrofit" con conseguente incremento della vita utile residua dei prodotti.

Una volta che il prodotto viene smesso, lo stesso può essere scomposto in materiali riciclabili per oltre l'85%.



La condivisione di valore economico con gli stakeholders

RICAVI PER LINEA DI BUSINESS



€570.521.000

TOTALE RICAVI E ALTRI PROVENTI

€78.415.000

EBITDA

€64.655.000

RISULTATO OPERATIVO

€48.910.000

UTILE DI ESERCIZIO



RICAVI PER AREA GEOGRAFICA



33%

EMEA

10%

ASIA

54%

NORD AMERICA

3%

SUD AMERICA

0,05%
COMUNITÀ

€ 575.655.000

VALORE ECONOMICO GENERATO

2,4%
AZIONISTI

0,56%
FINANZIATORI

€ 527.234.000

VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO PARI AL 92% DEL TOTALE

8,4%
TRATTENUTO

€ 48.421.000

VALORE ECONOMICO TRATTENUTO PARI AL 8% DEL TOTALE

22,4%
DIPENDENTI

62,6%
FORNITORI



L'attenzione verso i fornitori e le filiere

SVILUPPO DI PARTNERSHIP CONSOLIDATE

più di **3.500**

I FORNITORI IMPIEGATI DAL GRUPPO PIOVAN.



AUDIT PRELIMINARI DI RISPONDEZZA DEI FORNITORI AGLI STANDARD RICHIESTI DAL GRUPPO.



CONDIVISIONE DI IDONEI CONTRATTI DI FORNITURA E DI APPALTO.



SELEZIONE DEI FORNITORI SULLA BASE DI CRITERI CERTIFICATI E CONDIVISI.

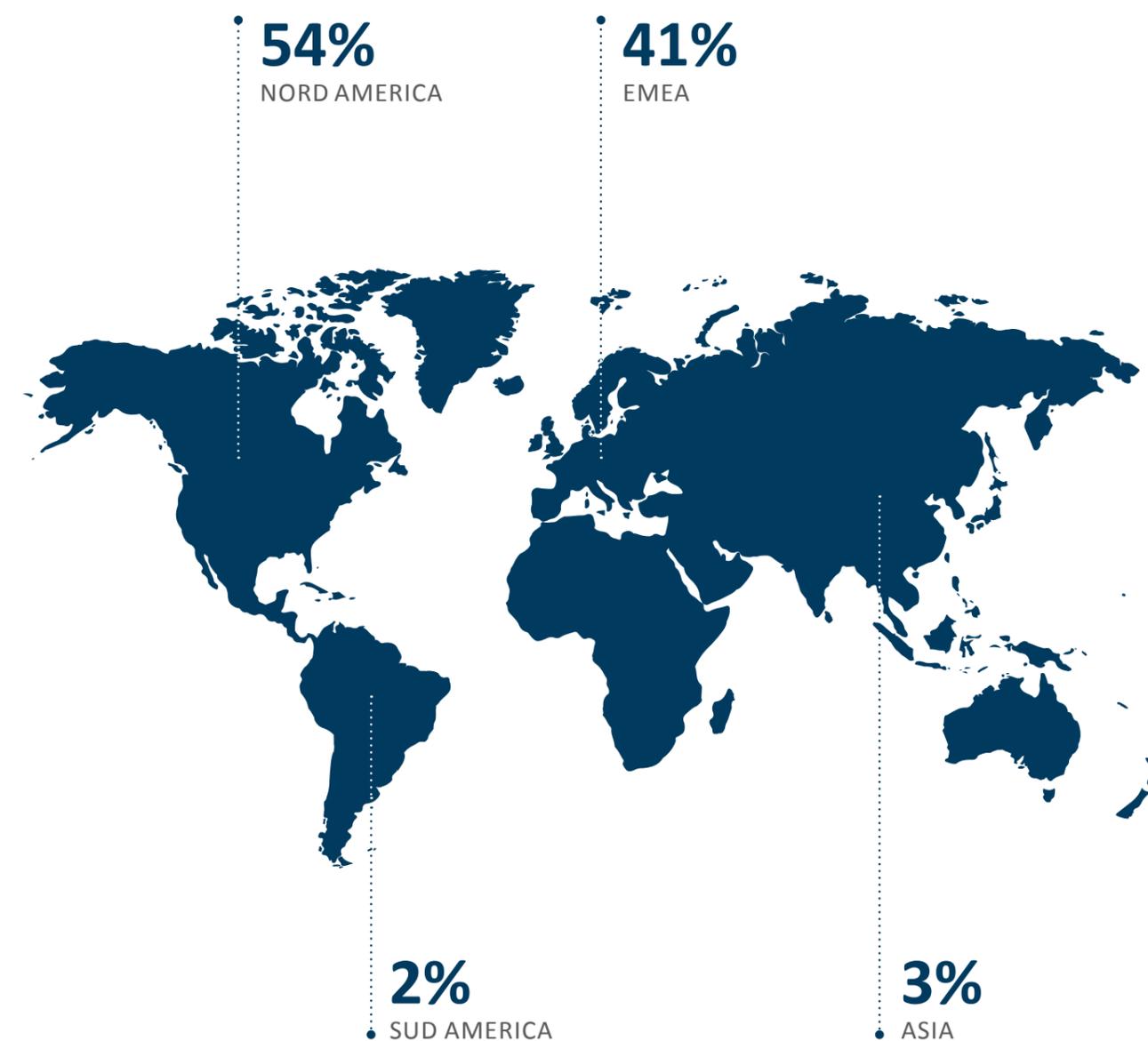
271,7 milioni di euro

IL VALORE DEGLI ACQUISTI CARATTERISTICI.



MONITORAGGIO CONTINUO DELLE PERFORMANCE DEI FORNITORI.

VOLUME DI ACQUISTI IMPATTANTI SULLA CATENA DI FORNITURA PER AREA GEOGRAFICA



L'attenzione verso l'ambiente

La responsabilità che deriva dall'impatto delle nostre attività aziendali sull'ambiente rappresenta un elemento fondamentale del nostro agire. A tal fine **orientiamo il nostro business verso azioni e comportamenti che siano il più possibile ecologicamente sostenibili.**

In questo contesto, si inserisce il percorso intrapreso da Piovan S.p.A. per la certificazione del proprio sistema di gestione ambientale secondo lo standard internazionale **UNI EN ISO 14001** avvenuta in data 07/12/2019 per la sede operativa, situata a Santa Maria di Sala, Venezia.

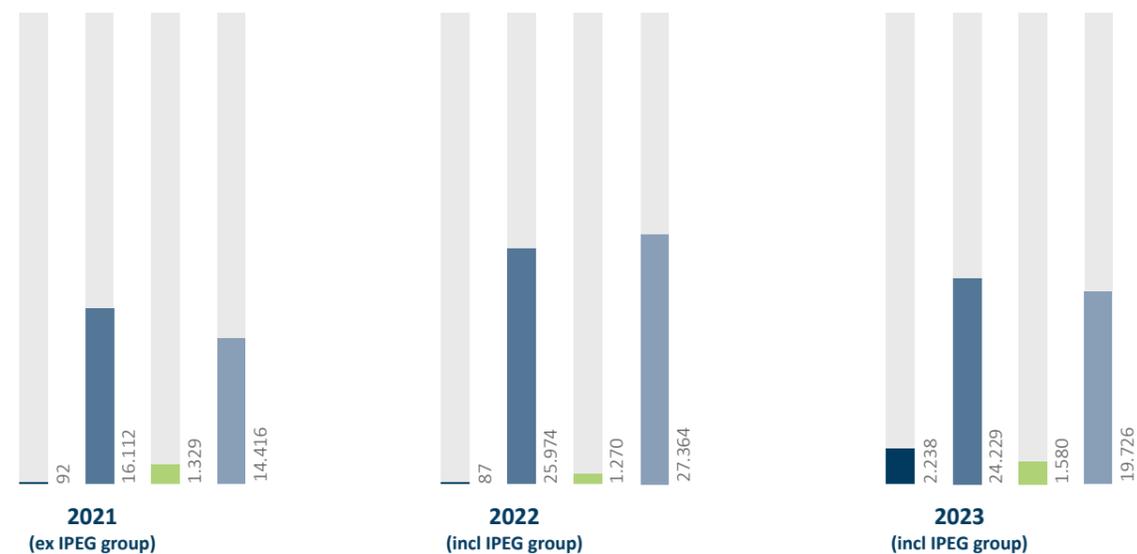
GESTIONE DEI CONSUMI ENERGETICI

TOTALE CONSUMI ENERGETICI INTERNI ALL'ORGANIZZAZIONE (IN GJ)

	2021 (ex IPEG Group)	2022 (incl IPEG Group)	2023 (incl IPEG Group)	Var 2023 vs 2022
Energia elettrica acquistata	16.204	26.061	26.467	2%
di cui proveniente da fonti rinnovabili 100% certificate	92	87	2.238	2472%
di cui acquistata da fonti non rinnovabili	16.112	25.974	24.229	-7%
Energia elettrica autoprodotta (da fotovoltaico)	1.329	1.270	1.580	24%
di cui auto-consumata	1.309	1.259	1.387	10%
di cui immessa in rete	20	10	193	1761%
Gas Naturale	14.416	27.364	19.726	-28%
Totale consumo	31.930	54.684	47.580	-13%
Gasolio	n/a	n/a	13.371	-
Benzina	n/a	n/a	26.201	-
Totale	-	-	39.572	-
TOTALE	n/a	n/a	87.151	-

CONSUMI IN GJ

■ Energia elettrica acquistata da fonti rinnovabili ■ Energia elettrica autoprodotta
■ Energia elettrica acquistata da fonti non rinnovabili ■ Gas naturale



NOTA: In fase di analisi e rilevazione dei dati dell'anno in corso è emersa la necessità di effettuare un restatement del consumo del gas e dell'energia elettrica del 2022 relativo allo stabilimento di Ipeg Inc, sito a Franklin, in Nord America.

IL SUPPORTO PIOVAN ALL'EFFICIENTAMENTO ENERGETICO DEI CLIENTI

Nell'ottica di accelerare la sostenibilità dei nostri clienti abbiamo costituito Energys S.r.l., una ESCo certificata, che ha lo scopo di fare consulenze specifiche su tutto ciò che può portare a risparmi energetici, siano essi legati alla produzione di materiale plastico o altro.

Energys S.r.l., offre ai propri clienti servizi e tecnologia e per effettuare un'approfondita analisi dei consumi, individuando tutti i potenziali risparmi sia energetici che economici all'interno di un'azienda.

933

I TEE VENDUTI NEL 2023

8.624 GJ

IL RISPARMIO PER I CLIENTI GENERATO DAI CERTIFICATI BIANCHI

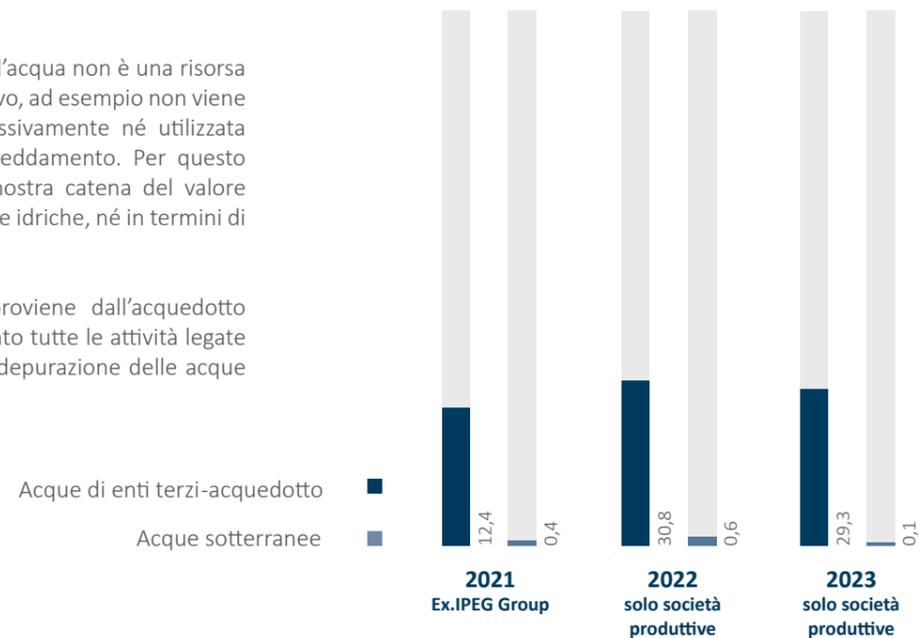


GESTIONE DEI CONSUMI IDRICI

Nella nostra attività di assemblaggio, l'acqua non è una risorsa che entra a far parte del ciclo produttivo, ad esempio non viene né stoccata per essere usata successivamente né utilizzata nei prodotti o in operazioni di raffreddamento. Per questo non abbiamo identificato lungo la nostra catena del valore impatti significativi in materia di risorse idriche, né in termini di consumo né di scarichi.

Per tutti i siti produttivi l'acqua proviene dall'acquedotto pubblico tramite gestori locali, pertanto tutte le attività legate alla gestione, trattamento, scarico e depurazione delle acque sono a loro demandate.

CONSUMO IDRICO PER TIPOLOGIA DI FONTE



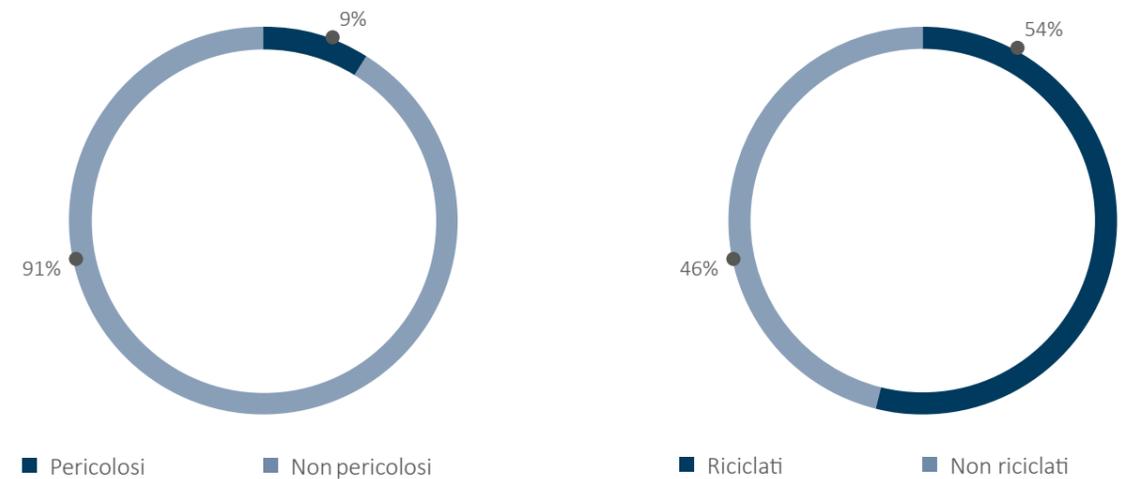
CONSUMO IDRICO PER TIPOLOGIA DI FONTE (IN MEGALITRI)

	2021 ex. IPEG Group	2022 solo società produttive	2023 solo società produttive	2023 Tutto il Gruppo	Var. 2023 vs. 2022 a parità di perimetro
Acque sotterranee	0,4	0,6	0,1	0,1	
Acque di enti terzi-acquedotto	12,4	30,8	29,3	35,3	
Totale	12,8	31,4	29,3	35,3	(7)%

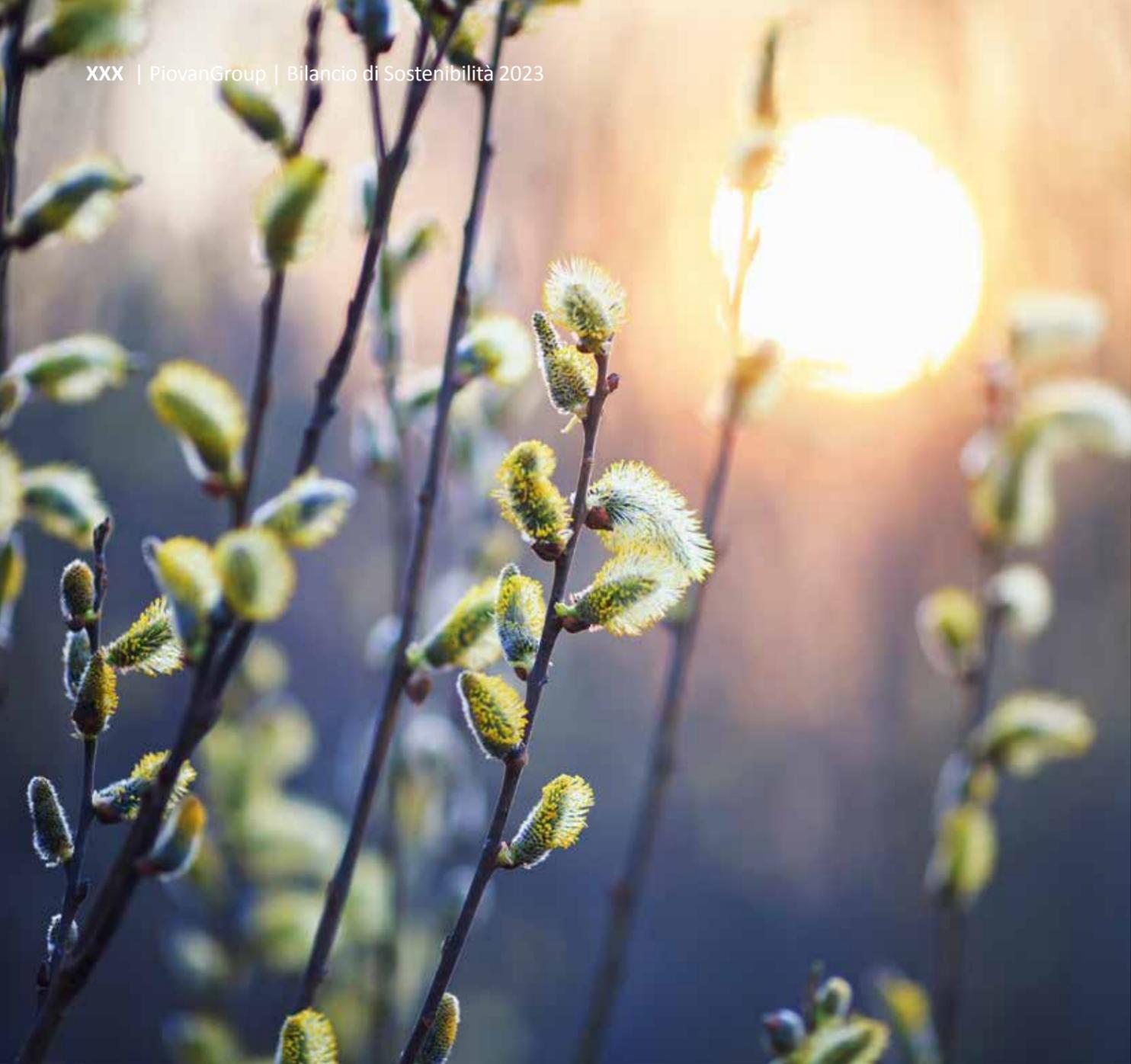
NOTA: In fase di analisi e rilevazione dei dati dell'anno in corso è emersa la necessità di effettuare un restatement del consumo idrico del 2022 relativo allo stabilimento di Ipeg Inc., sito a Franklin, in Nord America.

GESTIONE DEI RIFIUTI

RIFIUTI NEL 2023



Rispetto al 2022 il totale dei rifiuti raccolti, a parità di perimetro è aumentato del 16%. Si nota un trend positivo per quanto riguarda la diminuzione dei rifiuti pericolosi nel totale, nel 2021 erano pari a 126 tonnellate, ad oggi pari a 118 tonnellate, anche se nello stesso periodo il Gruppo in termini di fatturato è cresciuto del 99% di fatto raddoppiando di dimensione.



L'attenzione verso i collaboratori

Le persone sono al centro dei nostri valori e del nostro modo di fare impresa.

Tutta la gestione e lo sviluppo delle risorse umane sono condotti nell'ottica di valorizzare le competenze, le potenzialità e l'impegno di ciascuna persona, adoperando criteri di valutazione oggettivi e documentati.

Per migliorare l'inclusione, incentiviamo la partecipazione e il

coinvolgimento responsabile delle persone, anche attraverso il dialogo sociale e garantiamo la libera associazione in organizzazioni sindacali e di contrattazione collettiva.

Vogliamo mantenere un dialogo continuo e costruttivo con i sindacati e con ogni forma istituzionale che rappresenti i collaboratori di Piovan nel mondo.

NUMERO TOTALE DEI DIPENDENTI DI PIOVANGROUP SUDDIVISI PER CATEGORIA E GENERE

	2021			2022			2023		
	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale
Dirigenti	26	1	27	38	3	41	40	3	43
Quadri	63	8	71	94	14	108	98	16	114
Impiegati	523	173	696	788	254	1.042	793	260	1.053
Operai	387	15	402	582	31	613	563	32	595
Totale	999	197	1.196	1.502	302	1.804	1.494	311	1.805

1.805

I DIPENDENTI DEL GRUPPO PIOVAN

128.743.000

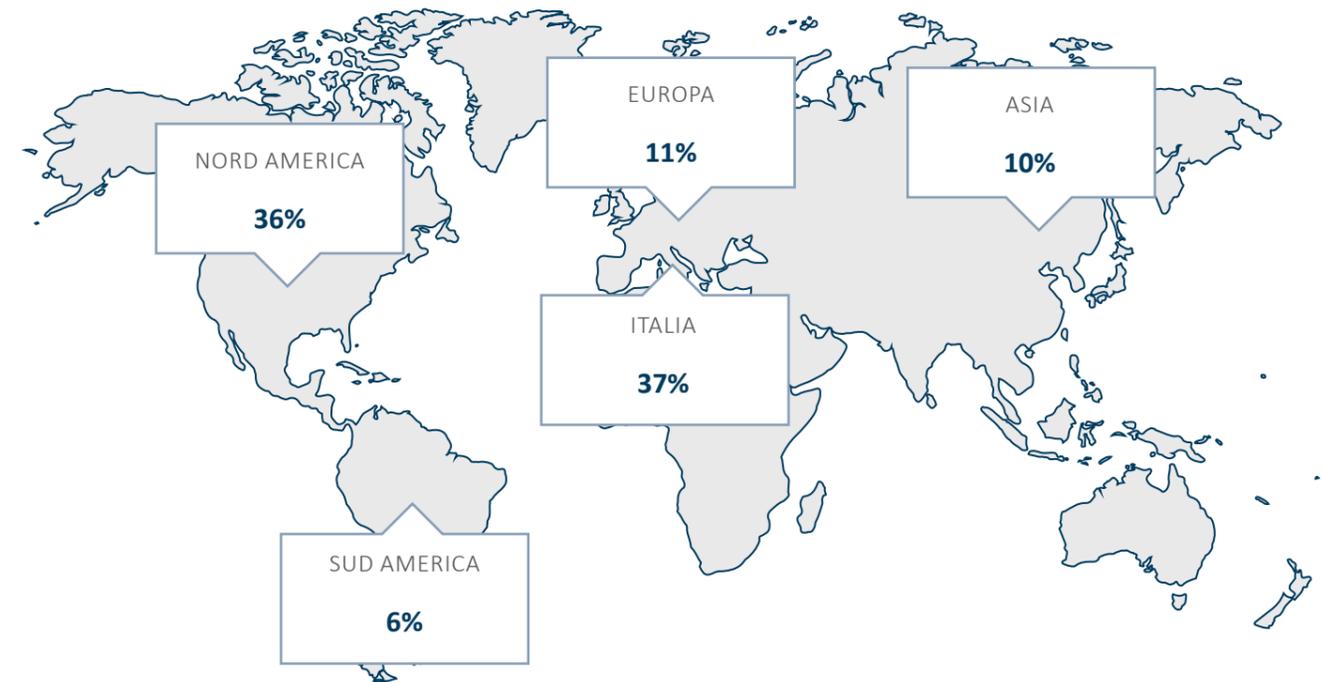
IL VALORE DISTRIBUITO AI COLLABORATORI SOTTO FORMA DI STIPENDI, SALARI, ONERI SOCIALI E BENEFIT



17%

DEI DIPENDENTI È DI GENERE FEMMINILE

DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DEI DIPENDENTI PER AREA GEOGRAFICA

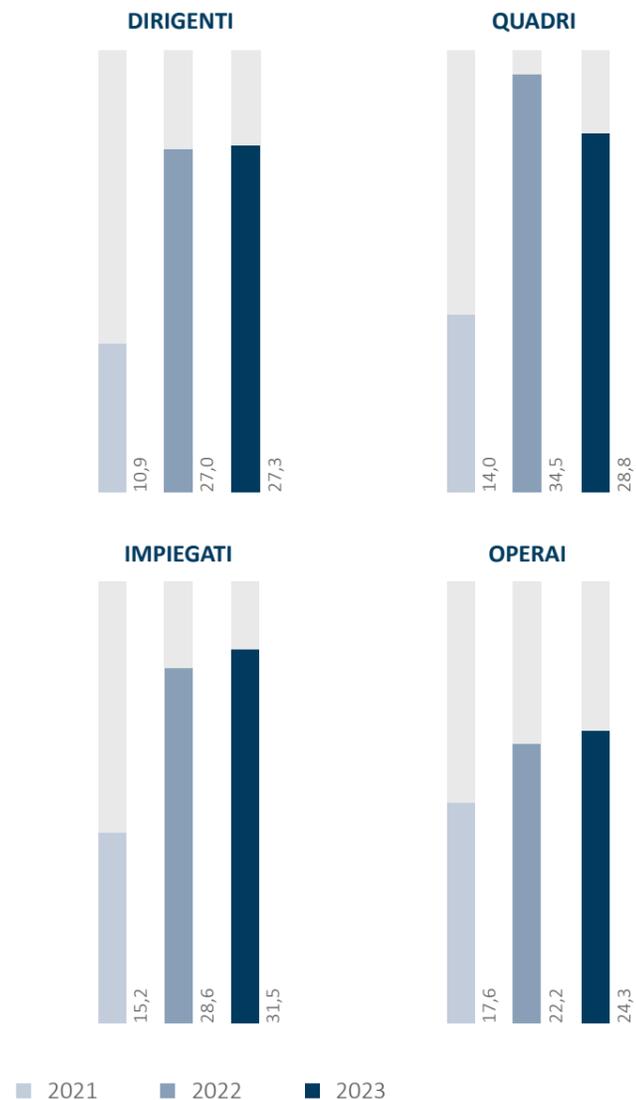


Le persone sono fondamentali e altrettanto fondamentale è la loro crescita.

Per noi investire in formazione non vuol dire solo accompagnare il collaboratore nella fase iniziale ma seguirlo in un percorso di apprendimento continuo e distribuito nel tempo. Lo sviluppo e la condivisione delle competenze sono fattori chiave per il successo aziendale. Per questo il nostro focus non è solo sulle competenze tecniche (sia nell'ambito produttivo sia nell'area service) ma anche sulle competenze trasversali ovvero la capacità di team working e la propensione al cambiamento.

Nel corso del 2023 sono state erogate dal Gruppo 52.124 ore di formazione, (+8% rispetto all'anno scorso), pari ad una media di 28,9 ore pro-capite, 2 ore pro-capite in più rispetto al 2022.

ORE MEDIE PRO CAPITE PER CATEGORIA PROFESSIONALE DEL GRUPPO PIOVAN



FORMAZIONE E SVILUPPO

52.124

LE ORE DI FORMAZIONE EROGATE NEL 2023

23.574

LE ORE DI FORMAZIONE TECNICA

11.054

LE ORE DI FORMAZIONE IN SALUTE E SICUREZZA

4.781

LE ORE DI FORMAZIONE SOFT SKILL



La costituzione dell'Academy di Gruppo, avvenuta nel 2021, ha permesso di unire le attività di formazione tecnico-specialistica e quelle di formazione trasversale all'interno di un'unica entità, al fine di ottimizzare tempi, costi e metodi utilizzati nell'analisi delle esigenze formative, nonché la diffusione di una cultura aziendale condivisa a livello globale.

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

La sicurezza e la salute dei nostri collaboratori vengono prima di tutto.

Per noi, creare un luogo di lavoro sicuro e confortevole vuol dire non solo garantire il pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti, ma lavorare costantemente al fine di elaborare e mantenere aggiornata una completa analisi dei rischi e diffondere la cultura della salute e della sicurezza.

A conferma del nostro impegno in tema di salute e sicurezza sul lavoro, Piovano S.p.A. ha conseguito la certificazione ISO 45001:2018 in data 26/11/2019 per gli uffici, la sede produttiva e il magazzino dell'unità operativa situata a Santa Maria di Sala, Venezia. Nel corso del 2023 è stata approvata la Policy per la Salute e la Sicurezza a livello di Gruppo, che si affianca alle preesistenti policy già in essere.

INFORTUNI SUL LAVORO - LAVORATORI DIPENDENTI

	2021	2022	2023
Infortunati sul lavoro registrabili	12	25	25
Indice di frequenza	5,34	7,72	7,50
Ore lavorate*	2.249.029	3.237.073	3.333.658

*: Moltiplicatore utilizzato 1.000.000





Bilancio di Sostenibilità

Indice



1

L'impegno per l'economia circolare

5



2

Il modello aziendale di gestione ed organizzazione delle attività dell'impresa

25



3

L'approccio alla sostenibilità di Piovan

59



4

Innovazione, ricerca e sviluppo

91



5

Qualità, sicurezza di prodotto e gestione della Supply Chain

99



6

Tutela Ambientale e Climate Change

109



7

Aspetti sociali

121



8

La tassonomia

145



9

Nota metodologica

161



10

Tabelle e Content Index GRI

167



11

Relazione della società di revisione

183



1

L'impegno per l'economia circolare

La salvaguardia dell'ambiente è un tema che al giorno d'oggi ha acquistato enorme rilevanza a livello globale. Le minacce relative ai cambiamenti climatici, la scarsità delle risorse e i relativi problemi di approvvigionamento rendono necessario un uso razionale ed efficiente delle risorse stesse.

La salvaguardia dell'ambiente è un tema che al giorno d'oggi ha acquistato enorme rilevanza a livello globale. Le minacce relative ai cambiamenti climatici, la scarsità delle risorse e i relativi problemi di approvvigionamento e l'inquinamento rendono necessario un uso razionale ed efficiente delle risorse stesse.

Le sfide che oggi ci troviamo ad affrontare riguardano il:

CAMBIAMENTO CLIMATICO.

I FATTORI CHE PIÙ INCIDONO SULLA VARIAZIONE CLIMATICA SONO:

- L'USO DI COMBUSTIBILI FOSSILI;
- LA DEFORESTAZIONE;
- L'ALLEVAMENTO INTENSIVO DEL BESTIAME.

La plastica, in questo contesto, gioca un ruolo positivo avendo un basso impatto ambientale nella sua fase di produzione. La relativamente bassa temperatura di fusione e la leggerezza del manufatto fa sì che la trasformazione plastica - da materia prima a prodotto finito - abbia un impatto ridotto sull'ambiente se paragonata ad altri materiali, come ad esempio il vetro o l'alluminio.

Per esempio il consumo energetico per fare una bottiglia in vetro è stimato fino a 33 volte quello necessario per fare una bottiglia in plastica.

Inoltre proprio grazie alla leggerezza del materiale plastico il suo uso nei mezzi di trasporto riduce l'impatto ambientale dei consumi. La plastica, appunto, rispetto ad altri materiali, è l'85% più leggera³, riducendo significativamente i consumi dei mezzi su cui viene trasportata.

Un'auto 100 kg più leggera emette fino a 1 kg di CO₂⁴ in meno per ogni 100 km, pari all'assorbimento di un albero in 2,5 giorni⁵.

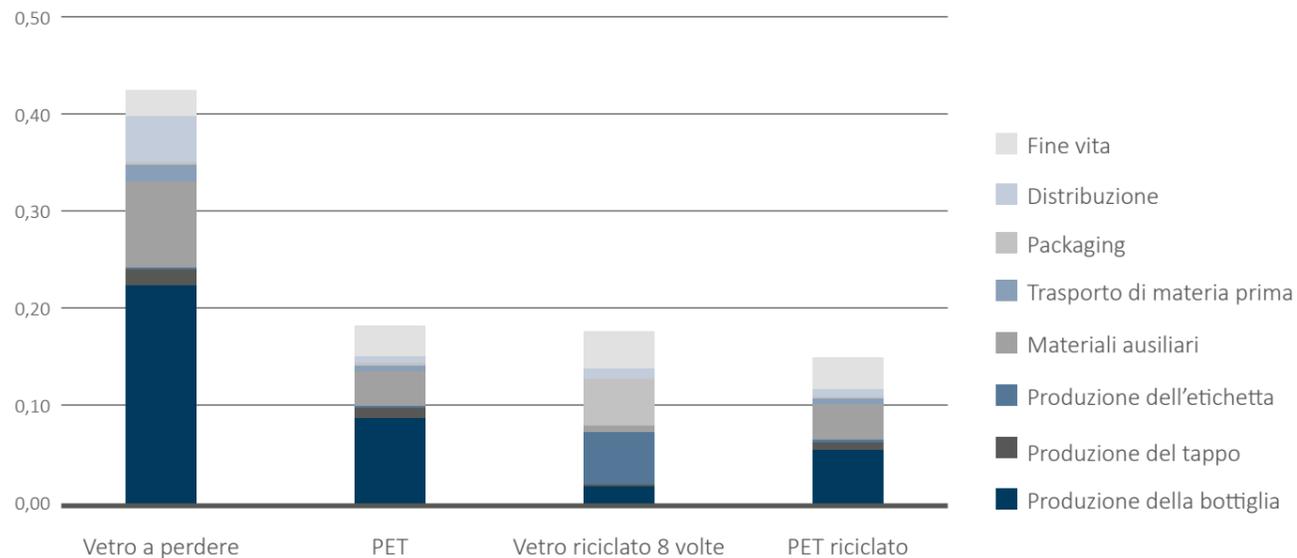
La spinta verso la decarbonizzazione, inoltre, è favorita dalla plastica.

I polimeri, infatti, sono ampiamente utilizzati nei sistemi di generazione di energia rinnovabile sia in tecnologie consolidate - ad esempio film protettivi per i pannelli solari, dielettrici nei condensatori per inverter fotovoltaici e isolanti elettrici in generale - che in numerose tecnologie in corso di sviluppo come pannelli fotovoltaici flessibili⁶ o nuove pale eoliche leggere ed efficienti.

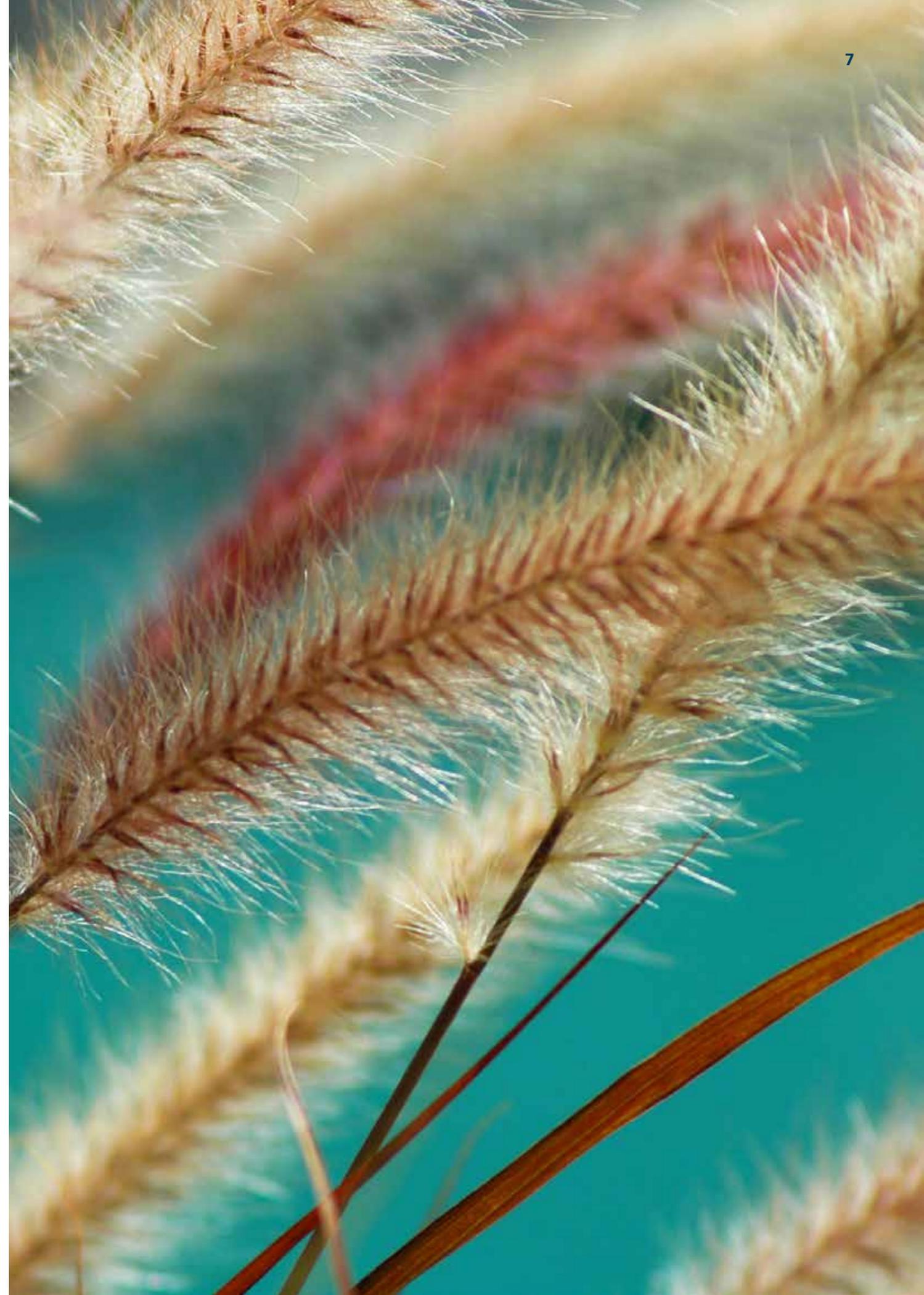
Inoltre nuovi tecno-polimeri - caratterizzati da nuove proprietà elettrochimiche, leggerezza, resistenza meccanica e termica - giocano un ruolo fondamentale nello sviluppo della mobilità sostenibile.

La e-mobility, nello specifico la conversione verso l'elettrico del settore automobilistico, non può prescindere dalla sostituzione della componentistica in metalli pesanti con nuovi e più leggeri polimeri tecnici di ultima generazione.

CONFRONTO TRA LE BOTTIGLIE DI LATTE DA 1 LITRO, IN KG DI CO₂ EQ⁵



3. PlasticsEurope AISBL - "Plastica - un nuovo modo di pensare l'energia"
 4. PlasticsEurope AISBL - "Automotive The world moves with plastics"
 5. www.un.org/esa/forests/news/2019/03/on-international-day-unece-fao-forestry-and-timber-section-releases-10-facts-to-fall-in-love-with-forests/
 6. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1369702107702766>



RISORSE SCARSE

Alcuni esempi di risorse che possono considerarsi scarse sono le foreste, l'acqua potabile e il cibo perché disponibili limitatamente in natura.

La plastica, invece, ha un basso impatto sulle risorse scarse in quanto deriva da scarti di lavorazione, se vergine o da materiale riciclato (diversamente da altri packaging come, ad esempio, quelli prodotti utilizzando carta che possono contribuire alla deforestazione) e, inoltre, il suo impiego aiuta a preservare le altre risorse scarse del pianeta. Si stima che nel cibo provvisto di packaging in plastica il deterioramento si riduca dal 50% al 3%.

INQUINAMENTO AMBIENTALE

Sono molteplici le sostanze inquinanti, sia ad uso industriale che domestico, che vengono riversate nel suolo, nei mari e nell'atmosfera. Tra esse le materie plastiche che una volta disperse nell'ambiente richiedono decine, se non centinaia di anni per essere smaltite.

Tuttavia molti dei polimeri plastici possono essere potenzialmente riciclati per dar vita a nuovi prodotti minimizzando l'inquinamento ambientale. Risulta necessario, in quest'ottica, attivare una politica di sensibilizzazione del singolo nell'utilizzo consapevole del materiale plastico, in modo tale che il rifiuto possa considerarsi una risorsa. Questo rappresenta il presupposto per un'economia circolare.

In relazione all'evoluzione della normativa europea sulla produzione e sull'utilizzo della plastica, sussiste la possibilità di un cambiamento del mercato che favorirà l'uso della plastica riciclata a scapito di quella tradizionale.

Questo potenziale cambiamento dettato dalla normativa europea rappresenta un'opportunità per Piovan S.p.A. ("Piovan", la "Società" o la "Capogruppo") e per le sue subsidiaries (insieme a Piovan, il "Gruppo" o "PiovanGroup"). Il Gruppo infatti, da sempre attento all'utilizzo del materiale riciclato, potrà ora più che mai proporre sul mercato macchinari all'avanguardia, che riescono ad utilizzare il materiale riciclato in una percentuale ben maggiore di quanto richiesto dalla direttiva europea, così da incentivare sempre di più l'economia circolare.

Il Gruppo si pone così in una posizione vantaggiosa sia a livello tecnologico che temporale rispetto ai propri concorrenti.

1.1 Strategia del Gruppo Piovan

La strategia rimane in linea con gli anni precedenti in quanto premiata dai risultati ottenuti e dai riscontri dei clienti.

PIOVANGROUP È GIÀ ATTIVO NEL PROCESSO DI CAMBIAMENTO OPERANDO SU DIVERSI LIVELLI:



Esempio di impianto PiovanGroup per il trattamento di materia prima riciclata.

Dal 2006, il Gruppo ha fornito impianti e sistemi per lo sviluppo di oltre 350 impianti per il riciclo della plastica o per l'utilizzo di plastica riciclata.

È attualmente in corso una negoziazione tra Parlamento e Commissione europea sulla proposta di regolamento PPWR. In questo scenario mutevole il dibattito verte sul peso del riuso rispetto al riciclo.

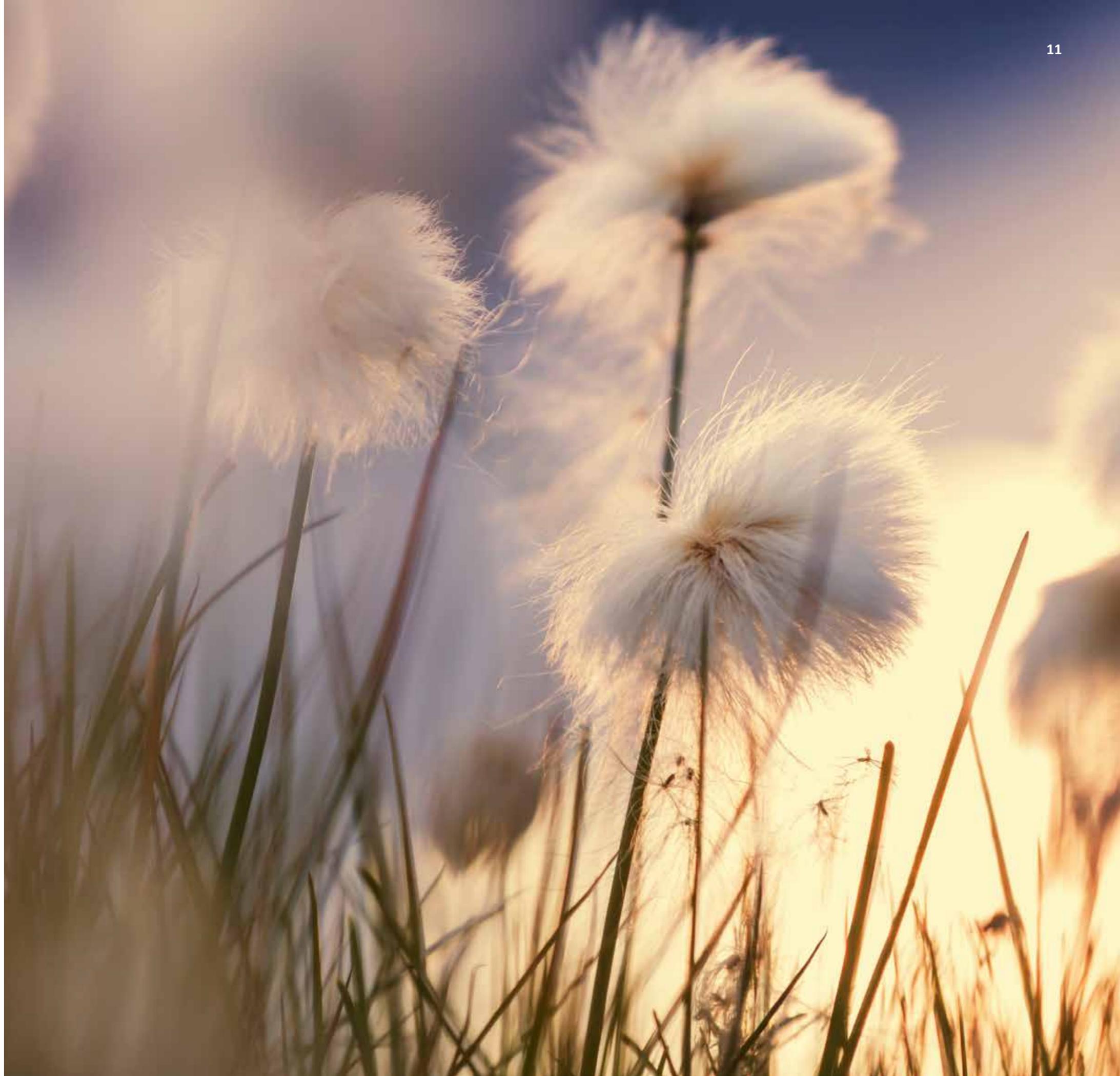
L'Europa prosegue il suo impegno verso un'economia più sostenibile e circolare, stabilendo nuovi obiettivi e direttive per promuovere il riciclo e ridurre i rifiuti di imballaggi. Attraverso la direttiva PPWR ("Packaging and Packaging Waste Europe"), ancora allo stato di bozza in discussione, si mira a raggiungere alti tassi di riciclo e contestuale riduzione degli imballaggi per step fino al 2040. L'adozione di un metodo di calcolo rinnovato, basato su materiali che entrano nei processi di pelletizzazione, estrusione e stampaggio, ridurrà i valori di riciclo calcolati col metodo attuale, enfatizzando la necessità di investimenti per raggiungere gli obiettivi futuri.

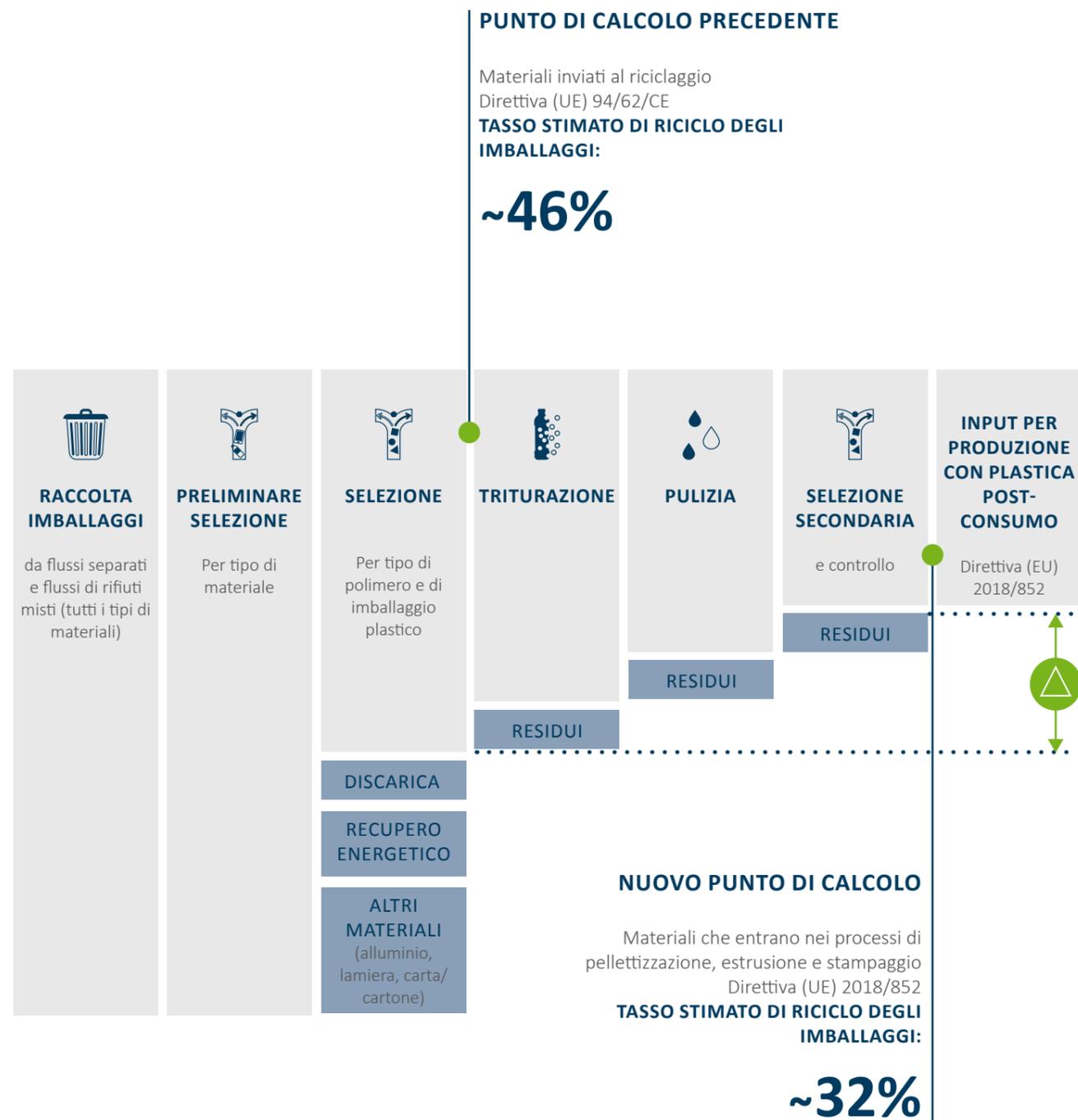
La nuova proposta di direttiva include anche misure per controllare l'uso di plastica riciclata d'importazione. Se lo scopo è massimizzare l'economia circolare locale in Europa, questa scelta potrebbe essere un volano per questo business fuori dal vecchio continente. Si tratterebbe di un'opportunità che PiovanGroup sarebbe in grado di cogliere vista la presenza globale. Ulteriori modifiche legislative mirano a eliminare l'uso di prodotti monouso nei ristoranti e l'imballaggio non essenziale per la prevenzione dello spreco alimentare, con un impatto marginale sul Gruppo. Inoltre, l'inclusione di materiali compostabili nelle normative apre nuove porte per l'innovazione e la differenziazione nel mercato, posizionando favorevolmente PiovanGroup già in posizione di leadership.

L'incoraggiamento al riuso, sebbene limitato in termini di applicazioni attuali, sottende la possibilità di esplorare nuove tipologie di prodotto e componenti con investimenti mirati e nascita di nuovi potenziali mercati.

La promozione dei sistemi di cauzione per le bottiglie di plastica monouso mira a migliorare la qualità del materiale riciclato, avvantaggiando ulteriormente il Gruppo, che si distingue per l'eccellenza nella produzione con plastica post-consumo, rispetto a chi si occupa principalmente di sorting. In conclusione, l'impegno dell'Europa verso la sostenibilità e l'uso consapevole delle risorse rappresenta un'opportunità storica per PiovanGroup.

La direzione presa dall'UE, con obiettivi ambiziosi e misure specifiche, si allinea perfettamente con la visione del Gruppo di promuovere soluzioni innovative e sostenibili, rafforzando la sua posizione di leader nel settore della plastica riciclata.





Il tasso di riciclo del 46% per gli imballaggi in plastica calcolato con i criteri della Direttiva (UE) 94/62/CE sarebbe potenzialmente pari al 32% con il nuovo metodo (Direttiva (EU) 2018/852). Ciò evidenzia la necessità di investimenti per raggiungere l'obiettivo del 55% di riciclaggio dei rifiuti di imballaggio in plastica. (Fonte: "The Circular Economy For Plastics", 2022, Plastics Europe).

L'ambizione di PiovanoGroup è di contribuire al cambiamento verso l'economia circolare sensibilizzando ed aiutando i propri partner ad installare automazioni specificatamente per l'uso di plastica riciclata nel settore packaging.



La complessità tecnologica nello sviluppare soluzioni per l'economia circolare risiede nella grande variabilità della materia prima rispetto a quella classica del petrolio. Infatti essa è caratterizzata da notevoli differenze chimico-fisiche anche all'interno del singolo lotto.

L'impianto dovrà, dunque, essere in grado di gestire l'eterogeneità garantendo sempre il massimo livello qualitativo del prodotto finale.

La strategia del Gruppo si basa su 3 pilastri:

01 SVILUPPO

LO SVILUPPO DI PRODOTTI SPECIFICI PER LA FILIERA DEL RICICLATO.

02 SENSIBILIZZAZIONE

LA SENSIBILIZZAZIONE DELLA PROPRIA CLIENTELA ALLE TEMATICHE DELLA BUONA PLASTICA PROVENIENTE DAL RICICLO O DA MATERIE PRIME VEGETALI.

03 SUPPORTO

IL SUPPORTO, A GARANTIRE QUALITÀ ED EFFICIENZA, DURANTE TUTTE LE FASI DI VITA DELL'IMPIANTO:

- progettazione
- installazione
- avvio
- manutenzione preventiva e correttiva



La prossimità al cliente di tecnici formati è cruciale nel successo di PiovanGroup specialmente per le soluzioni legate all'uso della plastica post-consumo. Infatti, la corretta manutenzione degli impianti ne massimizza la vita e assicura un prodotto finito sicuro e di qualità.

Soluzioni di assistenza remota e sviluppo di competenze completano la strategia del Gruppo.

La nascita dell'Academy nel 2021 permette diversi tipi di formazione:

- hands-on con sessioni periodiche su un impianto dedicato
- remota grazie alla piattaforma LMS all'avanguardia
- formazione ad hoc.

Il tutto per garantire massima competenza ai 310 tecnici di tutto il Gruppo Piovan e know-how nell'uso dell'impianto al cliente finale e di aiutare i clienti finali come nel caso del modulo avviato nel 2023: "Recycled Plastic for High-Quality Packaging" il cui obiettivo è fornire ai clienti del Gruppo le competenze tecnologiche necessarie per ottenere imballaggi di qualità da polimeri post-consumo.



La massima diffusione di prodotti circular economy friendly è la chiave per la sostenibilità. In un contesto in cui il riciclo globale della plastica è ancora limitato, la sfida è quella di avere una filiera capace di recuperare, trasformare e riutilizzare una materia prima che, se ben utilizzata, ha un ecological footprint tra i migliori.

A titolo di esempio si ricordi che il vetro, per carbon footprint paragonabile al PET vergine deve essere riutilizzato almeno 8 volte di più se va paragonato con rPET. In particolare alla raccolta del vetro post consumo in Europa sfuggono 2,9 milioni di tonnellate⁵.

Se tali bottiglie fossero fatte in PET o rPET vi sarebbe un risparmio di CO₂ equivalente ad una foresta estesa come mezzo Belgio e oltre.



Il risparmio di CO₂ se le bottiglie monouso in vetro utilizzate in Europa fossero in PET o rPET sarebbe pari all'equivalente assorbito da una foresta grande come metà del Belgio.

La tendenza sociale a voler sostituire la plastica con altri materiali di packaging per applicazioni alimentari sposta il problema dall'inquinamento ambientale a quello delle emissioni di gas ad effetto serra. La strategia più promettente consiste invece nell'aumentare il riciclo della plastica già utilizzata per mezzo di abitudini dei consumatori e di una filiera di raccolta efficace.

PIOVANGROUP HA L'AMBIZIONE DI CONTRIBUIRE ATTIVAMENTE A TUTTO CIÒ:

- SENSIBILIZZANDO I PRODUTTORI DI PLASTICA ED I SUOI UTILIZZATORI ALL'USO SEMPRE MAGGIORE DELLA PLASTICA RICICLATA O DELLE BIOPLASTICHE
- FORNENDO PRODOTTI UNICI SUL MERCATO PROGETTATI A QUESTO SCOPO
- AFFIANCANDO I PROPRI PARTNER NELLO STUDIO, MESSA IN SERVIZIO, SUPERVISIONE E MANUTENZIONE DI IMPIANTI ALL'AVANGUARDIA.

Nel 2023 il Gruppo stima che circa il 30,8% dei propri ricavi all'interno dei segmenti in cui l'uso di plastica riciclata è rilevante (principalmente packaging, fibres, recycling e compound) sia assimilabile ad attività relative all'economia circolare. Tale valore è in forte crescita sia come incidenza sul fatturato (nel 2022 la quota parte era 25,3%) che come valore assoluto rafforzando un trend positivo già presente negli anni precedenti.

RICAVI NELL'ECONOMIA CIRCOLARE



NOTA: Dati 2021 e 2022 escludono il contributo del Gruppo IPEG

7. Fonte: <https://feve.org/eu-glass-value-chain-80-collection-rate/>



1.2 Riciclabilità del prodotto Piovan

Anche nel corso del 2023 il Gruppo ha continuato a investire attivamente sul tema del climate change, con la consapevolezza che questo è diventato sempre più rilevante per l'azienda e costituisce il presupposto per pensare con un'ottica diversa e con responsabilità al proprio business. L'Europa in particolare modo, ma anche gli Stati Uniti, continuano a spingere verso la transizione "green" quindi da un'economia di tipo lineare a un'economia di tipo circolare, dove i prodotti vengono gestiti ciclicamente per ridurre i rifiuti, per evitare lo spreco. In futuro vi sarà sempre di più la necessità di prodotti che permettano di ottenere di più con meno. In questo contesto il Gruppo Piovan progetta e realizza prodotti che hanno mediamente una vita utile di 10-15 anni e la cui sostituzione risulta più legata all'immissione sul mercato di prodotti più performanti, piuttosto che dal venir meno della funzionalità del prodotto stesso. Inoltre tutte le nuove generazioni di macchine inglobano funzioni che in determinate condizioni, siano esse ambientali o produttive, consentono di ottimizzare i consumi. Ovviamente questo è diventato ancora più strategico in funzione della crisi energetica globale che ha fatto schizzare i prezzi dell'energia che sono mediamente raddoppiati.

La politica del Gruppo è anche quella di dare al cliente un elevato servizio post-vendita che comprende, tra gli altri, un'offerta di ricambi particolarmente ricca, con riguardo ai prodotti in produzione, nonché un "servizio di retrofit" che prevede la creazione di kit di ricambi per macchine ormai fuori produzione, ma ancora in uso presso i clienti, con conseguente incremento della vita utile residua dei propri prodotti.

85%
DEL PRODOTTO PIOVAN
PUÒ ESSERE INTERAMENTE
RICICLATO

Non è infatti infrequente intervenire con tali attività su macchine e impianti con oltre 20 anni di vita in esercizio. Tali kit di retrofit hanno ovviamente anche lo scopo di migliorare le prestazioni energetiche di macchine obsolete.

Una volta che il prodotto viene smesso, lo stesso può essere scomposto in materiali (prevalentemente metalli), che sono riciclabili per oltre l'85%. Dal 2021 il Gruppo ha inserito tra le proprie attività di monitoraggio un'analisi tecnica sul grado di riciclabilità dei materiali di cui sono composti i vari prodotti immessi nel mercato. Per il 2023 si conferma che i dati di riciclabilità sono in linea con gli anni scorsi. Per quel che concerne la Capogruppo Piovan S.p.A. è risultato che, analizzando il 79% del prodotto spedito nel 2023, oltre l'85% possa essere interamente riciclato se correttamente smaltito.

Il Gruppo per aumentare la vita dei prodotti venduti e installati presso i propri clienti prevede una manutenzione sia preventiva che predittiva attraverso dei sensori installati nell'impianto. Questa manutenzione permette non solo di allungare la vita dell'impianto ma anche una maggior

efficienza dal punto di vista energetico, maggiori performance, evitando cali e una conseguente diminuzione degli scarti per il nostro cliente. Questo tipo di manutenzione ha permesso di contenere i costi di garanzia anche a fronte di un aumento dei prodotti venduti.

Il perdurare degli elevati costi di tutte le materie prime metalliche ha contribuito ad aumentare ulteriormente il valore intrinseco a fine vita del prodotto Piovan, aumentando la convenienza economica per i clienti del Gruppo a smontare e riciclare le attrezzature Piovan a fine vita.

IL NOSTRO APPROCCIO DI TIPO CIRCOLARE SI CONCRETIZZA NELLE SEGUENTI AZIONI, QUALI:



SELEZIONE DEI MATERIALI E STUDIO DEL DESIGN DEL PRODOTTO ENFATIZZANDO LONGEVITÀ, DURABILITÀ, RIPARABILITÀ, MODULARITÀ, SMONTAGGIO E RICICLABILITÀ



RIDUZIONE NELL'UTILIZZO DI MATERIE PRIME VERGINI PER FAVORIRE L'USO DI RISORSE USATE O RICICLATE O RINNOVABILI E SOSTITUZIONI DEI MATERIALI PERICOLOSI CON EQUIVALENTI CHE NON LO SIANO



RITIRO DELL'USATO, CREAZIONE DI PROGRAMMI PER IL RITIRO DI PRODOTTI USATI PER EVITARE DI DESTINARE POSSIBILI RISORSE ALLO SMALTIMENTO

Tutti questi aspetti si riflettono nei prodotti e servizi offerti dal Gruppo Piovan ai propri clienti.

I manuali macchina, precedentemente forniti a mezzo di un CD con le macchine, ora sono scaricabili da un portale dedicato attraverso la compilazione di un modulo o inquadrando semplicemente il codice QR sulla targhetta della macchina.



Manuale di prodotti paperless disponibili da portale online tramite codice QR.



1.3 ENERGYS S.R.L.

PiovanGroup ha costituito Energys S.r.l., una ESCo certificata, che ha lo scopo di fare consulenze specifiche ai clienti del Gruppo su tutto ciò che può portare a risparmi energetici, siano essi legati alla produzione di materiale plastico od altro.

Il Decreto Legislativo n. 102 del 4 luglio 2014 di attuazione della Direttiva 2012/27/UE sull'efficienza energetica ha introdotto l'obbligo per le grandi imprese e le imprese energivore di effettuare una diagnosi energetica, che va ripetuta ogni quattro anni. Il decreto inoltre prevede che la valutazione sia effettuata da una ESCo (Energy Service Company).

Energys S.r.l., società consolidata dal Gruppo Piovan, nasce nel 2012 ed è specializzata in ambito energetico, essendo una ESCo certificata (UNI CEI 11352:2014). La società offre ai propri clienti servizi e tecnologia per effettuare un'approfondita analisi dei consumi, individuando tutti i potenziali risparmi sia energetici che economici all'interno di un'azienda. Nello specifico si occupa di:

- MONITORAGGIO E ANALISI DELL'EFFICIENZA ENERGETICA
- AUDIT ENERGETICI
- OTTENIMENTO DI CERTIFICATI BIANCHI
- AFFIANCAMENTO AL CONSEGUIMENTO DI FINANZIAMENTI VOLTI AL RISPARMIO ENERGETICO

L'attività di Energys trova ampio spazio di applicazione nell'ambito industriale, con particolare riferimento all'industria della plastica e dell'alimentare, che rappresentano il core business dell'attività di PiovanGroup. In questo modo il Gruppo non solo progetta e sviluppa macchine con i più evoluti sistemi di efficienza energetica disponibili sul mercato, ma offre anche servizi volti a ridurre ulteriormente l'impatto ambientale dei processi produttivi dei propri clienti.

Nel 2023 per l'Headquarter di Santa Maria di Sala Energys S.r.l. ha supportato in modo attivo la capogruppo Piovan S.p.A. al completamento dell'impianto fotovoltaico prevedendo un aumento di potenza installata dai 160 kW attuali a 1.100 kW nello stabilimento di Piovan S.p.A. e dai 160 kW a 250 kW nello stabilimento di Aquatech S.r.l..

MONITORAGGIO WINENERGY

Il monitoraggio energetico sta diventando un aspetto molto importante sia per le piccole che per le grandi realtà industriali in quanto i costi legati all'energia, fino a poco tempo fa trascurabili, stanno incidendo in modo sempre più decisivo. In questo contesto si inserisce perfettamente Energys tramite il software di monitoraggio energetico che permette di analizzare

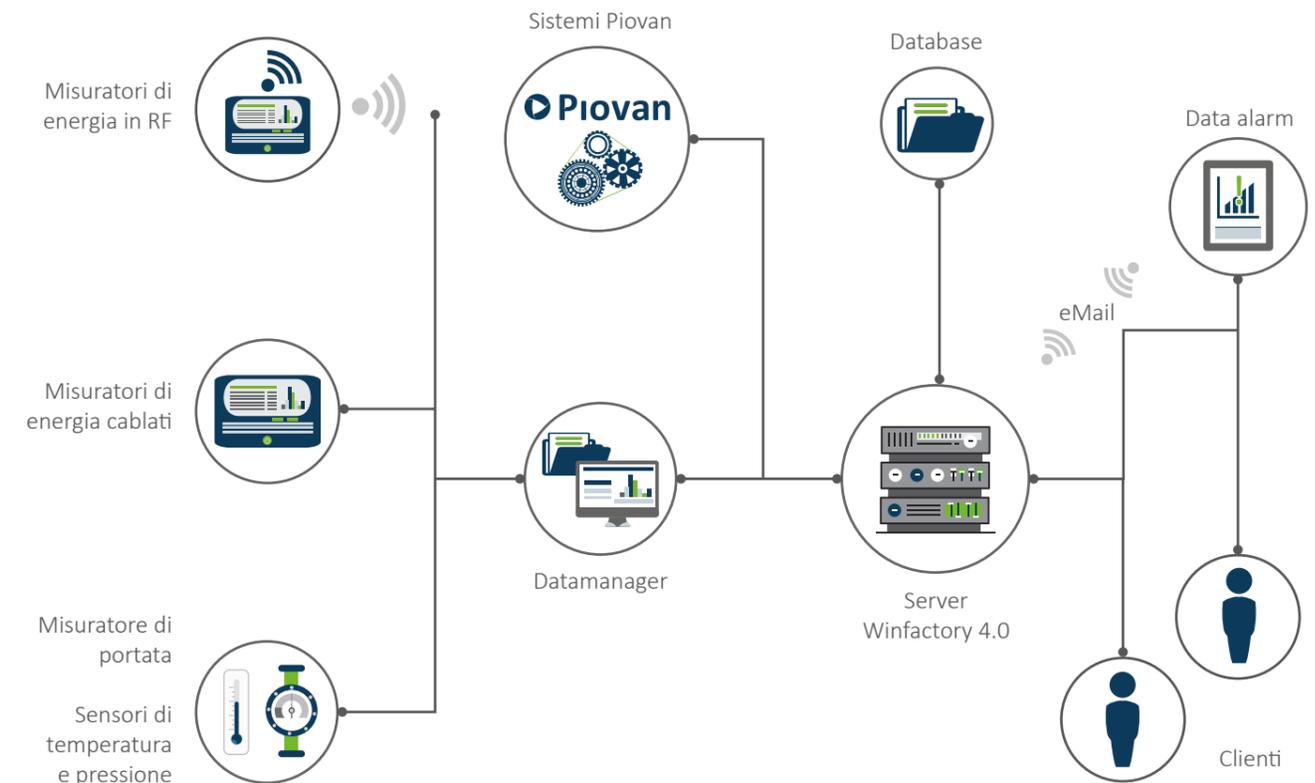
i consumi energetici aziendali garantendo interventi mirati ed efficaci sulle inefficienze. Anche nel 2023 la consapevolezza di questo aspetto ha permesso ad Energys di supportare diverse aziende, sia in Italia che nel mondo, nello sviluppo e/o ampliamento del sistema di monitoraggio.

ENERGY MANAGEMENT

Grazie al monitoraggio dei consumi derivanti dall'attività produttiva è possibile una gestione efficiente degli stessi in un'ottica di riduzione delle emissioni e ottenere al tempo

stesso vantaggi e risparmi economici. PiovanGroup si inserisce in questo contesto con Winenergy, un sistema di controllo e analisi dei consumi composto da un software proprietario.

ARCHITETTURA WINENERGY



I sistemi di monitoraggio Winenergy consentono di misurare in tempo reale le quantità dei vettori e dei flussi energetici utilizzati in azienda: energia elettrica, portata dei fluidi (es. gas naturale, aria compressa, acqua), temperatura e pressione. Permettono quindi di analizzare le prestazioni energetiche, non solo di singole utenze, ma anche di intere linee e siti produttivi.

Lo scopo è individuare i centri di consumo energetico e mappare lo stato di efficienza energetica aziendale, aiutando a individuare le inefficienze.

In questo modo, è possibile fare delle valutazioni con l'obiettivo di formulare delle ipotesi di intervento migliorativo dell'efficienza di ciò che è stato misurato.

ATTRAVERSO UNO STUDIO DI FATTIBILITÀ SI VALUTANO:

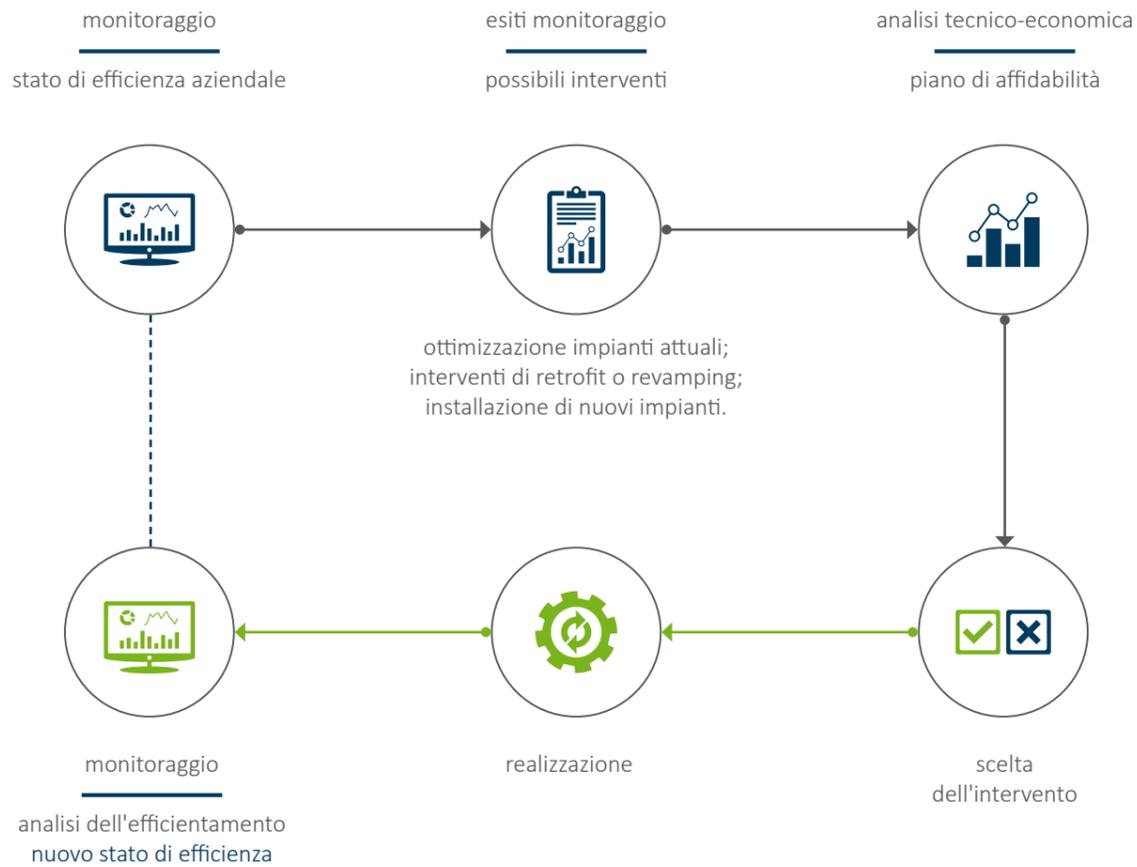


I POTENZIALI BENEFICI, NON SOLO IN TERMINI DI RIDUZIONE DEI CONSUMI, MA ANCHE DI NATURA ECONOMICA



I TEMPI DI RITORNO DELL'INVESTIMENTO INDIVIDUATO

Energys S.r.l. offre quindi la soluzione alle proprie aziende clienti per rispondere all'obbligo di legge in tema di audit energetici, in conformità alla normativa UNI CEI EN 16247.



CERTIFICATI BIANCHI

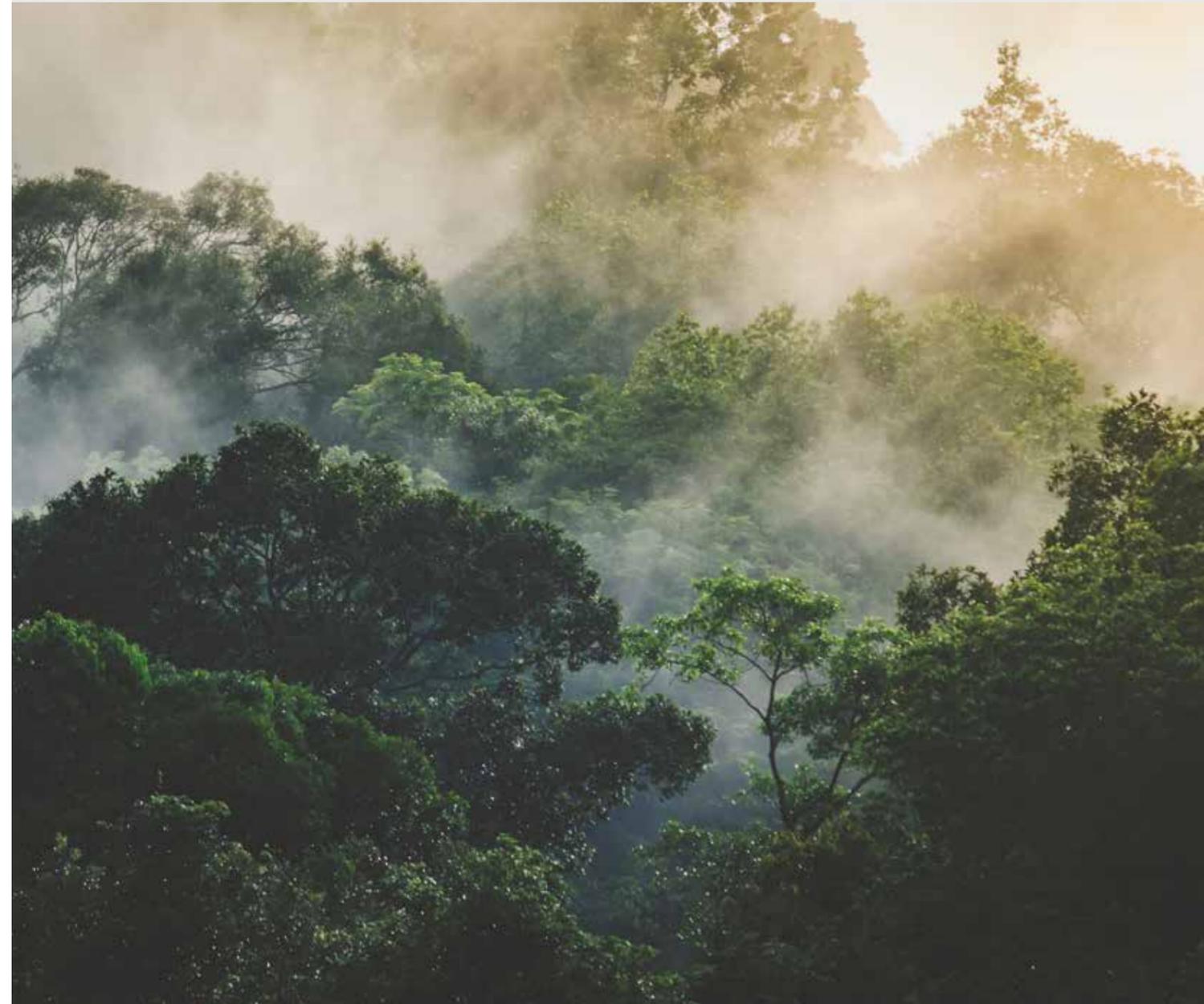
I certificati bianchi, noti anche come titoli di efficienza energetica (TEE), sono titoli negoziabili che certificano il conseguimento di risparmi energetici negli usi finali di energia attraverso interventi e progetti di efficientamento energetico.

Nel corso del 2023 Energys S.r.l. ha venduto 933 TEE (e ha ottenuto 384 TEE), permettendo ai propri clienti di risparmiare GJ 8.624*.

*8.624 GJ corrispondono a 1,236 acri di foresta.



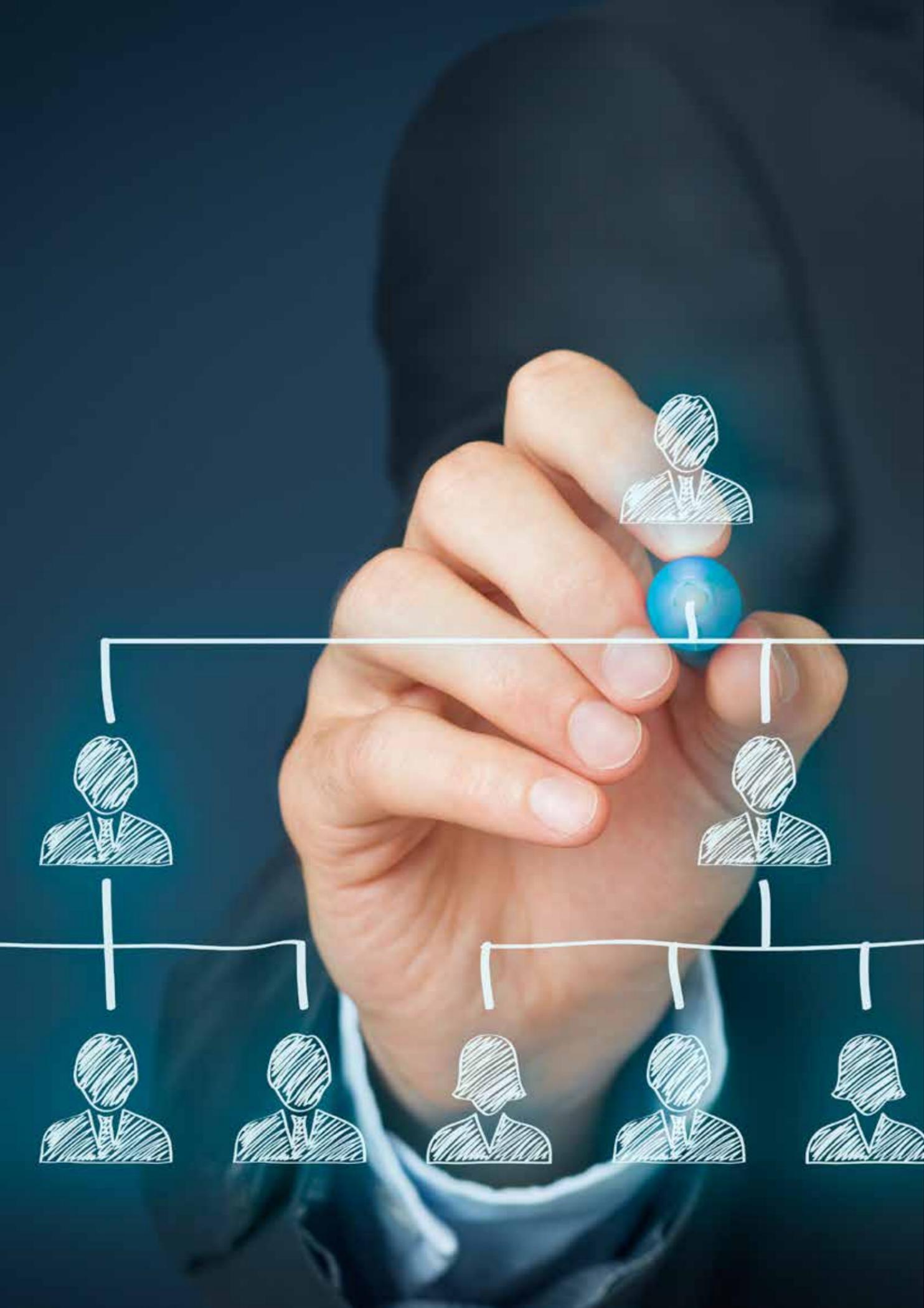
NEL 2023 IL GRUPPO PIOVAN, ATTRAVERSO ENERGYS, HA CONTRIBUITO A RIDURRE EMISSIONI DI CO₂ PER 1,236 ACRI EQUIVALENTI DI FORESTA



2

Il modello aziendale di gestione ed organizzazione delle attività dell'impresa

Leader mondiale nello sviluppo di sistemi di automazione dei processi produttivi per lo stoccaggio, trasporto e trattamento di polimeri, polimeri riciclati, bioplastiche e delle principali polveri alimentari. Continua assistenza tecnica su base globale al fine di garantire un funzionamento ottimale dei prodotti installati.



IL GRUPPO PIOVAN IN BREVE:



571 milioni di euro

TOTALE RICAVI E ALTRI PROVENTI
DEL 2023



6 milioni di euro

CAPITALE SOCIALE
(INTERAMENTE VERSATO)



1.805

DIPENDENTI: DI CUI 660 IN ITALIA,
646 IN NORD AMERICA E
499 NEL RESTO DEL MONDO



14

STABILIMENTI PRODUTTIVI IN 4 CONTINENTI,
DI CUI 5 DISLOCATI IN ITALIA, 5 NEGLI STATI
UNITI E 4 SITUATI RISPETTIVAMENTE IN
GERMANIA, BRASILE, CINA E INDIA

Le prime attività del Gruppo risalgono agli inizi degli anni '30 quando Costante Piovan fonda a Padova una piccola officina specializzata nella meccanica di precisione e nella produzione di stampi per la lavorazione delle lamiere.

Nel 1964 Luigi Piovan inizia a diversificare i mercati di riferimento e il Gruppo entra nel settore dei sistemi ausiliari per la lavorazione delle materie plastiche, introducendo nel mercato italiano il primo granulatore, al quale faranno poi seguito l'essiccatore Convair e l'alimentatore Convector per presse ad iniezione. Il Gruppo si specializza sempre di più nella progettazione e produzione di sistemi di automazione per lo stoccaggio, trasporto e trattamento di materie plastiche e nel 1969 sposta lo stabilimento produttivo principale a Santa Maria di Sala (Venezia).

Il Gruppo inizia tra il 1970 e il 1980 ad ampliare progressivamente sia la distribuzione geografica, con la costituzione delle prime società controllate all'estero, in particolare Piovan Germania nel 1974, sia la propria offerta di tecnologie e prodotti, fino a ricomprendere una gamma completa di macchine utilizzate nel processo di automazione per lo stoccaggio, il trasporto e il trattamento delle materie plastiche, ponendo le basi della futura leadership mondiale. Negli stessi anni, la Società lancia la prima linea di refrigeratori e introduce sul mercato il primo impianto centralizzato di alimentazione, dosaggio e deumidificazione dei granuli.

In questi anni il Gruppo vive una forte crescita produttiva che da una base generalista comincia a sviluppare specifiche competenze nelle applicazioni della plastica per il mercato del packaging, dell'automotive, del consumer e del construction ponendo le basi per la futura specializzazione sui processi

industriali dei clienti con la conseguente capacità di offrire soluzioni innovative. Inoltre, anticipando i futuri trend del mercato, la Società sviluppa il primo software di supervisione e controllo degli impianti, che garantisce un costante monitoraggio del funzionamento dei macchinari.

Negli anni '90 il Gruppo continua un interessante percorso di crescita globale e di miglioramento delle competenze tecnologiche e qualitative anche con l'ottenimento della certificazione ISO 9001 e l'espansione commerciale e produttiva nei mercati esteri con l'apertura di nuove società controllate.

Nei primi anni '90 fa il suo ingresso in azienda il figlio di Luigi Piovan, Nicola Piovan, che la guida come amministratore delegato dal 2002 e come amministratore unico dal 2011 al 2018. Il Gruppo prosegue nella propria internazionalizzazione e inizia ad aprire anche stabilimenti produttivi al di fuori dall'Italia, in particolare, in Brasile e in Cina. In seguito, vengono aperte ulteriori società controllate all'estero anche in Messico, Gran Bretagna, Austria, Ungheria e Repubblica Ceca, India, Turchia, Thailandia e Vietnam.

L'obiettivo è garantire una presenza globale per i clienti, fornendo un elevato e costante livello di assistenza e servizio "vicino ai clienti" per il buon funzionamento dei complessi impianti venduti, oltre a un'attività commerciale in ogni area geografica che nel tempo diventa rilevante, anticipando i trend di mercato. La continua evoluzione tecnologica, la vicinanza ai clienti con un elevato livello di servizio e commerciale unitamente alla attenzione ai collaboratori e alla loro crescita professionale e personale sono ormai nel DNA del Gruppo.

Negli anni recenti il Gruppo ha sviluppato le prime soluzioni per il trattamento delle plastiche riciclate per realizzare centinaia

di impianti negli anni successivi e costruire una leadership tecnologica. Nel 2007 viene lanciata sul mercato la prima versione del software proprietario "Winfactory", con nuove release annuali sino all'attuale versione "Winfactory 4.0", ancora oggi uno dei punti di forza del Gruppo rispetto ai suoi principali concorrenti.

Inoltre, i continui investimenti nelle soluzioni ad alta tecnologia e risparmio energetico hanno permesso di attrarre i gruppi di primaria importanza a livello mondiale del *packaging*, delle costruzioni, dei beni di largo consumo, del settore alimentare e dell'*automotive*.

Il 19 ottobre 2018 le azioni di Piovan S.p.A. vengono ammesse alla quotazione presso la borsa valori di Milano al segmento Star.

Nel corso del mese di ottobre 2020, Doteco S.p.A., società italiana tra i leader mondiali nelle tecnologie per la dosatura dei film plastici e fibre sintetiche, unitamente alla sua controllata statunitense Doteco Inc., è entrata a far parte del Gruppo Piovan. Nel corso del mese di gennaio 2022, Piovan S.p.A. ha perfezionato l'acquisto del 100% del capitale sociale di Sewickley Capital, Inc., a sua volta proprietaria del 100% di IPEG Inc. - società leader di settore nel Nord America - rafforzando ulteriormente la propria posizione di leadership globale nel settore di riferimento.

Infine, nel mese di febbraio 2024 è stato acquisito l'1% del capitale sociale di Nu-Vu - società Indiana in cui Piovan già deteneva indirettamente il 50% tramite la controllata Conair Pacific Equipment PTE Ltd - dagli azionisti venditori di Nu-Vu. A seguito di questa operazione il Gruppo Piovan raggiungerà collettivamente una partecipazione del 51% in Nu-Vu,

acquisendone il controllo ed includendo NuVu nel perimetro di consolidamento a partire da febbraio 2024.

Il Gruppo Piovan è direttamente presente attraverso legal entities locali in 23 Paesi del Mondo.

Oggi il Gruppo Piovan è una realtà multinazionale, leader mondiale nello sviluppo e nella produzione di sistemi di automazione dei processi produttivi per lo stoccaggio, il trasporto e il trattamento di polimeri e di polveri plastiche e alimentari.

In particolare, il Gruppo sviluppa, produce e commercializza sistemi e impianti che consentono ai clienti di automatizzare e rendere più efficiente l'intero processo di stoccaggio, di trasporto e di trattamento sia di polimeri vergini, plastiche riciclate e bioplastiche sia delle principali polveri alimentari quali, ad esempio, zucchero, farina, cacao e latte in polvere. Le soluzioni tecniche del Gruppo comprendono in particolare:

- la progettazione degli impianti, dei sistemi e delle soluzioni ingegneristiche;
- la produzione degli impianti e dei sistemi;
- l'installazione e l'avviamento presso gli stabilimenti produttivi del cliente.

Inoltre, il Gruppo assiste su base globale i propri clienti anche attraverso una continua assistenza tecnica, che include la commercializzazione di ricambi dei macchinari e la fornitura di una gamma di ulteriori servizi (i "Servizi e Ricambi"), attività di supporto dalla fase progettuale preliminare fino all'installazione e all'avvio dell'impianto e dei macchinari, al fine di garantire un ottimale funzionamento dei prodotti installati e di consolidare le relazioni con i propri clienti.

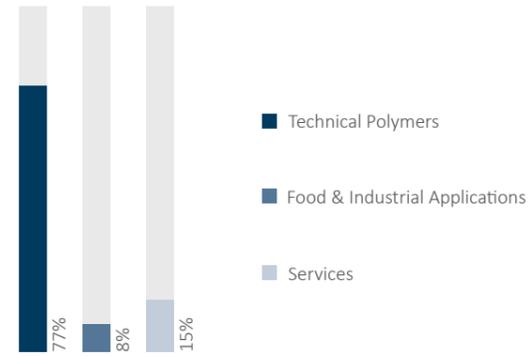
Il Gruppo ha chiuso l'esercizio 2023 con ricavi consolidati pari a 571 milioni di euro, di cui 560 milioni di euro di ricavi della gestione caratteristica.

I ricavi del Gruppo derivano da 4 aree geografiche differenti: Emea, Nord America, Sud America e Asia.

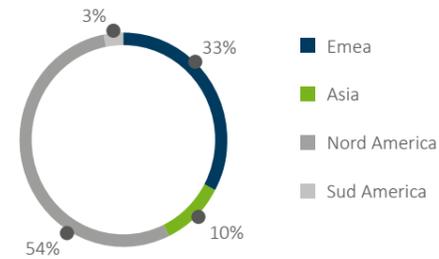
Il Gruppo presieduto da Nicola Piovon conta 1.805 collaboratori di cui 660 in Italia, 646 in Nord America, e 499 nel resto del mondo (201 in Europa esclusa l'Italia, 187 in Asia e 111 in Brasile), sostenuto da una rete commerciale composta di 43 società di produzione, di servizi e vendita attive a livello locale (di cui 18 nell'area EMEA, 13 in Asia, 11 in Nord America e 1 in Sud America) unitamente con i distributori il Gruppo è presente in più di 70 Paesi. Il Gruppo raggiunge Clienti in oltre 100 paesi al Mondo.

Il Gruppo si avvale di 14 stabilimenti produttivi in 4 continenti, di cui 5 dislocati in Italia, 5 negli Stati Uniti e 4 situati rispettivamente in Germania, Brasile, Cina e India.

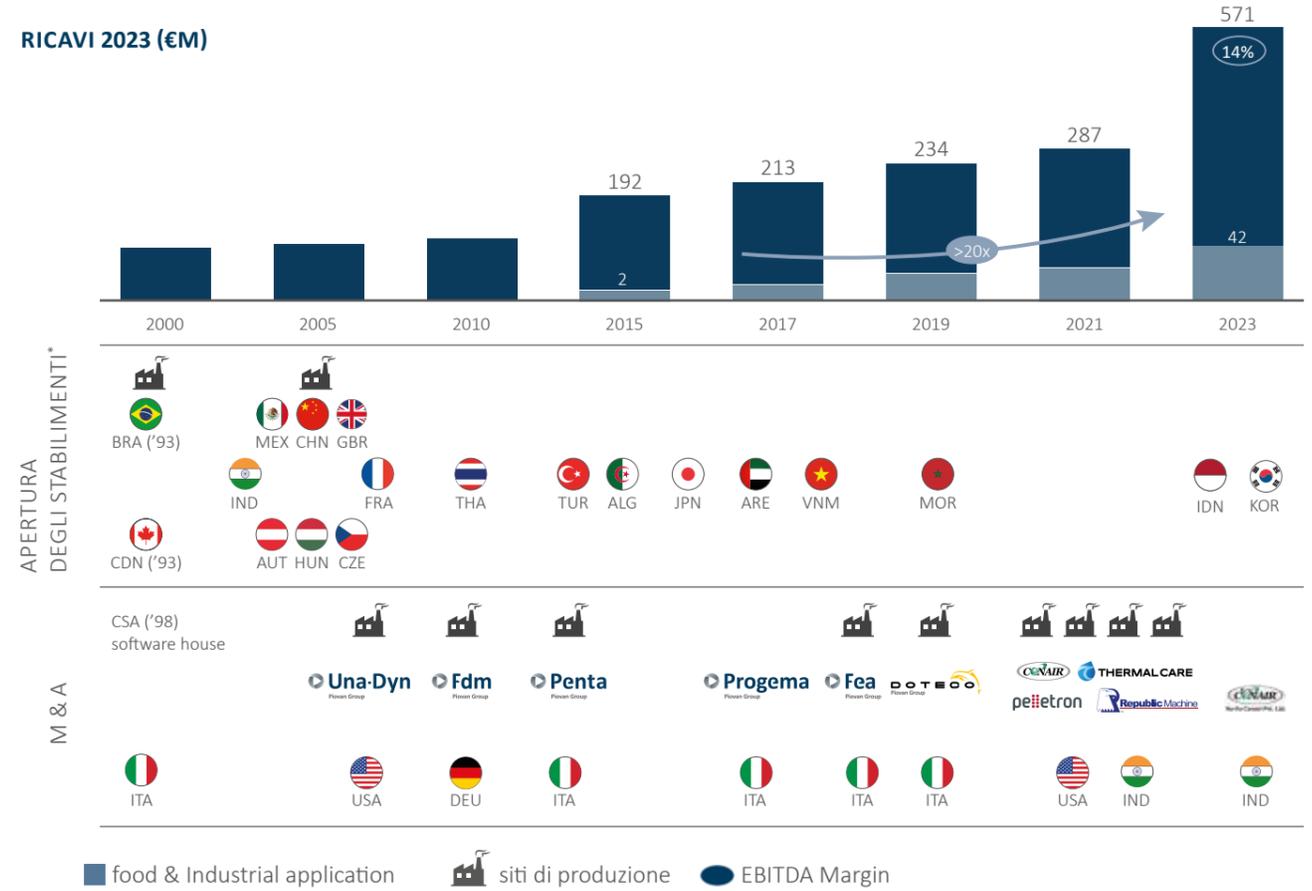
RICAVI CARATTERISTICI PER LINEA DI BUSINESS



RICAVI CARATTERISTICI PER AREA GEOGRAFICA



RICAVI 2023 (€M)

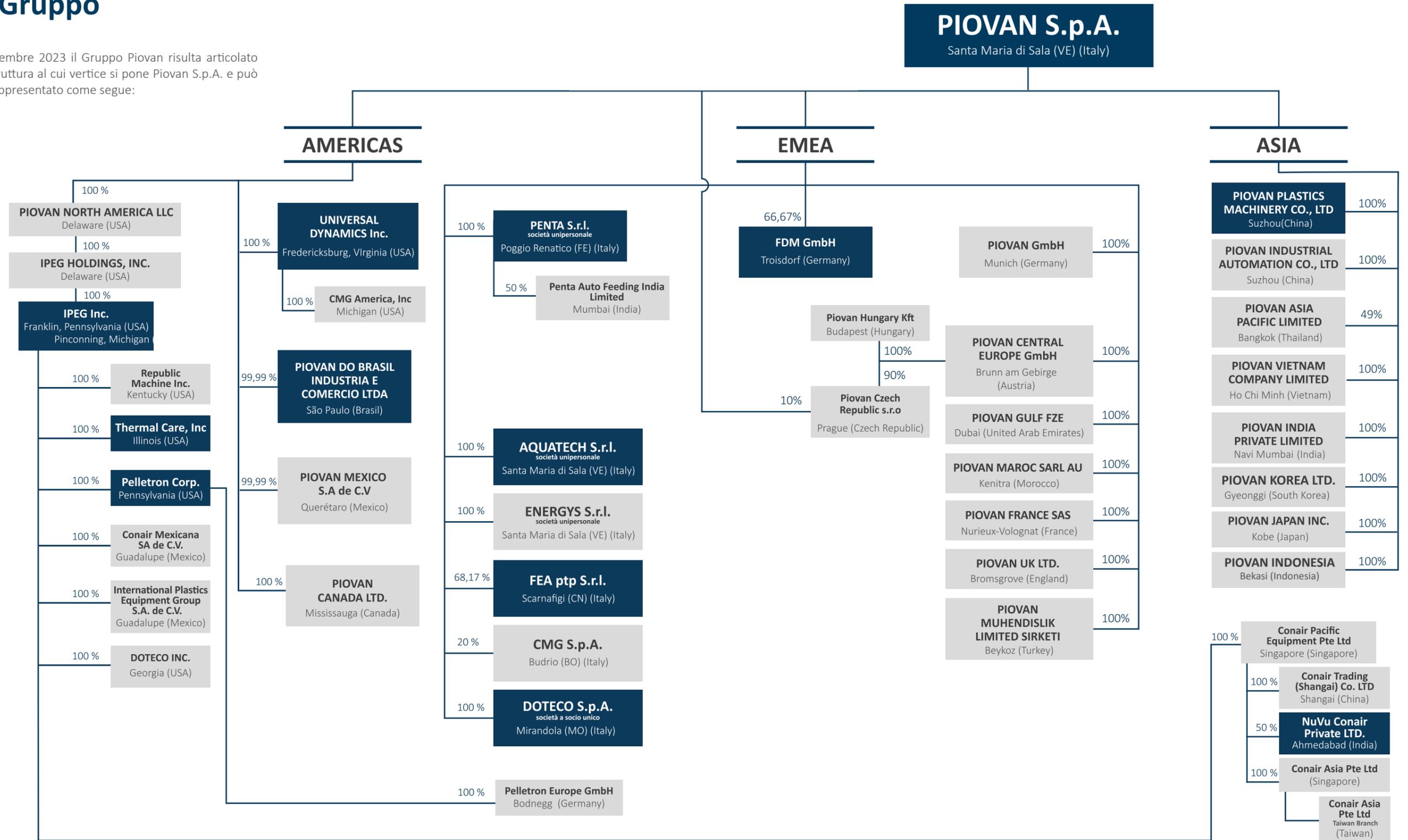


Fonte: Informazioni sulla società
 *Si fa riferimento all'anno di costituzione o di acquisizione della quota di maggioranza (nel caso di un'entità già esistente prima dell'investimento di Piovon).



2.1 Struttura del Gruppo

Al 31 dicembre 2023 il Gruppo Piovan risulta articolato in una struttura al cui vertice si pone Piovan S.p.A. e può essere rappresentato come segue:



inclusi solo gli investimenti superiori al 15%

2.2 Corporate governance

La Società considera elemento fondamentale della propria gestione e organizzazione un'adeguata struttura di governo e un efficace sistema di controllo interno e gestione dei rischi, di strumenti, processi e organismi necessari ed utili ad indirizzare, gestire e verificare le operazioni aziendali, in un'ottica di efficiente ed etico esercizio d'impresa.

La struttura di corporate governance della Società è in linea con i principi previsti dal Codice di Corporate Governance delle società quotate di Borsa Italiana S.p.A. (il "Codice di Corporate Governance").

Gli organi sociali che formano il sistema di governance di Piovan S.p.A. sono i seguenti:

- Consiglio di Amministrazione
- Collegio Sindacale
- Comitati interni
- Assemblea degli Azionisti

In particolare, il Consiglio di Amministrazione è supportato nelle proprie funzioni da **tre comitati**:

- Comitato Nomine e Remunerazione
- Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità
- Comitato parti correlate

Il Consiglio di Amministrazione ha istituito, inoltre, un Organismo di Vigilanza ai sensi del D.lgs. 231/2001.

2.2.1 Organi sociali di Piovan S.p.A.

Al 31 dicembre 2023 il **Consiglio di Amministrazione** è composto da 7 membri, di cui 5 non esecutivi e 5 indipendenti. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione ha un ruolo esecutivo. Al Consiglio di Amministrazione è riservata - oltre alle attribuzioni spettanti ai sensi di legge e dello Statuto sociale - in via esclusiva la competenza in relazione alle decisioni più importanti sotto il profilo economico e strategico e in termini di incidenza strutturale sulla gestione, ovvero funzionali all'esercizio dell'attività di monitoraggio e di indirizzo della Società e del Gruppo

Il Consiglio di Amministrazione in carica al 31 dicembre 2023 è stato nominato dall'Assemblea ordinaria della Società in data 29 aprile 2021, e rimarrà in carica fino all'approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2023. Si segnala che in data 26 gennaio 2023 il Dott. Marco Stevanato ha rassegnato, per motivi personali, le proprie dimissioni dalla carica di Consigliere della Società. In data 21 marzo 2023, Maurizio Bazzo è stato quindi nominato per cooptazione, ai sensi dell'art. 2386 del Codice Civile e dell'art. 14.4 dello Statuto Sociale, tenuto conto del parere espresso dal Comitato Nomine e Remunerazione e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, in sostituzione del consigliere dimessosi. Tale nomina è stata successivamente confermata dall'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 27 aprile 2023. Si segnala che Maurizio Bazzo è in possesso dei requisiti di indipendenza e pertanto - a seguito della cooptazione - il numero di amministratori indipendenti della Società è salito a 5. Tutti gli amministratori appartengono alla fascia d'età superiore a 50 anni.

Il **Collegio sindacale** è composto da 3 sindaci effettivi e 2 supplenti. Il Collegio sindacale attualmente in carica è stato nominato dall'Assemblea ordinaria della Società del 29 aprile 2021 e resterà in carica fino all'approvazione del bilancio d'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023.

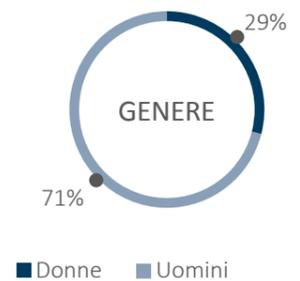
Il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello statuto della Società, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, nonché sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato della Società e sul suo concreto funzionamento.

Tutti i membri del Collegio sono in possesso dei requisiti di indipendenza.

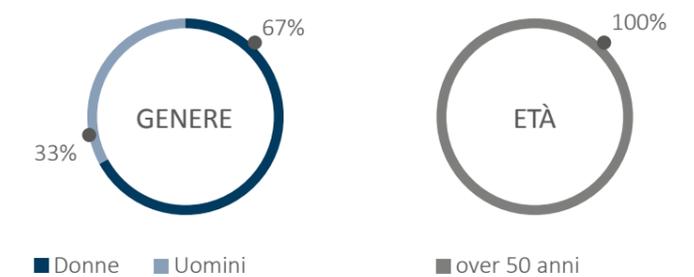
Lo Statuto disciplina le modalità e i requisiti richiesti per la nomina di Amministratori e Sindaci della Società, nel rispetto della normativa e delle disposizioni vigenti in materia di equilibrio di genere.

Il Comitato Nomine e Remunerazione, il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e il Comitato Parti Correlate sono composti

COMPOSIZIONE DEL CDA



COMPOSIZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE



da 3 amministratori non esecutivi e indipendenti; si rimanda alla *Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari* e alla *Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti* pubblicate dalla Società sul sito internet aziendale per maggiori informazioni in merito.

Quale organo competente in materia di sostenibilità, il **Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità**:

- svolge funzioni di supporto e consultive nei confronti del Consiglio di Amministrazione in materia di sostenibilità, per tale intendendosi i processi, le iniziative e le attività tese a presidiare l'impegno della Società per lo sviluppo sostenibile lungo la catena del valore;
- esamina i contenuti del bilancio di sostenibilità e dell'informazione periodica a carattere non finanziario rilevanti ai fini del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi;
- esamina e valuta le politiche di sostenibilità volte ad assicurare la creazione di valore nel tempo per la generalità degli azionisti e per tutti gli altri stakeholder in un orizzonte di medio-lungo periodo nel rispetto dei principi di sviluppo sostenibile nonché gli indirizzi, gli obiettivi e i conseguenti processi di sostenibilità e la rendicontazione di sostenibilità sottoposta annualmente al Consiglio di Amministrazione, ivi incluso, in particolare, il bilancio di sostenibilità.

Si rammenta inoltre che, nel corso degli anni, la Società ha formalizzato alcune procedure finalizzate a descrivere chiaramente i principi applicati dal Gruppo in tema di corporate governance, tra le quali si segnalano in particolare la **“Diversity Policy”** - approvata nel 2020 e volta a promuovere e tutelare la diversità di genere, di età e anzianità in carica riferita agli organi sociali - e la **“Politica per la gestione del dialogo con la generalità degli azionisti”** volta a promuovere un dialogo aperto e costante con gli Azionisti e la Comunità Finanziaria e a garantire la sistematica diffusione di un’informazione esauriente, trasparente e tempestiva sulla propria attività. Per maggiori approfondimenti in merito alle policy menzionate, si rimanda ai documenti pubblicati sul sito internet della società (www.piovan.com) nella sezione Investitori / Corporate Governance/ Documenti societari.

Con riferimento all’esercizio 2023, si evidenzia che la Società ha ritenuto di formalizzare una policy rivolta a tutti i dipendenti delle società del Gruppo finalizzata a delineare delle specifiche linee guida e prassi di comportamento idonee a prevenire il rischio di riciclaggio, in aggiunta ai requisiti e alle normative vigenti localmente e a livello internazionale, denominata **“Anti-money laundering policy”**, approvata dal Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 26 gennaio 2023.

Piovan si impegna costantemente al fine di integrare l’obiettivo di soddisfare i Clienti con quello di creare valore per gli Azionisti, ponendo particolare attenzione alle esigenze della collettività e al rispetto dell’ambiente e valorizzando le capacità professionali delle Persone che, con la loro dedizione e costante motivazione, ricoprono un ruolo fondamentale nella crescita del Gruppo e

nella realizzazione degli obiettivi aziendali. Questo percorso di continuo miglioramento si è arricchito, da ultimo, di nuovi elementi con l’adozione di ulteriori politiche, il cui obiettivo è quello di enucleare ed evidenziare in maniera più circoscritta i principi chiave, già espressi a vario titolo nel Codice Etico e nelle policies adottate nel corso degli anni, che tutte le società appartenenti al Gruppo intendono adottare in diversi ambiti relativi a tematiche *Environmental, Social & Governance* (ESG).

In data 12 settembre 2023, infatti, il Consiglio di Amministrazione della Società, ha approvato le seguenti policies:

- Politica Ambientale
- Politica per la salute e la sicurezza

- Politica per la tutela della Diversità, dell’Equità e dell’Inclusione (DE&I)
- Politica per la tutela dei diritti umani
- Politica sull’orario di lavoro
- Politica per la gestione della fiscalità

Le sei policies sono disponibili sul sito internet della società (www.piovan.com), nella sezione Documenti Societari / ESG policies.





2.2.2 Nomina e selezione del massimo organo di governo

NOMINA DEGLI AMMINISTRATORI

La nomina e la sostituzione degli Amministratori sono regolate dalla normativa vigente, recepita ed integrata, dallo Statuto sociale.

Ai sensi dell'art. 14 dello Statuto, la Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da un massimo di 7 membri, e gli amministratori sono nominati al più per un periodo di tre esercizi successivi, ovvero per il minore periodo, comunque non superiore a tre esercizi, stabilito all'atto della nomina, e sono rieleggibili.

Gli amministratori vengono nominati dall'Assemblea sulla base di liste presentate dagli Azionisti, nel rispetto della disciplina di legge, e regolamentate di tempo in tempo vigente, anche con riguardo alla disciplina inerente l'equilibrio tra generi.

Ogni azionista può presentare o concorrere alla presentazione di una sola lista ed ogni candidato può presentarsi in una sola lista, a pena di ineleggibilità e hanno diritto di presentare le liste soltanto gli azionisti che, da soli o insieme ad altri azionisti, risultano titolari di azioni rappresentanti almeno il 2,5% del capitale.

Al termine della votazione, risulteranno eletti i candidati delle due liste che hanno ottenuto il maggior numero di voti, secondo i seguenti criteri:

- dalla lista che avrà ottenuto la maggioranza dei voti espressi saranno tratti, un numero di Amministratori pari al numero totale dei componenti da eleggere, tranne uno;
- il restante amministratore sarà tratto dalla seconda lista che ha ottenuto in Assemblea il maggior numero di voti ("lista di minoranza")

La procedura prevede inoltre meccanismi per risolvere eventuali questioni di parità o di mancanza di completamento del risultato come meglio descritto nella Relazione Corporate Governance.

INDIPENDENZA DEGLI AMMINISTRATORI

Fanno parte del Consiglio di Amministrazione in carica n. 5 Amministratori Indipendenti che sono in possesso dei requisiti di indipendenza prescritti dal combinato disposto degli artt. 147-ter, comma 4, e 148, comma 3, del TUF. La Società ritiene che sia stato così individuato un numero adeguato di Amministratori Indipendenti, anche ai fini della composizione dei comitati endoconsiliari. Il Collegio Sindacale ha inoltre provveduto a verificare la corretta applicazione dei criteri e delle procedure di accertamento adottati dal Consiglio

per valutare l'indipendenza dei propri membri. Il Consiglio di Amministrazione, infine, verifica annualmente la sussistenza di detti requisiti in capo a ciascuno degli amministratori indipendenti in adesione alle previsioni della Raccomandazione 7 del Codice di Corporate Governance.

DIVERSITÀ NEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

La Società, ha adottato una "Diversity Policy" volta a promuovere e tutelare la diversità di genere, età, anzianità in carica, e competenze professionali e manageriali all'interno del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Nel dettaglio, tale Diversity Policy è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società riunitosi in data 10 settembre 2020 e include delle linee guida che evidenziano le politiche in materia di quote di genere che il Consiglio e il Collegio Sindacale intendono implementare nel corso degli esercizi futuri, nonché alcuni principi volti ad identificare un'adeguata composizione degli organi sociali e garantire che essi possano svolgere efficacemente le loro funzioni avvalendosi del contributo di una pluralità di punti di vista qualificati. Per maggiori approfondimenti in merito,

si rimanda al documento pubblicato sul sito internet della Società (www.piovan.com, sezione Investitori/Corporate Governance/Documenti Societari).

Per quanto concerne le politiche aziendali in materia di diversità applicate in relazione alla composizione del Consiglio di Amministrazione in carica relativamente ad aspetti quali l'età, la composizione di genere e il percorso formativo e professionale (art. 123-bis, lett. d-bis), TUF), si specifica che:

- nel Consiglio di Amministrazione della Società sono presenti 2 Consiglieri appartenenti al genere meno rappresentato, in conformità alla normativa in materia di equilibrio tra i generi;
- il Consiglio si caratterizza per la diversità anagrafica dei suoi membri, tenuto conto che l'età dei Consiglieri è compresa tra i 55 e i 70 anni;
- il percorso formativo e professionale dei Consiglieri attualmente in carica garantisce una equilibrata combinazione di profili ed esperienze all'interno dell'organo amministrativo idonea ad assicurare il corretto svolgimento delle funzioni ad esso spettanti.

2.2.3 Presidente del massimo organo di governo

Il Presidente Esecutivo della Società è il Dott. Nicola Piovan, a cui sono conferiti alcuni poteri esecutivi, oltre che i poteri connessi alla funzione ricoperta e i relativi poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi, da esercitarsi con firma singola o con firma congiunta a quella dell'Amministratore Delegato. Nel dettaglio, il Consiglio di Amministrazione della Società ha conferito al Presidente Esecutivo, Dott. Nicola Piovan, ulteriori deleghe gestionali in quanto imprenditore che ha determinato e guidato lo sviluppo della Società, contribuendo in maniera significativa all'affermazione della stessa quale leader nei propri settori di mercato.

In particolare, il Dott. Nicola Piovan ha ricoperto nel corso del tempo diverse cariche all'interno della Società, diventando nel 1997 Direttore Generale, nel 2002 Amministratore Delegato e nel 2011 Amministratore Unico della Società.

2.2.4 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti e sistema di delega

Il Consiglio di Amministrazione è l'organo preposto alla definizione, aggiornamento e approvazione della strategia di Gruppo che - a partire dal 2022 - integra obiettivi e target di sostenibilità puntualmente identificati e il cui raggiungimento è assegnato alle diverse funzioni in base al loro coinvolgimento. Nello specifico, il Consiglio di Amministrazione nell'ambito della Sostenibilità svolge, *inter alia*, i seguenti ruoli

- esamina i progressi della strategia di sostenibilità, approvando i target di sostenibilità individuati a partire dal 2023;
- monitora i processi, le iniziative e le attività tese a presidiare l'impegno della Società per lo sviluppo sostenibile lungo la catena del valore;
- approva la lista dei temi materiali e il bilancio di sostenibilità.

Il Gruppo Piovan è consapevole che la gestione degli impatti su economia, ambiente e persone, deve essere integrata nella sua strategia e nelle sue operazioni, per questo,

Si rimanda alla Relazione sulla Corporate Governance per maggiori dettagli in merito alle deleghe conferite al Presidente Esecutivo.

Al fine di prevenire conflitti di interesse, laddove potenzialmente presenti, il Presidente e i membri del Consiglio di Amministrazione si astengono dal voto sulla specifica delibera considerata potenzialmente conflittuale. Inoltre, ai sensi dell'art. 27 dello Statuto, la Società approva le operazioni con parti correlate in conformità alle previsioni di legge e regolamentari vigenti, alle disposizioni dello Statuto e alle procedure adottate in materia per assicurarne la trasparenza e la correttezza sostanziale.

Il Consiglio di Amministrazione, infine, ha approvato, previo parere favorevole del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, la procedura per operazioni con parti correlate ("Procedura OPC") in attuazione dell'articolo 2391-bis del codice civile e del Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 17221 del 12 marzo 2010 (come successivamente modificato) in materia di operazioni con parti correlate. La Procedura OPC attualmente in vigore è consultabile sul sito internet della Società (www.piovan.com) nella sezione Investitori/Corporate Governance/ Procedure e Regolamenti, a cui si rinvia per ogni dettaglio.

il Gruppo si è dotato di una task force organizzativa dedicata alla Sostenibilità composta al 31 Dicembre 2023 da 2 persone che - in riporto al Chief Financial Officer - si occupano di coordinare le numerose iniziative avviate dal Gruppo in tema di sostenibilità tra cui l'adozione di una serie di obiettivi di sostenibilità, il monitoraggio del raggiungimento di tali obiettivi e la preparazione della rendicontazione di sostenibilità.

Solamente attraverso un approccio condiviso e promosso dai più alti vertici aziendali la sostenibilità può diventare strategica all'interno del Gruppo Piovan. Il Gruppo, con il Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, con l'individuazione dei risk owner coinvolti nel processo di gestione dei rischi individuati dall'ERM e infine con l'individuazione degli owner degli obiettivi di sostenibilità, il Gruppo ha iniziato il proprio percorso di condivisione e di deleghe di responsabilità della gestione degli impatti che il Gruppo ha sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, compresi quelli sui diritti umani.

2.2.5 Conflitti d'interesse

Per quanto concerne la prevenzione e la riduzione dei conflitti di interesse, oltre a quanto specificato nella procedura per la disciplina delle operazioni con parti correlate adottata dalla Società, si segnala che anche nel Codice Etico viene rimarcato che il management e i dipendenti di Piovan sono tenuti a evitare e, qualora vi fossero, segnalare l'esistenza di conflitti di interesse tra le attività economiche personali e le mansioni da essi ricoperte all'interno della struttura.

Il personale aziendale deve assumere un atteggiamento corretto e onesto, sia nello svolgimento delle proprie mansioni, sia nei rapporti con gli altri componenti della Società, evitando di perseguire scopi illeciti o illegittimi, ovvero di generare ipotesi di conflitto di interessi per procurare un indebito vantaggio a sé stesso o a terzi.

In nessun caso l'interesse o il vantaggio della Società possono indurre e/o giustificare un comportamento disonesto.

Si rammenta inoltre che, al fine di prevenire conflitti di interesse, laddove potenzialmente presenti, il Presidente e i membri del Consiglio di Amministrazione si astengono dal voto sulla specifica delibera e in particolare, come previsto dal regolamento del Comitato Nomine e Remunerazione, nessun amministratore può partecipare alle riunioni del Comitato Nomine e Remunerazione in cui vengono formulate le proposte al Consiglio d'Amministrazione relative alla propria remunerazione.

2.2.6 Conoscenze collettive del massimo organo di Governo

Con riferimento alla formazione e allo sviluppo delle competenze degli Amministratori, la Società favorisce la partecipazione dei membri del Consiglio di Amministrazione a eventi dedicati allo sviluppo sostenibile (*come, ad esempio, la condivisione degli obiettivi di sostenibilità*).

Il Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore delegato e i componenti del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, ciascuno nell'esercizio delle proprie funzioni, si occupano di valutare ed approvare la Dichiarazione Non Finanziaria nel suo complesso, la lettera agli stakeholder e i risultati dell'analisi di materialità, avendo competenze in materia di reportistica di sostenibilità. I membri del Consiglio di Amministrazione hanno un'approfondita conoscenza del settore in cui opera il Gruppo, dei principi di corretta gestione dei rischi, del quadro normativo di riferimento e dei valori che guidano il Gruppo anche in un'ottica di uno sviluppo sostenibile.

Nel 2023 non sono state attuate ulteriori misure, in aggiunta a quelle già citate, per ampliare la conoscenza collettiva del più alto organo di governo sullo sviluppo sostenibile, consci del fatto che alcuni membri hanno partecipato a corsi di formazione sul bilancio di sostenibilità e sulla parità di genere. Nei primi mesi del 2024 i consiglieri sono stati invitati a partecipare ad un corso organizzato sulla sostenibilità tenuto presso la piattaforma Academy del Gruppo come per altro tutti i dipendenti di Piovan S.p.A..



2.2.7 Valutazione della performance del massimo organo di governo

Nel corso del 2023 la Società ha effettuato la valutazione sul funzionamento del Consiglio stesso, del Comitato Nomine e Remunerazione, del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e del Comitato Parti Correlate, nonché sulla loro dimensione e composizione, tenendo anche conto delle caratteristiche professionali, di esperienza, e di genere dei componenti (c.d. *board evaluation*).

La valutazione, avvenuta tramite un questionario condiviso, è stata effettuata nell'anno, in adesione alle raccomandazioni contenute nell'art. 4 del Codice di Corporate Governance, in vista del rinnovo dell'organo di amministrazione previsto con l'approvazione del bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2023.

Si rimanda alla Relazione sulla Corporate Governance per ulteriori approfondimenti.

2.2.8 Politiche retributive

La politica di remunerazione della Società riferita ad Amministratori e Dirigenti con Responsabilità Strategiche persegue le medesime logiche applicate a tutta la popolazione aziendale, al fine di attrarre, motivare e fidelizzare le persone dotate delle qualità professionali necessarie a contribuire alla definizione della strategia di crescita della Società e al rafforzamento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società. La definizione della remunerazione dei dipendenti di Piovan e del Gruppo considera numerosi criteri, tra cui l'analisi della situazione di mercato, l'equità interna dell'azienda, le caratteristiche del ruolo e le responsabilità attribuite, nonché le competenze distintive delle persone, evitando qualsiasi forma di discriminazione.

In coerenza con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, la politica di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche si fonda sui seguenti criteri:

- **la componente fissa e la componente variabile** della remunerazione sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società, tenuto anche conto del settore di attività in cui essa opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta;
- **la componente fissa** è sufficiente a remunerare la prestazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche nel caso in cui la componente

variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance indicati dal Consiglio di Amministrazione;

- **gli obiettivi di performance** - ovvero i risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili (ivi compresi gli obiettivi definiti per i piani di remunerazione basati su azioni) - sono predeterminati, misurabili e collegati alla finalità di creare valore sostenibile per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- **la componente variabile** della retribuzione si compone di una porzione legata a criteri di breve termine e di una porzione legata a criteri di lungo termine. Quest'ultima è differita di un adeguato lasso temporale poiché legata al raggiungimento di obiettivi di lungo periodo. La durata del differimento è coerente con le caratteristiche dell'attività d'impresa svolta e con i connessi profili di rischio.

La politica di remunerazione persegue, pertanto, la creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo per la Società e i suoi Azionisti, bilanciando la remunerazione fissa e quella variabile con l'obiettivo di creare valore sostenibile in modo sostenibile per l'azienda. La retribuzione è coerente con la complessità del ruolo e le responsabilità attribuite, con i risultati conseguiti e con la qualità dell'apporto professionale individuale. Si segnala in particolare che l'Assemblea degli Azionisti di Piovan S.p.A. tenutasi in data 27 aprile 2023 ha approvato un nuovo

piano di incentivazione, denominato **“Long Term Incentive Plan 2023 - 2025”** (il “Piano”), avente ad oggetto l'attribuzione di diritti a ricevere azioni in caso di raggiungimento di obiettivi di performance predeterminati, unitamente all'ulteriore attribuzione in misura residuale di Restricted Share Units non condizionate al raggiungimento di obiettivi di performance, ma soltanto al mantenimento in essere del rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione tra il beneficiario e la Società o altra società del Gruppo.

Tale Piano è finalizzato a incentivare e fidelizzare soggetti che ricoprono ruoli chiave e risorse di talento all'interno del Gruppo, allineando gli interessi tra gli obiettivi di remunerazione di tali soggetti e quelli di incremento di valore sostenibile e ritorno dell'investimento degli azionisti.

L'ammontare della componente variabile del Piano è legato a

- a grandezze economico-finanziarie quali, (es. EBIT, EBITDA e Sales)
- ad obiettivi di creazione di valore in orizzonti di lungo termine per gli azionisti e
- ad obiettivi **ESG** legati alle *performance* di sostenibilità.

Anche in considerazione dell'evolversi del contesto macro-economico e di quanto emerso nell'ambito del dialogo con investitori e azionisti a seguito delle votazioni assembleari

concernenti la politica di remunerazione proposta per l'esercizio 2022, infatti, il Consiglio di Amministrazione della Società, sentito anche il Comitato Nomine e Remunerazione, aveva ritenuto di proporre tra gli obiettivi di *performance* del Piano (approvato dall'Assemblea degli Azionisti in data 27 aprile 2023) anche un parametro connesso all'ambito ESG, in linea con le *best practices* di mercato.

Per ulteriori approfondimenti circa i contenuti della politica di remunerazione, si rimanda alla “Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti” (la **“Relazione sulla Remunerazione”**), approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 19 marzo 2024, disponibile per consultazione pubblica sul sito www.piovan.com. Si rammenta che il Consiglio di Amministrazione della Società sottopone annualmente all'Assemblea degli Azionisti la Relazione sulla Remunerazione, previo parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazione.

La prima sezione della Relazione sulla Remunerazione, contenente la politica di remunerazione adottata dalla Società, è sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-ter, del TUF, mentre la seconda sezione, contenente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate, viene sottoposta al voto consultivo non vincolante dell'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del TUF.



2.3 Codice Etico e Policy ESG

Per definire con chiarezza i valori di riferimento e responsabilità, il Gruppo Piovan ha deciso di dotarsi di un Codice Etico, approvato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, recepito dalle entità controllate e destinato agli organi sociali, ai revisori, al personale nonché a tutti coloro che operano in maniera rilevante o continuativa in nome, per conto o nell'interesse di PiovanGroup.

L'osservanza del Codice Etico da parte dei destinatari, ciascuno nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, è di importanza fondamentale per l'efficienza, l'affidabilità e la reputazione del Gruppo Piovan.

L'insieme dei valori e dei principi di condotta declinati nel Codice si prefiggono di accrescere l'efficienza dell'organizzazione, indirizzando i destinatari verso obiettivi positivi, in grado di produrre utilità sia per i diretti interessati, sia per l'ambiente di riferimento nel suo complesso, attraverso il miglioramento delle relazioni interne e l'attenzione alla buona reputazione. Il Codice Etico è consultabile nel sito internet aziendale www.piovan.com, sezione Investitori / Corporate Governance / Documenti Societari

Nel corso del 2023 hanno partecipato 89 dipendenti a corsi di formazione sul codice etico, per un totale di 45 ore.

In data 6 marzo 2024 il Consiglio di Amministrazione della Società ha approvato un aggiornamento del Codice Etico, resosi opportuno anche a seguito delle azioni intraprese da Piovan al fine di adeguarsi ai più recenti interventi normativi in tema di *whistleblowing*.

Nel corso del 2023 il Consiglio di Amministrazione di Piovan S.p.A. ha approvato sei Policy ESG: Politica Ambientale, Politica per la Salute e la Sicurezza, Politica per la tutela della diversità, dell'equità e dell'inclusione, Politica per la tutela dei diritti umani, Politica sull'orario di lavoro, Politica per la gestione della fiscalità. Le policy sono in corso di approvazione da parte di tutte le società del Gruppo. Le nuove politiche fanno parte di un percorso in continuo miglioramento iniziato nel 2018.

ATTRAVERSO LO STRUMENTO DEL CODICE ETICO, IL GRUPPO HA VOLUTO EVIDENZIARE E DIFFONDERE I PRINCIPI DI COMPORTAMENTO E I VALORI CHE DA SEMPRE LO ACCOMPAGNANO, COME AD ESEMPIO:



Correttezza:

Improntare la conduzione delle attività aziendali ai principi di lealtà, correttezza, trasparenza e efficienza. Tali principi rappresentano l'assunzione di responsabilità di PiovanGroup verso un ambiente di lavoro onesto, aperto e collaborativo. Tutte le attività, le operazioni e i comportamenti tenuti dai Destinatari devono essere legittimi, corretti e conformi alle procedure interne nonché alle normative applicabili dei Paesi dove Piovan opera.



Integrità:

Considerare l'etica come interesse di primario rilievo per Piovan. Non sono tollerati comportamenti che, pur apparendo astrattamente tesi a favorire Piovan, risultino in contrasto con le normative vigenti o con il Codice Etico.



Imparzialità:

Contrastare ogni genere di discriminazione legata a età, condizioni fisiche, disabilità, sesso, orientamento sessuale, identità di genere, etnia, nazionalità, opinioni politiche o sindacali, credo religioso, stato di salute, etc..



Diligenza e Professionalità:

Svolgere le proprie attività lavorative con imparzialità, lealtà e competenza richieste dalla natura dei compiti e delle funzioni esercitate, nel rispetto della normativa applicabile e delle procedure interne previste per ciascun settore di attività. I soggetti operanti all'interno di Piovan, ovvero quelli ai quali Piovan affida l'espletamento di determinati servizi, sono dotati di comprovati requisiti di competenza, professionalità ed esperienza. Piovan deplora ogni forma di raccomandazione e clientelismo.



Trasparenza:

Ispirare tutte le azioni, le operazioni e le negoziazioni poste in essere in nome e per conto di Piovan alla chiarezza, completezza delle informazioni e veridicità, nonché alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale.



Salute e sicurezza sul lavoro:

Conoscere, rispettare e promuovere tutte le leggi e le regolamentazioni relative alla salute e sicurezza sul lavoro. Piovan si impegna per garantire ambienti di lavoro sicuri e salubri e raggiungere l'obiettivo "infortuni zero".



Rispetto:

Considerare il rispetto reciproco come requisito essenziale nella vita aziendale. Non sono tollerate prepotenze, minacce o comportamenti volti a condizionare le azioni altrui in senso contrario alla legge o al Codice Etico né condotte ingiuriose o, comunque, lesive del decoro e delle personalità. Piovan condanna fermamente qualsivoglia istigazione o atto propagandistico volti a diffondere ideologie di matrice razzista o xenofoba, nonché di negazione, minimizzazione in modo grave o apologia della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra, come definiti dagli articoli 6, 7 e 8 dello statuto della Corte penale internazionale.



Ambiente:

Conoscere e rispettare la normativa ambientale. Piovan orienta il business verso comportamenti che siano il più possibile ecologicamente sostenibili.



Qualità:

Assicurare costantemente la conformità dei prodotti alla normativa applicabile. Piovan adotta i più elevati standard di produzione al fine di garantire ai propri clienti prodotti improntati alla massima qualità, affidabilità e sicurezza.

2.4 Il Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001

Il Consiglio di Amministrazione di Piovan S.p.A. ha ritenuto conforme alle politiche aziendali e coerente con l'impegno profuso nella creazione e mantenimento di un sistema di governance aderente a elevati standard etici, procedere all'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 ("Modello") e all'istituzione di un Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 (il "Decreto 231") deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e a curarne l'aggiornamento.

Obiettivo principale del Modello è quello di creare un sistema organico e strutturato di principi e procedure di controllo, atto a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto 231.

Il Modello costituisce il fondamento del sistema di governo della Società, funzionale al processo di diffusione di una cultura d'impresa improntata alla correttezza, alla trasparenza ed alla legalità.

Il Modello è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione di Piovan S.p.A. del 2 agosto 2018 ed è stato successivamente oggetto di aggiornamenti al fine di adeguare lo stesso alle intervenute modifiche legislative e alle esigenze aziendali. In particolare, da ultimo, il Modello 231 è stato aggiornato al fine di allinearne i contenuti alle disposizioni del D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 in materia di *whistleblowing* nonché ai più recenti interventi legislativi.

Il Modello è disponibile sul sito internet: <https://www.piovan.com/investors/corporate-governance/>.

In data 16 settembre 2019 le controllate italiane Penta S.r.l., Aquatech S.r.l., Energys S.r.l., Studio Ponte S.r.l. e Progema S.r.l. (queste ultime due società fuse per incorporazione nella società controllante Penta S.r.l. a partire dal 1° gennaio 2023) hanno ritenuto, conformandosi alle policies di Gruppo, di adottare un proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto 231, con caratteristiche analoghe a quello adottato dalla Società, e nominare un Organismo di Vigilanza⁸. Nel 2019, inoltre, le controllate estere del Gruppo Piovan

hanno adottato linee guida in materia di Corporate Criminal Liability & Compliance (le "Linee Guida"), al fine di garantire un framework consistente, a livello di Gruppo, di principi organizzativi e comportamentali ispirati a legalità, correttezza e trasparenza.

Nel corso del 2023 gli Organismi di Vigilanza delle Società del Gruppo che hanno adottato un proprio Modello organizzativo ex Decreto 231 hanno svolto attività di controllo e monitoraggio dei presidi elencati nei rispettivi modelli organizzativi attraverso interventi di audit, interviste al personale delle società coinvolte e raccolta dei flussi informativi.

Gli stessi hanno inoltre supervisionato la formazione erogata al personale dipendente delle rispettive Società ai sensi del Decreto 231.

A tale proposito si segnala che è stato implementato un programma di formazione continua, volto a fornire ai dipendenti neoassunti della Società e delle controllate italiane che hanno adottato un proprio Modello di organizzazione e gestione ai sensi del Decreto 231 una panoramica dei contenuti del Modello, mediante specifici incontri organizzati su base periodica.

Il Gruppo favorisce un ambiente aziendale in cui possano essere segnalate, senza conseguenze pregiudizievoli di alcuna natura, violazioni di legge e/o condotte ritenute illecite o non conformi ai principi e valori del Gruppo Piovan, richiamati dal Codice Etico.

In tale ottica, Piovan ha da tempo implementato una serie di canali interni per effettuare segnalazioni di condotte illecite, idonei a tutelare la riservatezza sull'identità dei soggetti che effettuano segnalazioni e di tutti i soggetti riconosciuti meritevoli di tutela, al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi forma di discriminazione nei loro confronti, in ragione della segnalazione effettuata. Ad integrazione di quanto già realizzato a livello di Gruppo, Piovan S.p.A. ha di recente istituito un sistema dedicato per la gestione delle segnalazioni di violazioni rilevanti ai sensi del D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24, operativo per le società italiane del Gruppo, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa applicabile in materia di *whistleblowing* nonché dal Decreto 231.

2.4.1 L'integrità del business (lotta alla corruzione attiva e passiva)

Il Gruppo Piovan svolge la propria attività d'impresa nel rispetto dei valori e dei principi contenuti nel Codice Etico, nella convinzione che la gestione degli affari non possa prescindere dall'etica nei rapporti sia interni che esterni. A questo riguardo, contrastare la corruzione, attiva e passiva, rifiutandola in ogni contesto e in qualsiasi forma, costituisce un impegno concreto per il Gruppo. Il Modello, le Linee Guida, il Codice Etico e i relativi adattamenti adottati dalle subsidiaries italiane ed estere, formano un corpus (il "Corpus") integrato di norme interne finalizzate alla diffusione di una cultura improntata all'etica ed alla trasparenza aziendale.

Questo obiettivo primario si traduce nelle seguenti azioni già intraprese e da intraprendere da parte del Gruppo:

- identificazione dei rischi di corruzione attiva e passiva e attuazione e mantenimento di politiche e pratiche che contrastano la corruzione e l'estorsione;
- adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto 231 da parte delle società controllate con sede in Italia⁹ e pianificazione dei successivi aggiornamenti necessari per adeguarlo all'introduzione di nuovi reati presupposti, a sua volta integrato dall'adozione del Codice Etico;
- adozione da parte delle Società controllate con sede all'estero delle linee guida in materia di Corporate Criminal Liability & Compliance al fine di diffondere, tra l'altro, principi e prassi da seguire a contrasto dei rischi di corruzione¹⁰.

PiovanGroup intende accrescere la consapevolezza nei propri dipendenti, rappresentanti, fornitori, partner e chiunque svolga attività in nome e per conto o sotto il controllo del Gruppo sulla corruzione e su come contrastarla, e incoraggia il loro coinvolgimento responsabile allo scopo di rafforzare l'efficacia e la reputazione etica dello stesso.

Nel corso del 2023 non sono stati segnalati episodi in qualche modo riconducibili ad attività legate alla corruzione. Non sono state, inoltre, intraprese azioni legali relative a concorrenza sleale, antitrust e pratiche monopolistiche che abbiano coinvolto il Gruppo. Infine, si segnala che il Gruppo Piovan non ha erogato contributi di qualsivoglia natura a partiti o associazioni politiche.

8. Si segnala che è attualmente in corso il processo volto all'implementazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01 nelle controllate Fea PTP S.r.l. e Doteco S.p.A..

9. Con l'eccezione, al 31.12.2023, di Fea PTP S.r.l. e Doteco S.p.A., per le quali è in corso il processo di implementazione di un proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01.

10. Si segnala che le società appartenenti al Gruppo IPEG, acquisite nel corso del 2022, recepiranno tali Linee Guida nel corso dei prossimi mesi.



2.5 La gestione dei rischi e opportunità

Il Gruppo Piovan ha iniziato nel corso del 2019 un percorso per lo sviluppo di un sistema di monitoraggio e gestione dei rischi adottando un Enterprise Risk Management basato sul CoSO ERM-Integrated Framework. Lo scopo finale del progetto è quello di coinvolgere le diverse funzioni aziendali nell'individuazione dei principali rischi, e fornirgli uno strumento efficace per la loro gestione e il loro monitoraggio che garantisca una conduzione del business coerente con gli obiettivi approvati dal Consiglio di Amministrazione.

A tal proposito, la funzione di Internal Audit esegue con cadenza annuale un'attività di risk assessment focalizzata sui rischi collegati al business della Capogruppo e delle filiali più rilevanti. Tale valutazione viene fatta in affiancamento ai vari risk owner.

Il Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi di Piovan S.p.A. coinvolge, ciascuno per le proprie competenze, il Consiglio di Amministrazione, il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, il Collegio Sindacale, il Chief Executive Officer e il responsabile della Funzione Internal Audit, che dialogano regolarmente. Si specifica che nel corso dell'esercizio di riferimento non sono state rilevate criticità straordinarie da sottoporre all'attenzione del Consiglio di Amministrazione.

L'identificazione dei rischi è correlata agli obiettivi definiti e revisionata ogni qualvolta si rivelino degli eventi, esogeni ed endogeni al Gruppo, che rendano necessario un aggiornamento della stessa.

Il rischio inerente identificato è valutato in termini di probabilità ed impatto, mentre la valutazione del rischio residuo viene fatta in termini di efficacia dei presidi e dei controlli posti a mitigazione del rischio rilevato.

L'analisi fatta ha condotto al disegno di una mappa dei rischi, per la Capogruppo, composta da circa 140 rischi suddivisi in 33 categorie di rischio.

All'interno di tale attività, finalizzata a garantire al Consiglio di Amministrazione uno strumento efficace per indirizzare le azioni di miglioramento continuo del sistema di controllo interno, l'Internal Audit con il supporto delle varie funzioni, ha disegnato un **Enterprise Risk Management ESG** che considera nella valutazione dei rischi identificati, gli impatti ai temi materiali identificati nell'Engagement Stakeholder.

Tali analisi sono utili a verificare che il raggiungimento degli obiettivi aziendali sia coerente con gli obiettivi sostenibili prefissati dal Gruppo ed è utile all'Internal Audit per la definizione di specifici piani di audit risk-based.

Con riferimento ai temi materiali, il Gruppo è esposto a diverse tipologie di rischio.

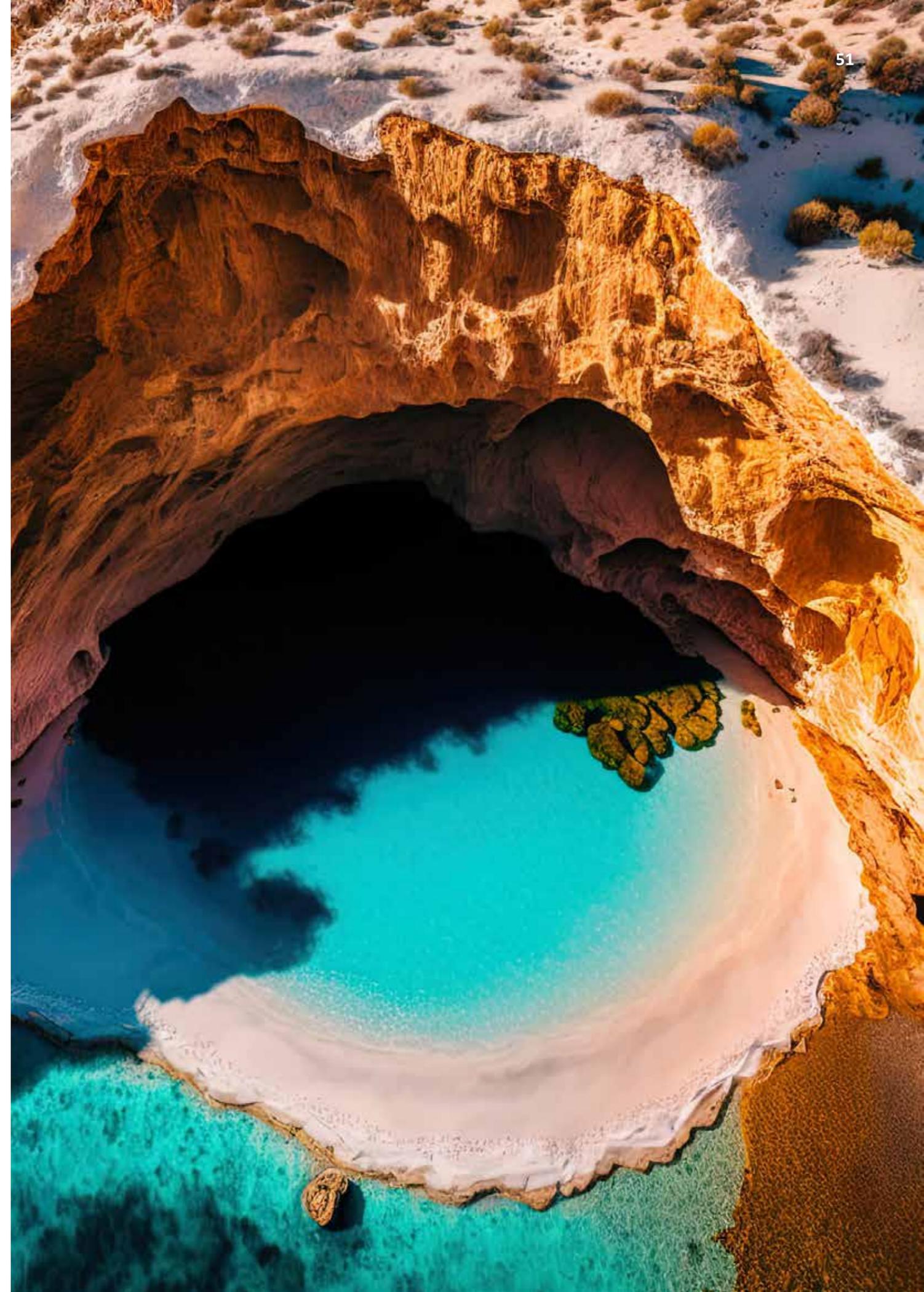
Nella tabella riportata qui si elencano i principali rischi e le principali modalità di gestione adottate dal Gruppo.

RISCHIO	POLITICHE ADOTTATE	MODALITÀ DI GESTIONE
Rischio di mancata attuazione di politiche di recruitment atte a diminuire il gender gap aziendale.	Codice Etico e Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs 231/2001 (ITA), Diversity Policy, Politica per la tutela della Diversità e dell'inclusione, Politica per la tutela dei diritti umani.	Il management del Gruppo è da sempre attento al rispetto della diversità e al principio dell'inclusione. Gli organi in carica applicano la diversity policy. Continuo dialogo con i sindacati e con ogni forma istituzionale che rappresenta i collaboratori. La tutela dei diritti dei lavoratori viene gestita tramite l'applicazione dei contratti collettivi e con il rispetto delle normative locali in tutti i Paesi in cui il Gruppo è presente. Nel corso del 2023 il Gruppo si è dotato di due Politiche, per la tutela dei diritti Umani e per la tutela della Diversità e dell'inclusione.
Rischio di non adeguata gestione del personale (e.g. smart working, work life balance, piani di welfare aziendale).	Iniziative di Welfare aziendale per alcune società del Gruppo Piovan. Politica sull'orario di lavoro.	Attivazione di una piattaforma Welfare e soluzioni individuali, come flessibilità nell'orario di lavoro, part-time, per garantire la compatibilità tra lavoro e vita privata. Contratto permanente di smart working siglato nel 2023 per i dipendenti che ne possono usufruire. Global Employee Survey per misurare la soddisfazione, il coinvolgimento, le relazioni con i responsabili e la capacità di innovare.
Rischio di mancato monitoraggio sul rispetto della normativa vigente, sia nel perimetro del gruppo che in quello riguardante stakeholder terzi.	Codice Etico e Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs 231/2001 (ITA), Diversity Policy, Politica per la tutela dei diritti umani.	Rispetto dei diritti fondamentali dell'uomo. Nel corso del 2023 il Gruppo si è dotato della Politica per la tutela dei Diritti Umani.
Rischio di mancato sviluppo e aggiornamento di competenze (e.g. formazione, valutazione delle competenze, piani di incentivazione, piani di successione e replacement).	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs 231/2001 (ITA). Educational Assistance Policy.	Piano formativo annuale, sia per i fabbisogni formativi obbligatori che per quelli specifici. Piattaforma Academy. Bizlibrary in Piovan Nord America e revisione semestrale del piano formativo.
Rischio di non tempestivo adeguamento di presidi (volti ad aumentare la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro).	Politica per la Salute e la Sicurezza a livello di Gruppo. ISO 45001 (Per Piovan S.p.A.). Per il Gruppo Piovan, Injury Illness and Near Miss Reporting policy, Injury and Illness Prevention policy, Job Hazard Analysis Procedure.	Rispetto delle leggi e dei regolamenti esistenti; analisi dei rischi per individuare le idonee misure di prevenzione e protezione e ogni possibile intervento di miglioramento necessario; formazione in tema di salute e sicurezza dei lavoratori.

RISCHIO	POLITICHE ADOTTATE	MODALITÀ DI GESTIONE
Rischio di non adeguata gestione delle procedure di selezione dei fornitori per mancanza di criteri di valutazione basati su logiche ESG.	Codice Etico e Sistema di gestione qualità certificato ISO 9001, Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs 231/2001 (ITA), Procedura per il controllo qualità fornitori. Sistema di valutazione e monitoraggio dei fornitori di Piovan S.p.A. e Aquatech S.r.l. attraverso la somministrazione di un questionario che copre gli aspetti ESG.	Rapporto storico con i propri fornitori, basato sulla fiducia e su una relazione consolidata, e poi sulla selezione dei fornitori e su un'analisi preliminare della loro struttura allo scopo di verificarne la compatibilità con gli standard del Gruppo.
Rischio hacking interno ed esterno, e di non adeguata gestione degli accessi logici con conseguenti impatti sul business e sulla reputazione.	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs 231/2001 (ITA), Codice Etico e regolamento aziendale per il corretto utilizzo degli strumenti informatici e telematici adottato da Piovan Spa e Aquatech (ICT Policy).	ICT Policy per Spa e Aquatech, ogni filiale gestisce o tramite l'HQ o tramite un consulente locale le attività di backup e di incident response.
Rischio di incoerenza tra la strategia di sostenibilità e la strategia di business e di mancata comunicazione e diffusione dei valori della cultura organizzativa a tutti i livelli di organico.	Codice Etico e Policy ESG (politica ambientale, politica per la gestione della fiscalità, politica per la salute e sicurezza, politica per la tutela dei diritti umani, politica per la tutela delle Diversità, dell'Equità e dell'Inclusione, Politica sull'orario di lavoro).	Il Gruppo si impegna a perseguire i propri obiettivi con onestà, integrità e trasparenza. Quest'ultima è un fattore chiave per evitare situazioni di non conformità alle norme legali o altre problematiche attinenti al rapporto coi clienti, dipendenti o altri stakeholder. Costante comunicazione trasparente con gli investitori.
Rischio di mancato coinvolgimento e ascolto del cliente in relazione alle tematiche di sostenibilità ambientale e sociale. Rischio di inadeguata offerta di prodotti relativamente all'innovazione tecnologica.	Attenzione verso la qualità dei prodotti, dei servizi attraverso il coinvolgimento attivo e l'ascolto dei clienti.	Il Gruppo si impegna a creare relazioni solide con i clienti, attraverso la costruzione di partnership fondate sulla generazione e sulla condivisione di valore, trasmettendo fiducia e offrendo soluzioni ottimali per il loro successo.
Rischio di mancata cooperazione con gli enti territoriali e di inadeguata risposta ai bisogni del contesto locale di riferimento.	Presenza nel territorio in cui il Gruppo è presente e partecipazione attiva attraverso impegno in iniziative nel territorio.	Il Gruppo, consapevole dell'impatto che ha nelle comunità locali si adopera per supportare iniziative e collaborare in generale con la comunità locale.

RISCHIO	POLITICHE ADOTTATE	MODALITÀ DI GESTIONE
Rischio di non conformità alle varie normative applicabili (GDPR, fiscale, market abuse, trade compliance ecc...) con potenziali impatti di danni economico-finanziario e reputazionali.	Tutte le politiche adottate presenti sul sito (fra cui le policy ESG approvate nel 2023), procedura in materia di internal dealing e comunicazioni delle informazioni privilegiate, trade compliance procedure approvata a gennaio 2024, anti-money laundering, Manuale Privacy adottato da Piovan S.p.A. aggiornato il 21 dicembre 2023, (Manuale privacy & privacy management system), la maggior parte delle subsidiaries ha un consulente esterno che segue la normativa sul trattamento dei dati personali. Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs 231/2001 (ITA). Politica per la gestione della fiscalità approvata nel corso del 2023.	Continuo monitoraggio dei presidi in essere e dove opportuno predisposizione di procedure ad hoc che vengono poi condivise a tutto il Gruppo e rese disponibili nel sito aziendale. Nel corso del 2023 è stata approvata la politica per la gestione della fiscalità. Il Gruppo Piovan si adopera per seguire la fiscalità nei territori in cui è presente ed è consapevole che una buona pratica fiscale contribuisca a promuovere la fiducia e la credibilità nei confronti degli stakeholder. Il Gruppo Piovan si adopera per essere in linea con la normativa in essere in ogni Paese in cui è presente.
Rischio di ledere e/o non valorizzare l'immagine della Società a causa, a titolo esemplificativo e non esaustivo: - di una non adeguata pianificazione degli investimenti/progetti sui nuovi canali di comunicazione (e.g. social media); - di progetti sui media e sui social network non adeguati; - di una non adeguata gestione/definizione delle campagne commerciali; - di una non adeguata comunicazione di strategie di sostenibilità e relativi risultati ottenuti - di un non adeguato employer branding (career fair, linkedin announcement).	Codice Etico.	Il Gruppo si impegna a perseguire i propri obiettivi con onestà, integrità e trasparenza. Quest'ultima è un fattore chiave per evitare situazioni di non conformità alle norme legali o altre problematiche attinenti al rapporto coi clienti, dipendenti o altri stakeholder. Costante comunicazione trasparente con gli investitori.
Rischio di sviluppo di politiche di crescita non orientate al miglioramento di comportamenti sociali e ambientali oltre gli obblighi cogenti.	Crescita economica e presenza sui mercati mondiali, Codice Etico, Modello 231.	Il Gruppo considera la propria crescita economica parte integrante della strategia, impegnandosi a creare valore di lungo periodo per tutti i suoi stakeholder.

RISCHIO	POLITICHE ADOTTATE	MODALITÀ DI GESTIONE
<p>Rischio di non tempestivo recepimento di disposizioni normative relative alla gestione degli impatti ambientali derivanti dalle proprie attività. Rischio di sviluppo di un nuovo prodotto non conforme ai criteri dell'economia circolare dovuto al mancato o non adeguato recepimento delle nuove tecnologie green. Rischio di sviluppo di prodotti non conformi alle specifiche disposizioni legislative atte a diminuire il consumo energetico (i.e. direttiva eco-design).</p>	<p>Politica ambientale di Gruppo approvata dal Cda a settembre 2023.</p>	<p>Recepimento della Politica ad ogni Società appartenente al Gruppo.</p>
	<p>Conformità Normativa e possesso di tutte le autorizzazioni rilasciate dagli enti competenti. ISO 14001 (Per Piovan S.p.A.).</p>	<p>Rispetto della normativa in materia ambientale. Sistema di gestione e controllo dell'impatto ambientale, in un'ottica di costante miglioramento efficace e soprattutto sostenibile.</p>
	<p>Sviluppo di prodotti specifici per la filiera del riciclato.</p>	<p>La strategia del Gruppo è quella di sviluppare prodotti specifici per creare soluzioni per l'economia circolare, sensibilizzare la propria clientela alle tematiche della buona plastica proveniente dal riciclo o da materie prime vegetali. Il Gruppo poi offre ai propri clienti la possibilità di monitorare i consumi e la gestione degli stessi riducendone le emissioni. Rispetto della normativa in materia ambientale.</p>
	<p>Sviluppo di prodotti specifici per diminuire l'impatto energetico e ridurre gli sprechi</p>	<p>Monitoraggio energetico attraverso prodotti specifici che il Gruppo offre tramite la propria ESCo, sviluppo di tecnologie e macchinari che riducono il consumo energetico e indirettamente le emissioni.</p>
<p>Rischio di frode a causa dello svolgimento di transazioni improprie e sottrazione di patrimonio aziendale (cash, know-how, disegni, progetti, ecc.). Rischio di intrattenere rapporti commerciali con soggetti terzi di dubbia integrità.</p>	<p>Codice Etico.</p>	<p>Adozione e implementazione del Codice Etico e del Modello 231, quest'ultimo per la maggior parte delle Società Italiane.</p>
	<p>Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs 231/2001 (ITA).</p>	<p>Adozione da parte delle società controllate con sede all'estero delle linee guida di corporate & crime liability.</p>
	<p>Linee guida di corporate & crime liability.</p>	<p>PiovanGroup intende accrescere la consapevolezza nei propri dipendenti, rappresentanti, fornitori, partner e chiunque svolga attività in nome e per conto o sotto il controllo del Gruppo sulla corruzione e su come contrastarla, e incoraggia il loro coinvolgimento responsabile allo scopo di rafforzare l'efficacia e la reputazione etica del Gruppo Piovan.</p>



2.6 Reputazione del Gruppo

Nel contesto attuale di riferimento la reputazione è un elemento fondamentale per il successo di un'azienda. La brand reputation è il risultato dell'insieme di percezioni, valutazioni e aspettative che i diversi stakeholder hanno nei confronti di una società. Fondamentale è il **rapporto di fiducia** che si instaura con i vari stakeholder che entrano in contatto con essa, tra questi in particolare clienti, dipendenti, fornitori, finanziatori e investitori. La reputazione è quindi un concetto molto complesso perché racchiude in sé le aspettative, le valutazioni e il grado di stima che gli stakeholder hanno nei riguardi dell'azienda, che sono il risultato della storia, della comunicazione e delle condotte aziendali.

Per queste ragioni PiovanGroup pone molta attenzione alla propria reputazione, nello specifico alla percezione del brand e di ciò che esso rappresenta per i clienti. Da sempre clienti, persone e innovazione sono i pilastri della filosofia Piovan. Il Gruppo si impegna a perseguire i propri obiettivi con onestà,

integrità e trasparenza. Quest'ultima è un fattore chiave per evitare situazioni di non conformità alle norme legali o altre problematiche attinenti al rapporto coi clienti, dipendenti o altri stakeholder. Il Gruppo si impegna a comunicare in maniera trasparente verso gli investitori e la comunità finanziaria.

Nel corso del 2023 non ci sono state denunce riguardanti la violazione della privacy dei clienti.

Per quanto riguarda i nuovi canali digitali e la presenza di PiovanGroup nel mondo social, nel corso del 2023 le attività digitali hanno portato ad un aumento costante dei follower che ricevono aggiornamenti sulle novità dell'azienda. In particolare, sul servizio di networking professionale LinkedIn® il numero di follower ha mostrato una crescita continua. Il grafico rispetto alle edizioni precedenti, include i follower di tutte le pagine delle aziende del Gruppo. Si nota che la percentuale di follower è aumentata del 26,4% rispetto a dicembre 2022.

Vi sono diversi elementi che contribuiscono al consolidamento nel tempo della reputazione aziendale:



PRODOTTI E SERVIZI OFFERTI:

PiovanGroup da sempre attua un'estesa attività di progettazione, collaudo e ingegneria, oltre che un complesso sistema di controllo qualità che copre l'intero ciclo produttivo e i singoli prodotti. Nello specifico, viene riposta molta attenzione nella scelta dei fornitori, in modo tale da assicurare adeguati livelli qualitativi, sia in termini di prodotto, sia in termini di puntualità nei servizi e nelle consegne, sia in termini di reputazione dei fornitori stessi. Inoltre, nel corso degli anni, è stato sviluppato un esteso network di supporto alla clientela e un rapido servizio di assistenza tecnica.



INNOVAZIONE:

È uno dei pilastri fondamentali della filosofia Piovan. Esprime la capacità di adeguarsi al cambiamento e di proporre continuamente nuove soluzioni che sappiano soddisfare i nuovi bisogni dei clienti (migliori performance e riduzione degli sprechi) e delle comunità (minor impatto ambientale delle materie plastiche). La reputazione e la notorietà del marchio vanno di pari passo con il grado di innovazione che essa sa offrire al mercato.



CAPACITÀ DI ATTRARRE TALENTI:

PiovanGroup considera le persone un elemento indispensabile ed imprescindibile per il conseguimento dei propri obiettivi. La capacità di attrarre talenti è fondamentale per il successo di un'azienda. Dipendenti soddisfatti sono i principali portavoce del brand.



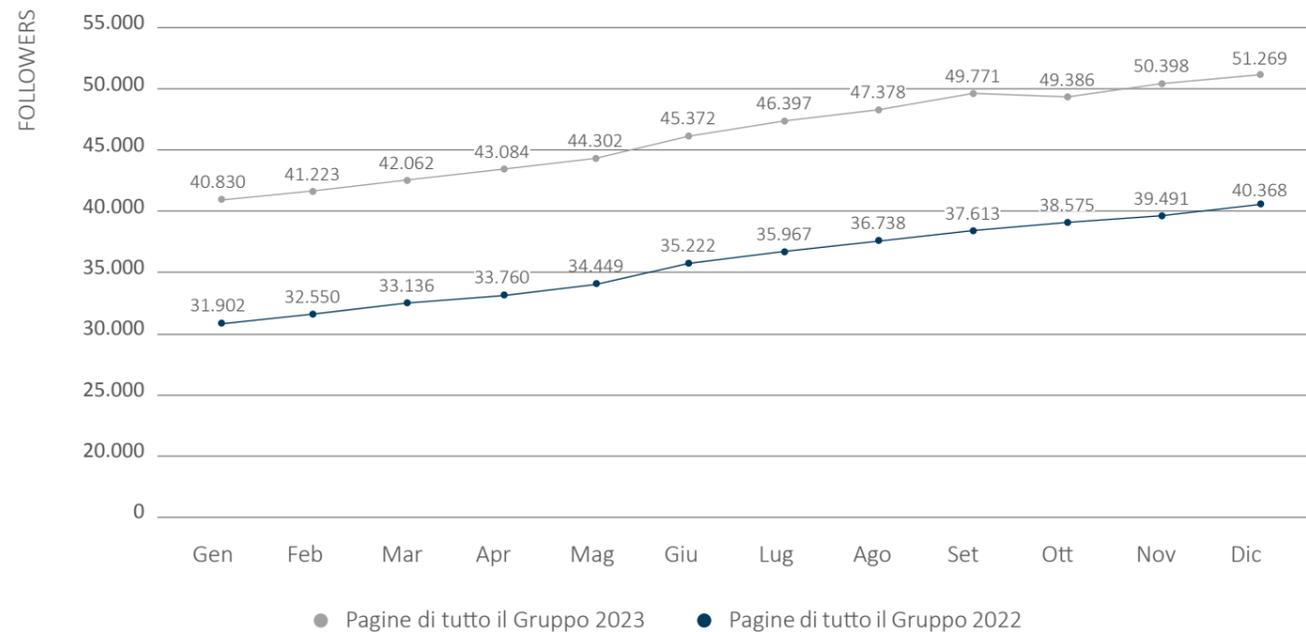
ATTIVITÀ DI MEDIA RELATIONS:

Nel 2023 PiovanGroup ha rafforzato l'attività di Press Office e Media Relations al fine di comunicare nel modo più capillare e chiaro possibile agli stakeholders attività e risultati. Ciò ha portato alla pubblicazione di 219 tra articoli e notizie brevi.



+26,4 %

DI FOLLOWER LINKEDIN RISPETTO A DICEMBRE 2022 A PARITÀ DI PERIMETRO.



2.7 Trasparenza in materia fiscale

Le imposte costituiscono un importante strumento di politica economica utilizzato dai governi dei vari Paesi per garantire la stabilità macroeconomica e per finanziare i servizi pubblici generali. Assolvono quindi ad una funzione sociale, dato che consentono una redistribuzione del reddito tra i vari cittadini e permettono la realizzazione di opere e servizi di cui altrimenti le categorie più indigenti non potrebbero usufruire.

Le imposte rappresentano quindi uno degli elementi attraverso i quali anche le imprese contribuiscono all'economia dei Paesi in cui svolgono la propria attività. La vocazione internazionale del Gruppo Piovan si concretizza in una rete di società controllate, sia produttive che commerciali, localizzate in Europa, Asia, Medio Oriente e nelle Americhe. Questa presenza fisica nei territori in cui Piovan opera si traduce in vicinanza al cliente, possibilità di reperire forza lavoro in loco, accesso ai relativi mercati di approvvigionamento, infrastrutture e servizi pubblici.

Da ciò si evince come la fiscalità del Gruppo sia strettamente correlata ai territori in cui viene svolta l'attività di impresa, in ossequio a quanto previsto dalle normative fiscali dei vari Paesi. Il Gruppo Piovan ritiene che una buona pratica fiscale contribuisca a promuovere la fiducia e la credibilità nei confronti degli stakeholder, in particolare della Pubblica Amministrazione, degli investitori e in senso ampio di tutta la collettività.

Il Gruppo Piovan, è conscio che le pratiche fiscali sono di interesse per vari stakeholder, investitori e Pubblica Amministrazione in primis, e che le modalità con cui collabora con essi sono fondamentali per mantenere un buon rapporto di fiducia. Il coinvolgimento di questi ultimi si basa quindi su un continuo scambio reciproco di informazioni e sui valori di onestà, integrità, legalità e trasparenza.

Il Gruppo nel corso del 2023 si è dotato di

Giurisdizione fiscale	Ricavi da vendite a terze parti	Ricavi da operazioni infraGruppo con altre giurisdizioni fiscali	Utile/perdita ante imposta	Imposte sul reddito delle società maturate sugli utili/perdite	Imposte sul reddito delle società versate sulla base del criterio di cassa	Aliquota	Numero di dipendenti	Attività materiali diverse da disponibilità liquide e mezzi equivalenti
Italia	140.078	54.431	24.279	8.007	6.573	27,9%	660	38.054
Germania	33.731	1.534	3.676	1.121	891	31,0%	79	2.937
Francia	9.180	40	443	111	-38	25,0%	30	775
Austria	16.266	129	1.182	207	196	24,0%	12	373
UK	7.663	41	640	165	246	19,0%	26	324
Repubblica Ceca	409	457	357	76	42	19,0%	13	109
Ungheria	93	9	64	11	12	9,0%	2	15
Turchia	934	53	329	157	147	25,0%	6	221
Emirati Arabi Uniti	152	93	37	0	0	0,0%	12	171
Marocco	47	99	108	32	5	28,5%	2	49
India	1.260	55	422	117	124	27,8%	11	150
Cina	17.230	1.449	1.351	220	422	25,0%	119	3.367
Tailandia	7.148	127	337	54	7	20,0%	41	296
Indonesia		89	-251	0	0	23,0%	6	0
Vietnam	907	4	-5	0	0	25,0%	2	4
Giappone	75	0	-92	0	8	25,0%	2	0
Corea del Sud		0	-8	0	0	0,0%	0	0
USA	285.540	2.602	26.368	4.173	8.238	25,6%	637	18.947
Canada	4.796	285	667	204	174	26,5%	8	250
Messico	20.593	163	2.069	819	672	30,0%	26	192
Brasile	13.000	165	1.368	515	535	34,0%	111	1.299
Totale	559.099	61.735	63.340	15.990	18.255		1.805	67.533

Nella tabella suddivisi per giurisdizioni fiscali, ovvero i paesi dove le varie società del Gruppo sono residenti ai fini fiscali, sono riportati i ricavi da vendite a terze parti e da operazioni infragruppo con altre giurisdizioni; gli utili o le perdite ante imposte; le imposte sul reddito delle società maturate sugli utili o le perdite; le imposte sul reddito delle società versate secondo il principio di cassa; le aliquote fiscali vigenti nelle varie giurisdizioni; il numero di dipendenti; le attività materiali diverse da disponibilità liquide e mezzi equivalenti. I ricavi da vendite a terze parti sono al netto di altri ricavi e proventi.

una Politica per la gestione della fiscalità, cui scopo è quello di delineare i principi generali a cui tutte le Società del Gruppo devono aderire in ambito fiscale. I principi della Politica sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione.

La politica permette di prevenire i rischi legati alla fiscalità e si inserisce in un percorso già intrapreso dal Gruppo anni fa attraverso il modello organizzativo adottato ai sensi del Decreto 231, cui sono previsti meccanismi di segnalazione relativi a comportamenti non etici o illeciti.

Pertanto, l'approccio alla tassazione, definito dai vertici aziendali, si articola secondo le seguenti linee guida:

- rispetto e applicazione delle normative fiscali vigenti nei singoli paesi in cui il Gruppo opera e utilizzo di incentivi e agevolazioni fiscali se previsti dalla legge. Ogni Società è tassata a livello locale e adempie in autonomia al versamento

delle imposte, ad eccezione di Piovan S.p.A., Aquatech S.r.l. e Penta S.r.l. che in qualità di consolidate aderiscono alla procedura di tassazione di gruppo secondo l'opzione esercitata dalla consolidante Pentafin S.p.A. ai sensi degli artt. da 117 a 128 del D.P.R. 917/1986 come modificato dal D.Lgs. n. 344/2003;

- ogni filiale è tenuta ad informare la Capogruppo Piovan S.p.A. a riguardo di eventuali richieste da parte delle autorità fiscali locali, in modo tale da garantire una gestione efficiente del flusso informativo e qualità e trasparenza nei dati scambiati;
- il Gruppo in ogni Paese si avvale di consulenti fiscali di alto livello per garantire il controllo, l'accuratezza dei calcoli e il rispetto delle diverse legislazioni locali;

- osservanza delle direttive contro le doppie imposizioni fiscali, come ad esempio la direttiva c.d. Madre-Figlia per i Paesi UE e le normative previste dalle "Convenzioni internazionali contro le doppie imposizioni sul reddito e sul capitale e per la prevenzione dell'evasione e dell'elusione fiscale";
- evitare strumenti di pianificazione fiscale aggressiva, ovvero espedienti artificiosi volti a spostare i redditi nei paesi in cui l'aliquota di tassazione è più bassa.

2.8 Cybersecurity Sicurezza dei dati e delle informazioni

Il Gruppo Piovano considera la riservatezza e la protezione dei dati, anche personali, un elemento fondamentale da garantire ai propri stakeholder, infatti, solo attraverso delle relazioni trasparenti e sicure con i propri stakeholder la Società può garantire rapporti affidabili e duraturi nel tempo.

Il Gruppo Piovano, consapevole del rischio di possibili attacchi di hacking e di accessi irregolari, ha investito per garantire la sicurezza dei dati e delle informazioni. L'investimento sarà costante negli anni per assicurare l'integrità e la disponibilità del dato.

Per mitigare il rischio di accessi esterni non autorizzati ai sistemi informatici aziendali o per mitigare il rischio di possibili attacchi cyber nell'anno sono state effettuate numerose azioni, quali ad esempio:



EROGATO FORMAZIONE AI
DIPENDENTI SU TEMI LEGATI ALLA
CYBER SICUREZZA



ESEGUITO ATTIVITÀ DI VULNERABILITY
ASSESSMENT E PENETRATION TEST
INTERNI ED ESTERNI PER ALCUNE
DELLE PRINCIPALI FILIALI



RAFFORZATO LA SICUREZZA
PERIMETRALE TRAMITE
NEXT-GENERATION FIREWALLS



ADOTTATO UNA SOLUZIONE XDR PER
LA PROTEZIONE DEGLI ENDPOINT



INVESTITO IN UN SERVIZIO
SOC ESTERNO ATTIVO 24/7



AUMENTATO LA PORTATA DEI BACKUP
ALLE RISORSE CLOUD



POTENZIATO L'ANTISPAM
CON CAPACITÀ AVANZATE
(rilevamento in tempo reale, allegati
sicuri, collegamenti sicuri, policy anti-
phishing avanzate e protezione contro
l'impersonificazione)



RIORGANIZZATO RISORSE
DI RETE PRIVATE SECONDO
PRINCIPI ZERO TRUST



INSTALLAZIONE DI BIT LOCKER
IN TUTTI I NUOVI PC ASSEGNATI
AI DIPENDENTI



EFFETTUATI TEST DI RESTORE
A ROTAZIONE SUI SERVER DEI
PRINCIPALI SISTEMI



PORTATO IN SICUREZZA ACCESSI
A RISORSE CLOUD E ON-PREMISE
TRAMITE AUTENTICAZIONE A
PIÙ FATTORI

Grazie alle azioni strategiche effettuate negli anni il livello di rischio legato alla perdita dei dati e alla conseguente violazione della privacy è basso. Per mitigare i rischi di perdita e sottrazione dei dati, il server aziendale relativo all'ERP è fisicamente in un data center specializzato, dislocato in un posto diverso dalla sede dell'HQ.

Tutte le iniziative in corso verranno confermate nel 2024 e verrà altresì stilata una policy di Gruppo per la gestione della Sicurezza informatica e verrà nominato un Responsabile della protezione dei dati per rafforzare il proprio sistema di compliance in materia di sicurezza nel trattamento dei dati.



3

L'approccio alla sostenibilità di Piovan

Il perseguimento di un successo sostenibile è ormai da anni alla base della strategia del Gruppo Piovan.



3.1 Abbracciare la Sostenibilità per un Futuro Migliore

Il perseguimento di un successo sostenibile è ormai da anni alla base della strategia del Gruppo Piovan. In tale ottica, Piovan si impegna costantemente al fine di integrare l'obiettivo di soddisfare i Clienti con quello di creare valore per gli Azionisti, ponendo particolare attenzione alle esigenze della collettività e al rispetto dell'ambiente e valorizzando le capacità professionali delle Persone che, con la loro dedizione e costante motivazione, ricoprono un ruolo fondamentale nella crescita del Gruppo e nella realizzazione degli obiettivi aziendali.

Le basi di questo percorso pluriennale sono state poste nel 2018, quando - per definire con chiarezza i valori di riferimento da sempre diffusi all'interno del Gruppo e le relative responsabilità - Piovan ha deciso di dotarsi di un proprio Codice Etico (il "Codice Etico"), la cui osservanza da parte dei destinatari, ciascuno nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, è di importanza fondamentale per l'efficienza, l'affidabilità e la reputazione del Gruppo.

Numerose sono state le iniziative che sono seguite a quel primo passo, che hanno portato ad inizio 2024 ad un nuovo importante capitolo in questo ambito: l'approvazione da parte del CdA di Piovan S.p.A. di una serie di obiettivi di sostenibilità. Si tratta di un quadro completo e ambizioso progettato per

guidare la propria organizzazione verso un futuro più sostenibile e responsabile grazie a degli obiettivi misurabili con orizzonti di tempo predefiniti.

Questo capitolo riassume i principali obiettivi di Sostenibilità adottati, in linea con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs), sottolineando l'impegno del Gruppo - tra le altre cose - a ridurre l'impatto ambientale, promuovere la diversità e l'inclusione, sostenere la crescita e lo sviluppo interno delle proprie risorse e migliorare complessivamente la sostenibilità della propria catena di fornitura.

Gli SDGs, stabiliti dalle Nazioni Unite, delineano un quadro globale per affrontare sfide cruciali come la povertà, la disuguaglianza, il cambiamento climatico e la conservazione dell'ambiente entro il 2030. Un piano d'azione efficace deve integrare gli SDGs come fondamento, identificando le aree chiave in cui l'organizzazione può avere un impatto significativo e definendo obiettivi specifici e misurabili per contribuire a raggiungere tali obiettivi.

Di seguito vengono elencati le principali aree di sviluppo, mentre l'intero novero di obiettivi di sostenibilità adottati dal Gruppo sono riportati nel paragrafo 3.1.5 Obiettivi di sostenibilità.

3.1.1. Riduzione delle Emissioni e dei Consumi Energetici

Riconoscendo l'urgenza di affrontare il cambiamento climatico e le sue implicazioni a lungo raggio, il Gruppo Piovan ha fissato obiettivi ambiziosi per ridurre significativamente le proprie emissioni di carbonio e il consumo complessivo di risorse. L'obiettivo del Gruppo nel lungo termine è quello di raggiungere la neutralità carbonica entro l'anno 2050, allineandosi agli standard internazionali e alle migliori pratiche. Per raggiungere questo obiettivo, vengono previste iniziative nel breve e medio termine quali l'installazione di pannelli fotovoltaici sulle principali sedi produttive (investimento per altro completato già in Piovan S.p.A. e Aquatech S.r.l. nel corso del 2023), l'implementazione di tecnologie a basso consumo energetico in tutte le nostre operazioni e l'ottimizzazione dell'approvvigionamento tramite fonti rinnovabili per ridurre al minimo l'impatto ambientale.

Oltre agli sforzi di riduzione delle emissioni di carbonio, il Gruppo si impegna in un approccio globale al consumo di risorse. Naturalmente - anche vista l'esposizione del gruppo al settore - l'impegno si estende alla promozione dei principi dell'economia circolare, favorendo un approccio sostenibile ai cicli di vita del prodotto e incoraggiando un consumo responsabile tra i nostri clienti.

3.1.2. Impegno per la Diversità e l'Inclusione

Il Gruppo Piovan riconosce che la diversità non è solo un imperativo morale, ma anche un catalizzatore per l'innovazione e il successo. Sono stati dunque adottati obiettivi specifici per migliorare la diversità e l'inclusione a tutti i livelli dell'organizzazione.

Il Gruppo si impegna a creare un ambiente di lavoro inclusivo in cui individui di diverse origini possano prosperare, contribuire con le loro prospettive uniche e sentirsi parte integrante dell'azienda.

Per raggiungere questi obiettivi, il Gruppo si è impegnato ad adottare strategie di reclutamento mirate a fornire formazione continua sulla diversità e sul favorire una cultura inclusiva che valorizzi e celebri le differenze. Inoltre, verranno valutati regolarmente i progressi in tale campo attraverso indicatori chiave di performance (KPI) per garantire un miglioramento continuo e responsabile. Solo per citare alcuni di quelli adottati, il Gruppo Piovan ha fissato l'obiettivo di aumentare la rappresentazione di minoranze all'interno di tutto il Gruppo entro il 2028 e di aumentare la rappresentanza femminile in ruoli manageriali entro il 2026 di 5 punti percentuali.

3.1.3. Politiche per lo Sviluppo e la Crescita Interna

Altra area fondamentale su cui vertono gli obiettivi è quella relativa all'impegno a promuovere opportunità di crescita interna per i dipendenti del Gruppo Piovano. Piovano riconosce che il benessere e lo sviluppo professionale dei propri dipendenti sono fondamentali per il successo a lungo termine delle proprie iniziative di sostenibilità.

Per sostenere questo, verranno implementate politiche che promuovano lo sviluppo delle competenze attraverso un aumento delle attività di training fino all'obiettivo nel 2025 di 4 giorni di training medi. Prioritizzando la crescita olistica della forza lavoro, il Gruppo mira a creare un team motivato e coinvolto, dedicato a promuovere pratiche sostenibili all'interno dell'azienda.

3.1.4. Monitoraggio delle Prestazioni ESG dei Fornitori

Infine, il Gruppo Piovano darà sempre maggiore importanza alle prestazioni ambientali, sociali e di governance (ESG) dei propri fornitori comprendendo che la propria catena di approvvigionamento ha un profondo impatto sulla sostenibilità. Gli **obiettivi di sostenibilità** prevedono lo sviluppo e l'attuazione di un solido programma di coinvolgimento dei fornitori, la conduzione di valutazioni regolari e l'impostazione di parametri per il miglioramento. Tenendo i fornitori responsabili di elevati standard ESG, si mira a creare una catena di approvvigionamento più resiliente e responsabile, allineata ai valori e agli obiettivi di sostenibilità che il Gruppo si è posto.

In sintesi, gli **obiettivi di sostenibilità** del Gruppo Piovano sono una testimonianza dell'impegno nel creare un impatto positivo sul mondo. Impostando obiettivi ambiziosi nella riduzione delle emissioni di carbonio, nella diversità e inclusione, nella crescita interna e nella sostenibilità della catena di approvvigionamento, non solo il Gruppo cerca di contribuire alla salvaguardia dell'ambiente, ma anche a contribuire ad un futuro più equo e sostenibile.



3.1.5. Obiettivi di Sostenibilità



Governance

OBIETTIVI SDGs:



TEMA MATERIALE	OBIETTIVO	ATTIVITÀ	PERIMETRO	INDICATORE	DUE DATE	OWNER
Etica di Business e Corruzione	Rafforzare e armonizzare la Governance sulle tematiche ESG	Arricchire la policy di Gruppo sulla <i>Diversity & Inclusion</i> includendo riferimenti alle Convenzioni ILO sul lavoro, alla libertà di associazione, ai diritti umani ed altre tematiche sociali rilevanti	Gruppo	Gruppo	2023	GROUP HR
		Formalizzazione policy sull'approvvigionamento responsabile (e.g. Conflict Minerals, REACH)	Gruppo	Società Italiane	2026	GROUP PURCHASING DIRECTOR
				Resto Gruppo	2027	
		Formalizzazione <i>policy</i> ambientale	Gruppo	Gruppo	2023	CEO
	Implementazione di un tool per la gestione informatizzata del processo di raccolta dati ai fini del bilancio di sostenibilità	Gruppo	Gruppo	2024	CFO	
	Comunicare gli impegni sulle tematiche di sostenibilità all'esterno dell'organizzazione	Implementazione di sistemi di comunicazione efficace (verso l'esterno) dei valori del Gruppo inerenti alle tematiche ESG	Gruppo	<ul style="list-style-type: none"> • Pubblicazione e aggiornamento policies sul sito e altri documenti ESG • Sezione sostenibilità nella testata del sito • Piano editoriale e News sul sito 	2028	CFO
	Diffondere nell'organizzazione principi di integrità e etica professionale	Allineamento della procedura di segnalazione/ Whistleblowing alle più recenti normative EU ed estensione alle filiali estere	Gruppo	Gruppo	2024	CORPORATE LEGAL



Mitigazione dei cambiamenti climatici

OBIETTIVI SDGs:



TEMA MATERIALE	OBIETTIVO	ATTIVITÀ	PERIMETRO	INDICATORE	DUE DATE	AMBITION 2050	OWNER
Gestione dell'energia e riduzione delle emissioni	Incrementare l'approvvigionamento di energia green	Valutare nuovi contratti di approvvigionamento di energia green (acquisto di energia elettrica da fonti rinnovabili certificate mediante GO) o l'installazione di impianti fotovoltaici	Piovan S.p.A. e Aquatech S.r.l.	Impianti fotovoltaici sul tetto. Riduzione emissioni CO ₂ del 20% [base year 2022 (Scope 2)]	2024	NEUTRALITÀ CARBONICA, GREEN DEAL EUROPEO	CEO EMEA
			Fea ptp S.r.l.		2026		CEO FOOD & POWDER DIVISION
			Resto Gruppo	Approvvigionamento da fonti green: <ul style="list-style-type: none"> Almeno il 50% dell'energia elettrica derivante da fonti rinnovabili Riduzione emissioni CO₂ del 40% [base year 2022 (Scope 2)] 	2030		CEO NORD AMERICA- CEO SUD AMERICA- CEO ASIA
			Piovan Industrial Automation Co.Ltd	Installazione impianto fotovoltaico	2025		CEO ASIA
			Doteco S.p.A.- Ipeg Inc.- Thermal care Inc.- Pelletron Corp.- Universal Dynamics Inc. - Piovan Do Brasil Industria e Comercio Ltda	Installazione impianti fotovoltaici	2028		REGIONAL GM
	Monitorare i consumi del Gruppo al fine di ridurre le emissioni	Valutazione di iniziative di efficientamento energetico (e.g. attività di <i>relamping</i>)	Stabilimenti produttivi tranne Piovan S.p.A. e Aquatech S.r.l.	Valutazione e ove possibile attività di relamping con un saving del 3%	2028	REGIONAL GM	



Mitigazione dei cambiamenti climatici

OBIETTIVI SDGs:



TEMA MATERIALE	OBIETTIVO	ATTIVITÀ	PERIMETRO	INDICATORE	DUE DATE	AMBITION 2050	OWNER
Gestione dell'energia e riduzione delle emissioni	Misurare e ridurre le emissioni indirette dell'organizzazione (Scope 3) al fine di mitigare il cambiamento climatico e migliorare la propria disclosure sulla Carbon Footprint di Gruppo	Sviluppare progressivamente la rendicontazione delle emissioni derivanti dai consumi esterni all'Organizzazione (Scope3) sui 15 ambiti previsti dal GHG Protocol	Gruppo	Analisi emissioni rappresentanti la catena del valore e individuazione degli ambiti rilevanti per il Gruppo fra i 15 previsti dal GHG Protocol	2025	NEUTRALITÀ CARBONICA, GREEN DEAL EUROPEO	CFO
		Calcolo dello scope 3 per le categorie <i>Business Travel e Employee Commuting</i>	Piovan S.p.A.	Calcolo dello scope 3 per le categorie <i>Business Travel e Employee Commuting</i>	2025		
	Adattare il business al cambiamento climatico	Effettuare una valutazione dei rischi climatici che possono avere un impatto sulla business continuity del Gruppo	Gruppo	Analisi di scenario per identificare e misurare i rischi climatici che abbiano un impatto sulla business continuity. Descrivere la resilienza della strategia aziendale e costruire un piano di transizione climatica in linea con l'aumento della temperatura di 1,5 gradi	2028		



Formazione

OBIETTIVI SDGs:



TEMA MATERIALE	OBIETTIVO	ATTIVITÀ	PERIMETRO	INDICATORE	DUE DATE	OWNER
Sviluppo e Tutela delle Risorse Umane	Sviluppo del capitale umano	Favorire la crescita interna attraverso azioni di formazione del personale dipendente. Sviluppare e far approvare una procedura	Gruppo	Gruppo	2024	GROUP HR
	Supportare lo sviluppo delle competenze dei collaboratori	Erogazione periodica a tutto il personale di corsi di formazione sul Codice Etico e su tematiche di compliance (e.g. ex d.lgs. 231/01, Anticorruzione, Anti Money Laundering)	Società italiane	1 volta all'anno al 25% dei dipendenti	2024-2028	GROUP HR
		Aumentare le ore di formazione pro capite in ambito Salute e Sicurezza	Gruppo	+15% ore di formazione	2024-2028	HSE SINGOLI STABILIMENTI PRODUTTIVI E GM PER LE COMMERCIALI E DOVE NON È PRESENTE HSE
		Estendere l'accessibilità all'Academy del Gruppo a tutte le società del perimetro	Gruppo	Penta S.r.l., Fea ptp S.r.l. e Doteco S.p.A.	2023	GROUP HR- ACADEMY MANAGER
	Resto Emea	2023				
	Imea	2024				
	Apac	2024				
Nam	2025					
Sam	2025					



Formazione

OBIETTIVI SDGs:



TEMA MATERIALE	OBIETTIVO	ATTIVITÀ	PERIMETRO	PERIMETRO DELINEATO	INDICATORE	DUE DATE	OWNER
Sviluppo e Tutela delle Risorse Umane	Supportare lo sviluppo delle competenze dei collaboratori	Incrementare le ore di formazione erogate pro capite tramite l'Academy di Gruppo	Gruppo	Italia	Il 30% delle ore totali di formazione	2025	GROUP HR - ACADEMY MANAGER
				Resto Emea		2026	
				Resto Gruppo		2028	
		Collettere ore di formazione a livello di Gruppo da parte dell'Academy	Gruppo	Gruppo	Tutte le ore di formazione (anche H&S)	2027	
		Ampliare l'offerta formativa proposta nell'Academy al fine di accrescere determinate competenze e conoscenze (e.g. leadership, digital, soft skills, comportamenti sostenibili, etc.)	Gruppo	Italia	Minimo 3 ore pro capite	2024	
				Resto Emea		2025	
				Resto Gruppo		2024	
		Incrementare le ore di formazione	Gruppo	Gruppo	4 giorni all'anno	2025	



Diversity & Inclusion

OBIETTIVI SDGs:



TEMA MATERIALE	OBIETTIVO	ATTIVITÀ	PERIMETRO	INDICATORE	DUE DATE	OWNER
Pari opportunità e gestione delle diversità in azienda	Favorire la creazione di un ambiente aziendale inclusivo e capace di offrire pari opportunità	Aumentare la presenza di minoranze tra i lavoratori	Gruppo	+ 1 p.p. (dal 7% all' 8%)	2028	GROUP HR
		Aumentare la rappresentanza femminile nei ruoli manageriali	Gruppo	+ 5 p.p.	2026	
		Aumentare la rappresentanza femminile nell'organico	Gruppo	Almeno il 22% organicamente (+ 5 p.p.)	2030	



Supply chain

OBIETTIVI SDGs:



TEMA MATERIALE	OBIETTIVO	ATTIVITÀ	PERIMETRO	DUE DATE	OWNER
Qualità e gestione della supply chain	Controllare le sostanze chimiche che caratterizzano le attività di business	Identificare le sostanze chimiche pericolose secondo le direttive REACH utilizzate nei processi	Società Produttive	2027	RESPONSABILE QUALITÀ PER OGNI STABILIMENTO PRODUTTIVO
	Rinforzare gli strumenti di engagement dei fornitori e creare una relazione che includa le tematiche ESG	Fare la procedura di valutazione e monitoraggio dei fornitori. Inserire nella procedura la possibilità di effettuare audit fisici presso i fornitori	Italia	2025	GROUP PURCHASING DIRECTOR
			Gruppo	2027	
		Applicare la procedura. Estendere il perimetro di qualifica del fornitore. Includere nel questionario qualità dei fornitori tematiche legate alla sostenibilità, ESG, considerando human rights	Italia	2025	
			Gruppo	2027	
		Includere considerazioni ESG nella valutazione periodica delle performance dei fornitori	Italia	2025	
			Gruppo	2027	
	Valutare l'implementazione di progetto «pilota» di engagement sulle tematiche di sostenibilità diretto ad un gruppo selezionato di fornitori	Piovan S.p.A.	2027		
	Rafforzare la Governance lungo la catena del valore	Redigere il primo Codice di Condotta di Gruppo da condividere con tutti i fornitori	Gruppo	2028	

3.2 Dialogo con gli stakeholder

Nella definizione del proprio successo sostenibile l'ascolto e il dialogo con gli Stakeholder per il Gruppo Piovan sono di fondamentale importanza. L'attenzione del Gruppo alla qualità delle relazioni con gli stakeholder, come viene citato nel Codice Etico e nelle policies ESG, si traduce in un approccio proattivo attraverso incontri costanti. Solo attraverso il confronto e il dialogo con i nostri stakeholder il Gruppo può crescere e creare valore a lungo termine.

L'individuazione dei nostri stakeholder è avvenuta negli anni e avviene attraverso analisi interne e di benchmark individuando tutti quegli individui o gruppi d'individui che hanno un interesse sul quale le attività del Gruppo hanno o potrebbero avere un impatto.

Gli stakeholder principali, intesi come entità o individui che possono essere ragionevolmente influenzati in modo significativo dalle attività, dai prodotti e dai servizi dell'organizzazione o le cui azioni possono ragionevolmente incidere sulla capacità dell'organizzazione di attuare con successo le proprie strategie e raggiungere i propri obiettivi¹¹, del Gruppo Piovan sono:



DIPENDENTI:

Tutti i lavoratori dipendenti del Gruppo che operano nelle varie funzioni e vari ruoli senza eccezione alcuna.



FORNITORI:

Tutti i nostri fornitori, sia di materie prime, semi-lavorati, componenti e packaging, sia fornitori di servizi di assistenza che professionali.



COLLABORATORI:

Tutti coloro che collaborano dall'esterno dell'azienda (tra cui a mero titolo esemplificativo consulenti, agenti, rappresentanti, intermediari).



COMUNITÀ LOCALE E COLLETTIVITÀ:

Enti locali e comunità locali, cittadini e società civile del territorio in cui il Gruppo ha stabilimenti produttivi e uffici.



CLIENTI:

Tutto il nostro parco clienti, compresi gli OEM e i distributori.



INVESTITORI:

tutti coloro che possiedono azioni del Gruppo, società e persone che investono capitale.

Gli stakeholder secondari del Gruppo Piovan sono:



ORGANIZZAZIONI SINDACALI:

Associazioni di lavoratori che rappresentano e tutelano gli interessi contrattuali sia collettivi sia individuali dei lavoratori.



ISTITUZIONI, PUBBLICA AMMINISTRAZIONE:

Pubblica amministrazione, enti regolatori, associazioni di categoria.



COMPETITOR:

Aziende concorrenti che possono offrire prodotti simili ai nostri clienti.



UNIVERSITÀ:

Università e centri di Ricerca coinvolti nei processi di ricerca per il miglioramento dell'uso di polimeri riciclati post consumo.



MEDIA:

Stampa a livello locale, nazionale, stampa specializzata di settore, social network e blog.

Per garantire un dialogo continuo e poter sollevare preoccupazioni il Gruppo si è dotato della Politica per la gestione del dialogo con la generalità degli azionisti oltre che scambi continui attraverso la mailing list dell'investor relator.

Durante gli incontri con gli Azionisti vengono discusse non solo le tematiche relative alle performance economico-finanziarie e alla strategia del Gruppo Piovan, ma sono trattati anche argomenti extra-finanziari (come, ad esempio, le modalità di governo societario, le tematiche relative alla sostenibilità e al sistema di controllo interno e gestione dei rischi). Durante qualsiasi incontro, che sia telefonico, di persona o on-line vengono raccolte le eventuali domande, chiarimenti e preoccupazioni.

11. Fonte: GRI 3 e Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE)

3.3 Coinvolgimento degli stakeholder

Il coinvolgimento degli stakeholder avviene durante l'anno attraverso diverse attività, canali e strumenti, quali ad esempio:

- **CON I DIPENDENTI:** intranet aziendale, programmi inserimento nuovi assunti, comunicazioni interne tramite meeting, e-mail e web media. Nel 2023 si è organizzato un evento per i nuovi assunti nell'headquarter che ha coinvolto tutto il management e non solo. L'intranet aziendale, attiva per tutto il Gruppo a partire da quest'anno, offre una piattaforma centralizzata per accedere a documenti importanti, policy e procedure, comunicazioni interne e risorse formative. Rappresenta il fulcro della comunicazione interna, semplificando la collaborazione tra i dipendenti, favorendo la trasparenza in modo da rafforzare il senso di appartenenza tra i dipendenti;
- **CON I FORNITORI E I COLLABORATORI:** dialogo continuo e trasferimento buone prassi e competenze, condivisione del Codice Etico, audit e assessment della qualità;
- **CON I CLIENTI:** interazione con il personale di vendita e delle filiali, sito internet istituzionale, fiere, eventi, seminari, associazioni di categoria, social media; nel corso del 2023

è stato organizzato un evento in azienda sull'economia circolare dal titolo "Recycled Plastic for high-quality packaging" per poter dare ai nostri clienti le competenze tecnologiche necessarie per ottenere packaging di qualità da polimeri post-consumo. Hanno partecipato 35 clienti, in aula e nel laboratorio dell'Innovation Center di Piovan S.p.A. Il corso, del tutto nuovo nel panorama aziendale del settore, ha approfondito i temi riguardanti l'uso di polimeri riciclati e ha offerto ai clienti gli strumenti necessari per riconoscere problematiche e adottare soluzioni nel trattamento del granulo riciclato post-consumo.

- **CON GLI INVESTITORI:** assemblea degli azionisti, comunicati stampa, sito internet istituzionale, incontri periodici e scambio di mail con la funzione di investor relator;
- **CON LA COMUNITÀ LOCALE E LA COLLETTIVITÀ:** progetti, convenzioni con il territorio in cui l'organizzazione opera;
- **CON LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI:** incontri per la presentazione dei piani aziendali o incontri per la presentazione di accordi;

- **CON LE ISTITUZIONI, PUBBLICA AMMINISTRAZIONE:** incontri con rappresentanti delle istituzioni locali;
- **CON LE UNIVERSITÀ:** collaborazione con le università attraverso progetti di Ricerca e stage dislocati in varie funzioni aziendali;
- **CON I MEDIA:** incontri con i media attraverso il nostro ufficio stampa e incontri periodici organizzati. A maggio 2023 il Gruppo Piovan ha partecipato al Green Economy Festival, organizzato da ItalyPost in collaborazione con la redazione di Economia del Corriere della Sera. Il CEO, relatore del panel *Sustainability is competitiveness*, ha affermato che le aziende che non sono sostenibili non avranno un futuro. Il Gruppo Piovan investendo con fiducia in tecnologie sostenibili e brevetti è diventato leader del mercato mondiale;
- **CON I COMPETITOR:** incontri in fiere di settore, comunicazioni attraverso il sito.

Piovan S.p.A. aderisce ad associazioni e istituzioni a livello nazionale per contribuire alla diffusione della qualità e dell'innovazione, della cultura dell'automazione e della sostenibilità:

- Confindustria;
- Amaplast, associazione dei costruttori italiani di macchine e stampi per materie plastiche e gomma.



3.4 Analisi di materialità

L'analisi di materialità è il processo previsto dagli Standard GRI volto all'identificazione degli impatti rilevanti nelle aree economica, sociale e ambientale per il Gruppo Piovan.

In linea con le richieste dello Standard GRI 3 - Temi materiali 2021, il Gruppo ha aggiornato la propria analisi di materialità nel corso del 2023, seguendo l'approccio metodologico basato sul concetto di impatto, positivo o negativo, effettivo o potenziale, dell'organizzazione sull'economia, sull'ambiente, sulle persone e sui diritti umani. Tali impatti, successivamente ricondotti ai relativi temi materiali, possono influenzare in maniera sostanziale le valutazioni e le decisioni degli stakeholder.

L'analisi di materialità consente di identificare i temi significativi per il Gruppo e per i suoi stakeholder e fa parte di un percorso più ampio che mira ad integrare la sostenibilità nelle decisioni strategiche ascoltando attivamente tutti i portatori d'interesse, gli stakeholder, del Gruppo Piovan.

L'analisi, che dal 2018 viene effettuata regolarmente internamente e attraverso il coinvolgimento degli stakeholder, anche nel 2023 ha seguito un processo che ha coinvolto il management in qualità di esperti delle diverse aree di competenza oggetto di valutazione. Il processo di analisi di materialità è stato articolato in tre fasi:

- comprensione del contesto dell'organizzazione per identificare gli impatti. In questa fase il Gruppo Piovan ha analizzato ad alto livello le proprie attività, i rapporti commerciali, il contesto di sostenibilità in cui si svolgono e i propri stakeholder oltre ad aver condotto un'attività di benchmarking relativa ai principali peers. A partire da questa analisi è stato possibile identificare le informazioni necessarie per individuare gli impatti.

Il percorso di individuazione degli impatti, positivi e negativi, effettivi e potenziali, sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, compresi quelli sui diritti umani è partito dagli impatti identificati per la prima volta nel precedente periodo di rendicontazione. Con una maggiore consapevolezza e una maggiore comprensione dello standard di riferimento, gli impatti individuati sono passati da 36 a 20, permettendo al Gruppo di rendere più efficace e comunicativa l'analisi di materialità.

- valutazione della portata degli impatti attraverso l'individuazione della significatività per stabilirne la priorità. Il processo di valutazione, aggiornato rispetto al precedente anno di rendicontazione, si basa su una scala di valutazione di significatività degli impatti, in linea con la valutazione dell'ERM, che riflette un punteggio che va da 1 (non significativo) a 5 (molto significativo). La valutazione è stata effettuata tenendo conto dei parametri di scala (quanto è grave l'impatto), ambito (qual è la portata dell'impatto), probabilità per gli impatti potenziali (quanto è probabile che l'impatto si verifichi) e irrimediabilità per gli impatti negativi (quanto è difficile mitigare o risarcire il danno risultante).

La Scoring Scale, prendendo spunto dall'Enterprise Risk Model (ERM), è stata utilizzata con le stesse logiche sia in caso di impatto positivo che di impatto negativo.

SCORING SCALE

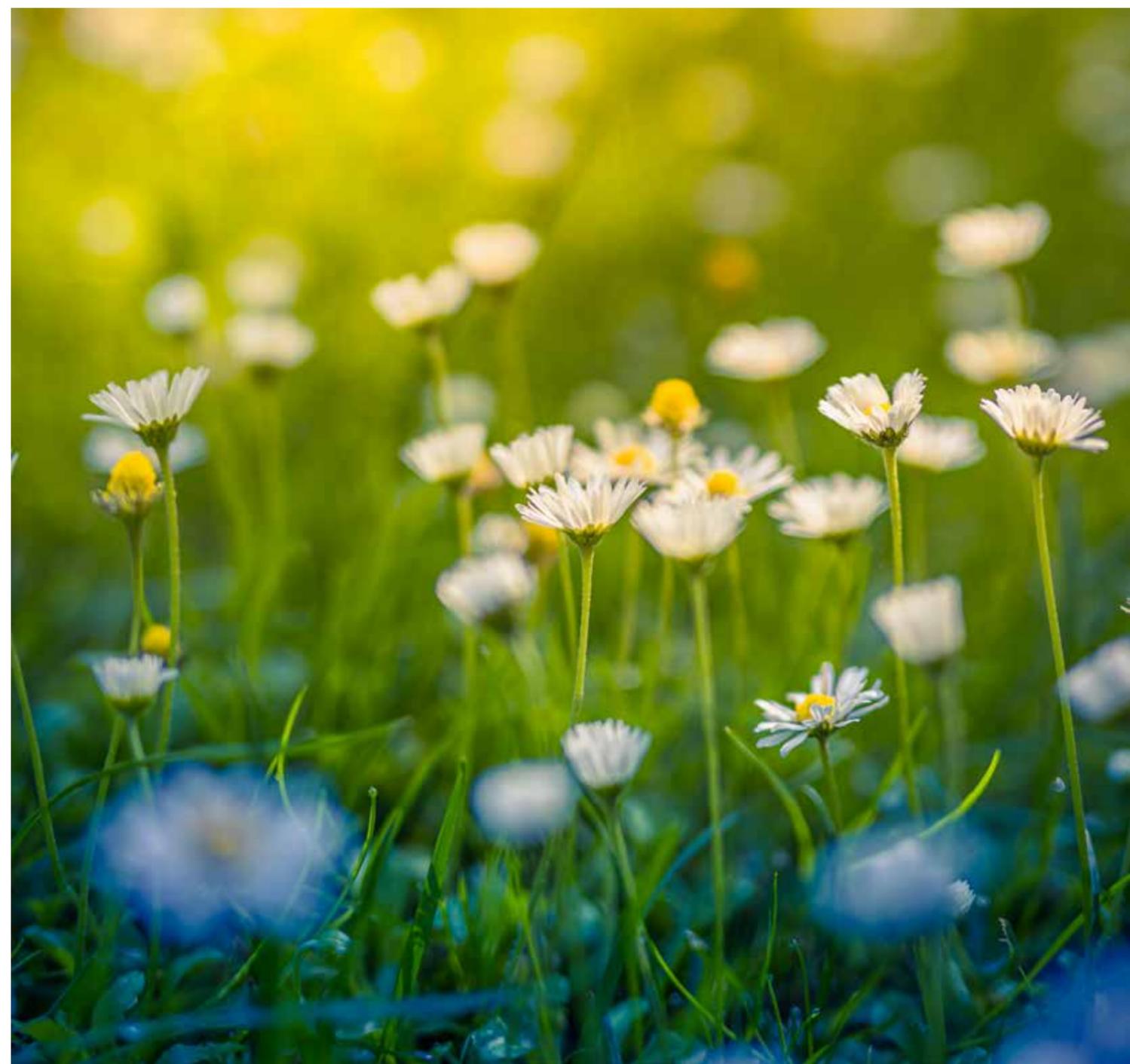
PROBABILITÀ	IMPATTO
1- IMPROBABILE	1- NON SIGNIFICATIVO
2- POCO PROBABILE	2- MINORE
3- MEDIAMENTE PROBABILE	3- MODERATO
4- PROBABILE	4- RILEVANTE
5- MOLTO PROBABILE	5- MOLTO RILEVANTE

- prioritizzazione degli impatti più importanti e riconduzione ai temi materiali. Definita una soglia di materialità per gli impatti pari a 3, il Gruppo Piovan ha definito gli impatti che si trovano al di sopra di tale soglia, successivamente ricondotti ai relativi temi materiali.

Nella presente analisi alcuni temi materiali sono stati accorpati rispetto all'analisi di materialità svolta nel 2022,

quali: il tema materiale Tutela Ambientale e Climate Change comprende: gestione sostenibile della risorsa idrica, gestione dei rifiuti, emissioni, impatto energetico di prodotti e servizi, gestione dell'energia e riduzione delle emissioni, riduzione degli sprechi, riciclo ed economia circolare.

L'analisi di materialità così predisposta è stata presentata dapprima al Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità del 23 gennaio 2024 e, successivamente approvata in via definitiva dal Consiglio di Amministrazione il 25 gennaio 2024.



Di seguito si fornisce una tabella di riconduzione degli impatti identificati, con relativa descrizione, ai temi materiali:

TEMA MATERIALE	POSITIVO / NEGATIVO	IMPATTO	DESCRIZIONE IMPATTO
	EFFETTIVO / POTENZIALE		
Tutela ambientale e climate change	POSITIVO EFFETTIVO	Riduzione dell'impatto energetico di prodotti offrendo ai propri clienti prodotti sempre più efficienti dal punto di vista energetico, contribuendo alla mitigazione del cambiamento climatico	Attraverso la vendita di prodotti conformi alle disposizioni legislative atte a diminuire il consumo energetico si vuole dare un vantaggio ai nostri clienti dal punto di vista di una riduzione delle emissioni
	POSITIVO EFFETTIVO	Impatto positivo sul mercato attraverso prodotti che possano utilizzare plastica riciclata	Impegno per lo sviluppo di prodotti finalizzati a far sì che la materia prima utilizzata dai nostri clienti sia recuperata dall'ambiente e riprocessata, riciclata al fine di creare nuovi manufatti riducendo così il fabbisogno di materie scarse del pianeta
Tutela ambientale e climate change	NEGATIVO EFFETTIVO	Impatto climatico per le emissioni emesse	Il Gruppo solo per il fatto di esistere in quanto tale ha un impatto negativo sull'ambiente a causa delle emissioni che immette nell'atmosfera. Il Gruppo attraverso la misurazione delle proprie emissioni e attraverso l'obiettivo di sostenibilità di ridurre le proprie emissioni, mitigherà quest'impatto e conseguirà, oltre ad un beneficio economico per i risparmi conseguiti, migliori performance ambientali e reputazionali
Formazione e Sviluppo delle Risorse Umane	POSITIVO EFFETTIVO	La formazione e lo sviluppo dei dipendenti generano un impatto positivo sui dipendenti stessi e sul Gruppo attraverso l'aumento delle competenze	La formazione viene considerata una risorsa strategica, che crea un impatto positivo sui dipendenti stessi aumentandone le competenze e il loro grado di soddisfazione. Le aree di formazione coinvolgono l'intero processo produttivo e tutti i reparti presenti
	NEGATIVO POTENZIALE	Possibile mancata attrattività e conseguente <i>retention</i> dei talenti, mancata formazione e sviluppo dei dipendenti per preservare personale qualificato	Possibile mancata attrattività dei talenti in fase di assunzione e mancata <i>retention</i> dei talenti già presenti in azienda. Possibile mancato sviluppo e formazione dei dipendenti con bassi livelli di crescita di personale qualificato

TEMA MATERIALE	POSITIVO / NEGATIVO	IMPATTO	DESCRIZIONE IMPATTO
	EFFETTIVO / POTENZIALE		
Benessere, ascolto e soddisfazione delle risorse umane	POSITIVO EFFETTIVO	Maggior benessere delle persone e motivazione individuale	Definizione e sviluppo di iniziative per favorire il benessere delle persone del Gruppo, al fine di permettere e promuovere una conciliazione tra vita privata e vita professionale, generando ricadute positive su tutta la comunità aziendale
	POSITIVO POTENZIALE	Diffondere una corretta cultura della diversità, delle pari opportunità e dell'inclusione	Il Gruppo si è dotato della politica per la tutela della diversità, dell'equità e dell'inclusione nel 2023 e svilupperà pratiche e condizioni di lavoro adeguate ad assicurare pari opportunità, la rimozione di ogni forma di discriminazione e di violenza morale o psicologica di genere, età, sesso, religione e orientamento sessuale
Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	POSITIVO EFFETTIVO	Aumento dell'attenzione ai temi di salute e sicurezza e anticipazione dei rischi connessi	Attraverso l'individuazione dei pericoli e la valutazione dei rischi si è reso l'ambiente di lavoro più sicuro e di conseguenza si sono ridotti eventuali rischi sulla salute e sicurezza delle persone. Nel corso del 2023 è stata approvata la policy di Gruppo per la salute e la sicurezza e si sta facendo continua formazione sul tema
Corporate Governance	POSITIVO EFFETTIVO	Benefici per tutti gli stakeholder tramite elevati standard etici	Un adeguato sistema di Governance permette la creazione di valore nel lungo periodo e garantisce relazioni stabili e durature con tutti gli stakeholder coinvolti
	POSITIVO EFFETTIVO	Capacità di generare ricchezza a vantaggio dei propri stakeholder	La crescita economica viene vista come parte integrante della strategia, per creare valore nel lungo periodo per tutti gli stakeholder

TEMA MATERIALE	EFFETTIVO / POTENZIALE	IMPATTO	DESCRIZIONE IMPATTO
Gestione Responsabile della catena di fornitura	NEGATIVO POTENZIALE	Impatti negativi su ambiente e società per mancata selezione di fornitori virtuosi	Possibile non adeguata gestione delle procedure di selezione dei fornitori e mancato monitoraggio della catena di fornitura secondo criteri ESG, con la conseguente mancanza di valutazione dell'impatto sociale ed ambientale della propria catena di fornitura. Il Gruppo si adopererà di una policy di Gruppo e di un vendor ranking per valutare e monitorare i fornitori da un punto di vista ESG
	POSITIVO EFFETTIVO	Attenzione verso la qualità dei prodotti e dei servizi e coinvolgimento del cliente nel processo di sviluppo dell'offerta commerciale	Impegno nell'adozione di standard elevati di qualità e sicurezza. Adozione di sistemi di gestione per garantire ai clienti la sicurezza del prodotto e del servizio venduto. Impegno nello sviluppo di progetti innovativi mediante il coinvolgimento dei clienti nel processo di sviluppo e produzione dalla fase iniziale della richiesta allo sviluppo dell'offerta commerciale. (co-engineering)
Qualità e Sicurezza del Prodotto	POSITIVO EFFETTIVO	Contribuzione allo sviluppo di soluzioni tecnologiche innovative, fornendo ai propri clienti nuovi prodotti e servizi	Sviluppo di soluzioni tecnologiche innovative attraverso attività di Ricerca e Sviluppo e la collaborazione con partner esterni come clienti, fornitori, centri di ricerca e Università. Contribuzione della crescita del settore e dei mercati locali. Promozione di tecnologie e prodotti sempre più sostenibili contribuendo al benessere economico, sociale e ambientale della collettività
	NEGATIVO POTENZIALE	Episodi di corruzione	Il Gruppo, consapevole dell'impatto negativo potenziale che potrebbero avere episodi di corruzione, si impegna attraverso l'applicazione di policy, procedure e meccanismi di segnalazione di potenziali irregolarità o comportamenti illeciti. Attraverso il Codice Etico si impegna a garantire la correttezza nei rapporti
Innovazione, Ricerca e Sviluppo			
Etica e integrità del Business			

3.4.1 L'analisi di materialità nel 2024

Tra le novità introdotte dalla CSRD, assume particolare rilevanza l'introduzione del concetto di "doppia materialità" secondo il quale l'analisi di materialità deve considerare, da un lato la materialità d'impatto, in una prospettiva "inside-out", ossia gli impatti che le attività dell'organizzazione hanno sulla società e sull'ambiente, e dall'altro la materialità finanziaria, in una prospettiva "outside-in", ossia in che modo i temi ambientali, sociali e di governance possono impattare lo sviluppo sostenibile, la performance economica, i flussi di cassa futuri e il posizionamento dell'organizzazione.

In tale contesto, il Gruppo Piovan condurrà nel 2024 un aggiornamento dell'analisi di materialità, applicando la prospettiva della doppia materialità.

Rispetto all'analisi di materialità condotta nel corso del 2022 alcune tematiche sono state accorpate e altre non sono risultate materiali. Tuttavia, nella presente Dichiarazione Non Finanziaria sono state divulgate informazioni relative alla gestione della risorsa idrica e alle pratiche di riciclo delle risorse.

LISTA DEI TEMI MATERIALI PRIORITIZZATA

TEMA MATERIALE

Creazione di valore economico e crescita

Innovazione, Ricerca e Sviluppo

Tutela ambientale e climate change

Benessere, ascolto e soddisfazione delle risorse umane

Formazione e Sviluppo delle Risorse Umane

Pari opportunità e gestione delle diversità in azienda

Corporate Governance

Qualità e Sicurezza del Prodotto

Gestione Responsabile della catena di fornitura

Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

Etica e integrità del Business





3.5 Impegno verso la sostenibilità: il rating ESG

Nel corso del 2023 il Gruppo Piovan ha continuato nel suo percorso verso una sempre più ampia trasparenza in merito alle tematiche ESG attraverso l'aggiornamento dei rating ESG già esistenti e contemporaneamente attraverso l'ottenimento di nuovi indicatori emessi da società terze indipendenti, con un continuo investimento in termini di tempo e risorse dedicate da parte del Gruppo a beneficio di tutti gli stakeholder interessati.

Tutti i rating ottenuti sono frutto di un processo di analisi e di interazione durato diversi mesi con interlocutori diversi, in cui sono state presi in considerazione aspetti relativi ai diritti umani, alla salute e sicurezza sul lavoro, alle emissioni

di anidride carbonica, all'utilizzo delle risorse idriche, all'etica aziendale, al capitale umano, all'impatto ambientale e sociale di prodotti e servizi.

Nel 2023- per la prima volta- le valutazioni ottenute tengono conto anche del contributo del neo-acquisito Gruppo IPEG. Tale variazione di perimetro rende perciò poco significativo il confronto con gli anni precedenti.

Tutti rating sono sottoposti a revisione annuale e il Gruppo intende continuare a mantenere e migliorare il proprio posizionamento in tal senso.

La tabella seguente riassume il posizionamento di Piovan all'interno dei principali indici ESG e l'evoluzione nel corso degli ultimi tre anni.

RATING		2021 (ex IPEG)	2022 (ex IPEG)	2023 (ex IPEG)
	EcoVadis è una piattaforma che permette alle aziende di monitorare le performance di sostenibilità dei fornitori tramite un assessment. Il punteggio complessivo (0-100) riflette la qualità del sistema di gestione della sostenibilità dell'azienda al momento della valutazione. I criteri per le scorecard 2023 sono: - Platino: punteggio complessivo tra 78 e 100; - Oro: punteggio complessivo tra 70 e 77; - Argento: punteggio complessivo tra 59 e 69; - Bronzo: punteggio complessivo tra 50 e 58	53 / 100: Bronze	55 / 100: Bronze	56 / 100: Bronze
	CDP è l'ONG più riconosciuta a livello mondiale per quanto riguarda l'assessment della trasparenza nella disclosure di informazioni relative al climate-change, che avviene assegnando un punteggio alle aziende dalla D alla A. La metodologia di punteggio è allineata con la Task force for Climate-Related Financial Disclosures (TCFD) e con i principali standard ambientali, e pertanto fornisce un set di dati comparabile in tutto il mercato	n/a	n/a	Climate Change: C Water Security: C-
	L'ESG Risk Rating fornisce un punteggio complessivo dell'azienda basato sulla valutazione di quanto l'azienda sia esposta a rischi ESG e come questi siano gestiti. La scala va da 0 (rischio basso) a 40 (rischio elevato)	Score: 21.9 Medium Risk Industry Top Rated Badge Awarded	Score: 20.5 Medium Risk Industry Top Rated Badge Awarded	Score: 23.3 Medium Risk

Per maggiori dettagli, l'abstract del report è pubblicato sul sito di Sustainalytics all'indirizzo: <https://www.sustainalytics.com/esg-rating/piovan-spa/2002586028>

3.6 Valore economico generato e distribuito

Il valore economico generato e distribuito esprime la capacità di un'impresa di generare ricchezza a vantaggio dei propri stakeholder.

Il Gruppo Piovan considera la crescita economica parte integrante della propria strategia, impegnandosi a creare valore di lungo periodo per tutti i suoi stakeholder. Per ridurre al minimo il rischio di una mancata crescita il Gruppo opera in tutto il Mondo e si posiziona come leader nel settore di riferimento. A seguito dell'importante acquisizione del Gruppo IPEG con i suoi marchi Conair, Thermal Care e Pelletron, il Gruppo Piovan ha consolidato in maniera ancora più netta la sua leadership mondiale nei sistemi per l'automazione dei processi di trasformazione delle materie plastiche.

Il valore economico generato da PiovanGroup nel 2023 è pari a 576 milioni di Euro, mentre il valore economico distribuito risulta pari a 527 milioni di Euro. Il 92% del valore economico prodotto nel 2023 è stato quindi distribuito ai vari stakeholder, sia interni che esterni, mentre il restante 8% è stato trattenuto all'interno del Gruppo.

L'utile dell'esercizio 2023 è pari a 49 milioni.

La tabella riporta il valore economico generato e distribuito e la sua ripartizione tra i vari stakeholder:

- Fornitori (costi operativi)
- Dipendenti
- Pubblica amministrazione
- Finanziatori
- Azionisti
- Collettività

Per ulteriori informazioni sulle performance economico-finanziari e patrimoniali si rimanda alle sezioni del Bilancio d'Esercizio.

MIGLIAIA DI EURO	2022	2023	%
VALORE ECONOMICO GENERATO	533.663	575.655	-
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO	497.929	527.234	91,6%
Costi operativi	350.290	360.311	62,6%
Valore distribuito ai dipendenti	117.706	128.743	22,4%
Valore distribuito alla PA	16.884	20.878	3,6%
Valore distribuito alla comunità	148	283	0,05%
Valore distribuito ai finanziatori	2.695	3.216	0,6%
Valore distribuito agli azionisti*	10.206	13.804	2,4%
VALORE ECONOMICO TRATTENUTO	35.734	48.421	8,4%

* I dividendi si riferiscono al valore indicato nel progetto di bilancio 2023 approvato dal Consiglio di Amministrazione il 19 Marzo 2024.

La quota di valore economico distribuita ai fornitori (costi operativi) costituisce la più ingente, con un'incidenza del 62,6% sul valore economico generato.

La quota di valore economico distribuito al personale dipendente tramite salari e stipendi, oneri sociali e benefit rappresenta la seconda quota più rilevante, ovvero il 22,4% del valore economico generato.

La parte di valore destinata alla Pubblica amministrazione sotto forma di imposte e tasse rappresenta il 3,6% del valore economico prodotto.

Ai finanziatori è stato destinato lo 0,6% del valore economico generato a titolo di interessi corrisposti, oneri finanziari. Agli azionisti è stato destinato il 2,4% sotto forma di dividendi. Alla collettività attraverso oneri di utilità sociale e liberalità è stato conferito lo 0,05% del totale del valore economico prodotto.

VALORE ECONOMICO GENERATO 2023





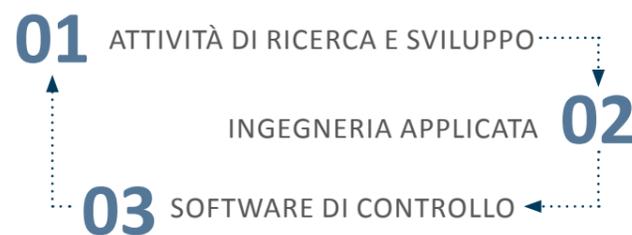
4

Innovazione, ricerca e sviluppo

PiovanGroup attribuisce un ruolo di rilevanza strategica alle attività di ricerca e sviluppo di prodotti e nuove soluzioni, necessarie al fine di mantenere la propria posizione di leadership nei mercati.

PiovanGroup attribuisce un ruolo di rilevanza strategica alle attività di ricerca e sviluppo di prodotti e nuove soluzioni, necessarie al fine di mantenere la propria posizione di leadership nei mercati.

La vocazione all'innovazione è considerata un elemento fondante dell'organizzazione da condividere con ogni collaboratore per avvantaggiare l'efficienza dei processi per i clienti e la proposta di progetti innovativi.



20,7 MILIONI INVESTITI IN R&D, +11% RISPETTO AL 2022

18 BREVETTI LEGATI ALL'ECONOMIA CIRCOLARE

294 RISORSE DEDICATE ALLA FUNZIONE ENGINEERING & INNOVATION

Anche nel 2023 è proseguita la strategia di focalizzazione sull'economia circolare ed il team di ricerca e sviluppo si è concentrato sulla creazione di soluzioni innovative per il trattamento dei materiali riciclati, pur non tralasciando i prodotti core. Il Gruppo è strutturato in uffici tecnici dislocati in specifiche filiali, che riportano funzionalmente al dipartimento di ricerca e sviluppo sito nell'headquarter per meglio coordinare le attività di technology transfer.

Per l'esercizio 2023, il totale della spesa comprensiva di costi e investimenti sostenuta da PiovanGroup in attività R&D ammonta a euro 20,7 milioni, con un'incidenza sul totale ricavi e proventi ricorrenti pari al 3,6%.

I PUNTI DI FORZA DELLA RICERCA E SVILUPPO DEL GRUPPO SONO:

- LA CAPACITÀ DI RENDERE DISPONIBILI A LIVELLO GLOBALE SOLUZIONI INNOVATIVE SVILUPPATE LOCALMENTE;
- LA CAPACITÀ DI OFFRIRE SOLUZIONI INGEGNERISTICHE PERSONALIZZATE.

Tutto ciò è possibile grazie ad un solido know-how, ereditato da una conoscenza approfondita dei processi industriali attraverso i vari mercati finali serviti.

Il Gruppo considera l'ottenimento delle più innovative e promettenti tecnologie tra i principali fattori di successo. La continua innovazione è essenziale per mantenere la leadership a fronte dell'aumento di competizione e per ricercare nuove opportunità di business nei mercati nei quali opera. Viene prestata particolare attenzione quindi al vantaggio competitivo conseguibile in termini di proprietà intellettuale, nonché alla creazione e gestione di un portafoglio di marchi, brevetti e licenze. Nel corso del 2023 PiovanGroup ha continuato ad

investire nell'attività brevettuale: sono stati depositati 8 nuovi brevetti portando il numero a **125 famiglie brevettuali, di cui 18 nell'ambito dell'economia circolare** o comunque relativi al riciclo (+4 rispetto al 2022). I titoli di privativa industriale nei diversi Paesi sono saliti a 292 al netto di una scadenza, di cui 225 concessi (+6% rispetto al 2022) e 67 pending. Questo consente una maggiore difesa del know-how e dell'intellectual property in tutti i principali mercati di riferimento.

Nel corso del 2023 sono stati realizzati importanti progetti nell'ambito dell'economia circolare in cui sono state applicate le tecnologie precedentemente sviluppate, si riportano a titolo esemplificativo alcuni degli impianti realizzati più importanti.

• IMPIANTO DI RICICLAGGIO R-PET FOOD GRADE

Un cliente del Gruppo, una multinazionale americana, ha implementato con successo un avanzato sistema di trasformazione di scaglie PET in Spagna. Questo sistema, progettato per gestire fino a 4.000 kg/h di scaglia PET proveniente da big-bags (tipologia di sacco in grado di trasportare circa 2 metri cubi di granuli), è un passo significativo verso la produzione sostenibile di R-PET food grade. Il cuore di questo sistema rivoluzionario è la sua capacità di trattare tre tipologie diverse di scaglie PET attraverso un sistema di miscelazione.

Questo approccio consente di ottenere una scaglia PET di alta qualità, che viene poi stoccata in appositi silos "quality flakes" in attesa di analisi da parte del cliente sulla sua idoneità alla trasformazione in R-PET food grade. Il sistema è dotato di un avanzato controllo centralizzato attraverso un unico PLC (Programmable Logic Controller) e tre interfacce uomo-macchina (HMI) posizionate strategicamente nelle zone delle macchine. Inoltre, è stato implementato un sistema SCADA (Supervisory Control and Data Acquisition) personalizzato installato su server forniti da Piovan. Questa soluzione non solo gestisce

l'intero impianto, ma garantisce anche una tracciabilità dettagliata dei lotti di produzione, fornendo maggior trasparenza e controllo. Un aspetto distintivo di questo sistema è la gestione efficiente delle scaglie non idonee al processo di trasformazione in R-PET. Se una scaglia non soddisfa gli standard necessari per il R-PET food grade, il silo viene svuotato in big-bags (tipologia di sacco in grado di trasportare circa 2 metri cubi di granuli) destinati ad altri processi di riutilizzo della scaglia PET, mantenendo così un approccio sostenibile e responsabile. In conclusione, l'implementazione di questo sistema di trasformazione di scaglie PET rappresenta un passo avanti nella produzione sostenibile e nella valorizzazione delle risorse. La capacità di gestire diversi tipi di scaglie, combinata con una rigorosa gestione della qualità e una tracciabilità avanzata, posiziona questa multinazionale americana in prima linea nella trasformazione responsabile di scaglie PET in Spagna.

• IMPIANTO DI DEODORIZZAZIONE R PP / PE

Un cliente del Gruppo, con sede in Turchia, ha implementato un impianto dimensionato per trattare fino a 1.000 kg/h di polipropilene/polietilene (R PP/PE) provenienti da big bag (sacchi in grado di contenere circa 2 metri cubi di granuli), al fine di deodorizzare e confezionare il materiale in sacchi da 20 kg per il mercato. Attraverso un sistema di caricamento a vuoto, il materiale da trattare viene introdotto nella tramoggia di deodorizzazione, dove, grazie a un processo di riscaldamento controllato, le particelle volatili contaminanti vengono rimosse, assicurando la qualità del prodotto. Contestualmente, il materiale viene omogeneizzato tramite continuo rimescolamento all'interno della tramoggia. L'integrazione dell'odor minder (naso elettronico) nella tramoggia rappresenta un elemento chiave per il controllo del processo, ottimizzando i parametri operativi al fine di garantire la qualità del prodotto finale e massimizzare l'efficienza del processo stesso. Una volta trattato, il granulo, ancora caldo, passa attraverso una tramoggia di

raffreddamento in preparazione per il successivo stadio di confezionamento in sacchi da 20 kg, pronto per essere commercializzato sul mercato. L'intero sistema è gestito da un unico PLC (Programmable Logic Controller).

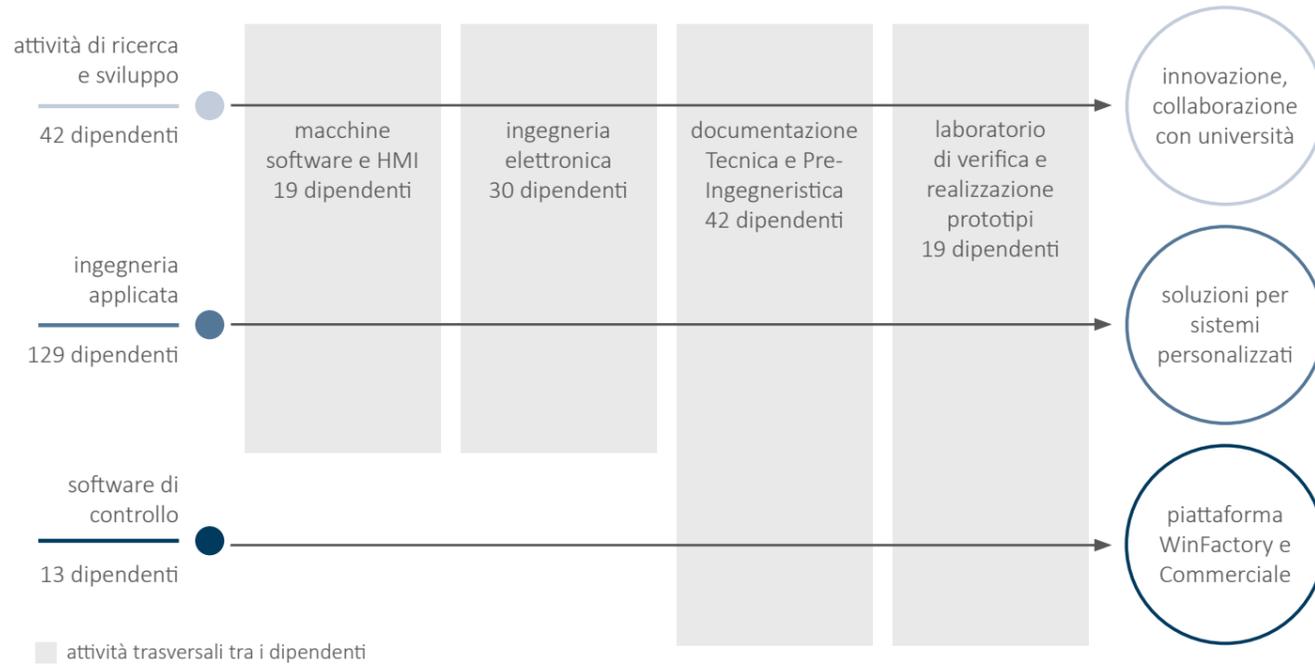
• IMPIANTO DI CRISTALLIZZAZIONE R-PET DA FINE LINEA RICICLAGGIO

Un cliente italiano ha effettuato un grosso investimento in un sistema per trattare fino a 3.000 kg/h di R-PET, un materiale proveniente dalla linea di estrusione. L'obiettivo primario di questo sistema è l'eliminazione dei contaminanti e la cristallizzazione del granulo, preparandolo per un successivo processo di trasformazione. Il sistema si caratterizza per un iniziale processo di cristallizzazione ad alta temperatura gestito tramite un ciclo chiuso con aria deumidificata. L'aria emessa dal cristallizzatore è sottoposta a un processo di filtraggio attraverso un separatore di condensato a batterie di raffreddamento, seguito da una fase di deumidificazione prima di essere reintrodotta nel processo. La cristallizzazione è stata ulteriormente perfezionata grazie a una serie di automatismi, tra cui il controllo della coppia dell'albero di miscelazione, l'ottimizzazione della quantità di aria e, di conseguenza, dell'energia richiesta per il processo e l'avvio automatico dello stesso. Una volta cristallizzato e trattato, il granulo passa attraverso una fase di raffreddamento in una tramoggia con aria ambiente prima di essere indirizzato ai silos di stoccaggio del cliente, pronti per la commercializzazione successiva. Il sistema descritto è controllato da un unico PLC (Programmable Logic Controller) Siemens ed è predisposto per una futura integrazione in un sistema SCADA (Supervisory Control and Data Acquisition), consolidando così una visione di controllo avanzato e tracciabilità completa del processo produttivo. Questi investimenti hanno permesso al nostro cliente di adottare un approccio sostenibile e all'avanguardia nella trasformazione del R-PET.



Al fine di consolidare e rafforzare il proprio posizionamento in termini di innovazione, il Gruppo adotta politiche di assunzione volte ad includere nell'organico dedicato al dipartimento di Ricerca e Sviluppo, giovani professionisti altamente qualificati per sviluppare soluzioni innovative e in grado di creare valore aggiunto per il Gruppo. A fine 2023 ci sono 294 risorse dedicate alla funzione Engineering & Innovation.

STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEI DIPARTIMENTI DI RICERCA E SVILUPPO E ENGINEERING



Nel corso del 2023 è proseguita la collaborazione con due Facoltà di ingegneria italiane su progetti di ricerca volti a migliorare alcuni processi produttivi legati all'uso di polimeri riciclati post consumo.

4.1 Clienti, il cuore del nostro business

Da sempre l'approccio al business del Gruppo è fondato sulla relazione con i clienti.

Il modello di business del Gruppo si focalizza principalmente su due aspetti, innovazione e rapporto con i clienti. In particolare, il modello di business del Gruppo prevede che i clienti siano coinvolti nel processo di sviluppo e produzione sin dalla fase iniziale di richiesta e creazione dell'offerta commerciale.

Nella realizzazione di progetti complessi, il Gruppo realizza soluzioni innovative anche tramite processi di co-engineering con i clienti stessi, dai quali vengono richiesti obiettivi di capacità produttiva, qualità dei processi, livello di performance, integrazione tra siti produttivi o altro. Il Gruppo sviluppa soluzioni customizzate utilizzando le proprie capacità di innovazione e di integrazione di soluzioni tecnologiche applicate in diversi settori industriali realizzando una *cross-fertilization* tra soluzioni.

4.1.1 Service

La rete vendita del Service è presente in tutti i Paesi in cui il Gruppo opera, assicurando qualità del servizio, continuità nelle relazioni con i clienti e massimizzando la vita dell'impianto in ogni parte del mondo. Il team service del Gruppo Piovan è a fianco del cliente dalla fase progettuale fino all'installazione e all'avvio dell'impianto, assicurando prossimità, supporto efficace e rapidità per un funzionamento ottimale dei sistemi.



4.1.2 Customer Service Survey

Il Gruppo monitora il grado di soddisfazione dei clienti, oltre che attraverso le performance di mercato, anche tramite una Survey , c.d. Customer service survey che viene redatta unitamente al Service Report e poi firmata dal cliente.

Piovan Customer Service Survey è stato lanciato nel 2014 con l'obiettivo di raccogliere le opinioni dei clienti data l'attitudine del Gruppo a essere sempre alla ricerca di modi per migliorare e soddisfare le esigenze dei propri clienti, raccogliere i loro feedback è un passo importante in questa direzione. Per ottenere feedback realistici, viene utilizzata una piattaforma che offre la libertà di scegliere tra l'anonimato e la possibilità di lasciare il proprio indirizzo email per esser contattati successivamente. Grazie a quest'iniziativa è stata raccolta una vasta gamma di opinioni che hanno permesso di migliorare i servizi di PiovanGroup in base alle esigenze dei clienti.

Ogni volta che viene compilato un service report, il cliente riceve anche una copia della Survey. Questo questionario include una domanda sul grado di soddisfazione con Piovan, coprendo così gli aspetti generali della soddisfazione del cliente. I feedback mostrano che i giudizi negativi sono meno frequenti rispetto agli anni passati: gli "outstanding", "excellent" e i "good" sono sempre prevalenti. La professionalità e cortesia ottengono molti "outstanding", mentre la capacità di risolvere i problemi alla prima visita ottiene meno "outstanding" e più "unsatisfactory" rispetto alle altre categorie. Ciò suggerisce la possibile necessità di migliorare la formazione del personale tecnico. Nel caso in cui un questionario presenti numerosi giudizi negativi e non sia anonimo la Direzione risponde direttamente al cliente. Questo approccio consente di garantire che tutti i punti critici vengano affrontati e migliorati per assicurare un servizio ottimale.



5

Qualità, sicurezza di prodotto e gestione della Supply Chain

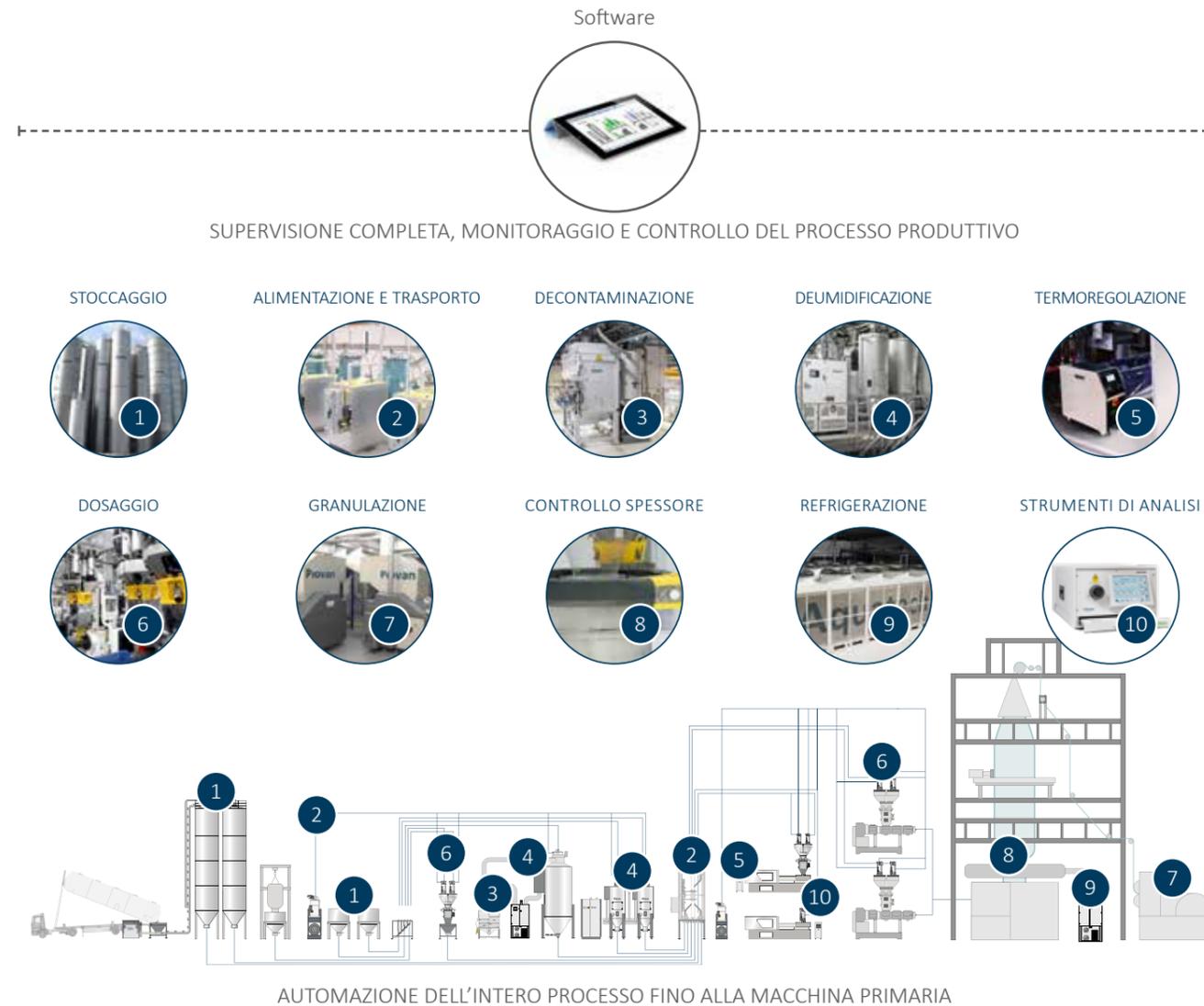
PiovanGroup è il principale operatore a livello mondiale nello sviluppo e nella produzione di sistemi di automazione dei processi produttivi per lo stoccaggio, trasporto e trattamento di polimeri e polveri plastiche. In modo crescente si sta sempre più affermando anche per le polveri alimentari.

Il Gruppo adotta i più elevati standard di produzione al fine di garantire ai propri clienti prodotti improntati alla massima qualità e affidabilità.

5.1 Prodotto

PiovanGroup è il principale operatore a livello mondiale nello sviluppo e nella produzione di sistemi di automazione dei processi produttivi per lo stoccaggio, trasporto e trattamento di polimeri e polveri plastiche (“sistemi per l’area plastica”). A partire dal 2015, il Gruppo è attivo in modo crescente anche nello sviluppo e nella produzione di sistemi di automazione dei processi produttivi per lo stoccaggio, trasporto e trattamento di polveri alimentari (“sistemi per l’area food”), sfruttando la propria leadership, replicando il modello di business adottato nello sviluppo e nella produzione dei Sistemi per l’Area Plastica, e cogliendo l’opportunità di cross selling.

Il Gruppo ha sviluppato e commercializza anche software di supervisione e controllo, in grado di garantire la connettività di tutti i sistemi e le macchine degli impianti forniti. Inoltre, il Gruppo assiste su base globale i propri clienti anche attraverso una continua assistenza tecnica, che include la commercializzazione di ricambi dei macchinari e una gamma di ulteriori servizi, quali le attività di supporto dalla fase progettuale preliminare fino all’installazione e all’avvio dell’impianto e dei macchinari, al fine di garantire un ottimale funzionamento dei prodotti installati e di consolidare le relazioni con i propri clienti.



■ prodotti Piovan

Un elemento distintivo dei prodotti del Gruppo è l’**elevato grado di flessibilità** che, unitamente alle capacità e alle competenze del Gruppo di sviluppare soluzioni di engineering complesse, consente a tali macchinari di adattarsi alle esigenze dei clienti e di integrarsi con sistemi e parti di impianto sviluppati e prodotti da terze parti offrendo un servizio/prodotto di significativo livello qualitativo.

Tutte le soluzioni del Gruppo Piovan sono progettate per ottenere prestazioni ad elevatissimo livello ma al contempo, necessitano di regolare manutenzione. I componenti soggetti ad usura vanno sostituiti con la dovuta periodicità, così da garantire l’eliminazione di malfunzionamenti o fermi macchina, assicurando in tal modo efficienza operativa e i più elevati livelli di performance.

Piovan sviluppa sistemi progettati per garantire la massima efficienza e fornisce assistenza personalizzata per ogni specifica richiesta.

5.2 Qualità e supply chain

Il Gruppo adotta i più elevati standard di produzione al fine di garantire ai propri clienti prodotti improntati alla massima qualità e affidabilità, avvalendosi di lavoratori accreditati ed enti di certificazione, operativi anche a livello internazionale, al fine di accertare la conformità dei prodotti alla normativa applicabile.

Un rischio importante connesso alla catena di fornitura è che la stessa non osservi gli standard qualitativi del Gruppo, nonché le normative in materia di lavoro e previdenza, di salute e sicurezza sul luogo di lavoro. Inoltre, esiste la possibilità che le materie prime e/o i componenti siano difettosi o non corrispondenti alle specifiche, ovvero non siano consegnati entro i tempi prestabiliti per qualsiasi causa, con possibili effetti negativi sul ciclo produttivo e ritardi nella consegna dei prodotti ai clienti. Tutto ciò potrebbe avere ricadute negative sulla reputazione del Gruppo Piovan.

I contratti di manutenzione del Service Piovan hanno caratteristiche uniche.

Il contratto si compone di una serie di interventi, ognuno dei quali è annotato su un libro di servizio, il Plant Book.

La manutenzione delle macchine e la performance mantenuta al massimo livello sono garantite intervento dopo intervento e documentate nel Plant Book. Il contratto di manutenzione prevede l’estensione della garanzia a tre, quattro o cinque anni.



EFFICIENZA OPERATIVA



ASSISTENZA PERSONALIZZATA



ESTENSIONE DELLA GARANZIA

Gli strumenti attualmente adottati dal Gruppo per gestire tali rischi sono innanzitutto l’analisi preliminare della loro struttura organizzativa allo scopo di verificarne la compatibilità con gli standard del Gruppo, la successiva selezione degli stessi e la creazione di un rapporto storico con i propri fornitori, basato sulla fiducia e su una relazione consolidata.

Nel 2023, come negli anni precedenti, non si sono registrati casi e/o reclami riguardanti le tematiche connesse alla violazione dei diritti umani e delle normative ambientali nella catena di fornitura. I controlli vengono effettuati dai Buyers con il supporto di tutte le direzioni coinvolte nella supply chain (Direzione Acquisti, Direzione tecnica, Direzione Operativa).

Nel corso del 2023, è stata condotta un’analisi completa su tutti i componenti di alcune famiglie di prodotti standard venduti in conformità al Regolamento REACH n. 1907/2006

al fine di valutare la presenza di sostanze SVHC (Substance of Very High Concern) nelle macchine. Successivamente, è stata inoltrata una richiesta di informazioni lungo tutta la catena di approvvigionamento per verificare se il materiale fornito (sostanze, preparati/miscele o articoli) contenesse o meno tali sostanze in quantità pari o superiore allo 0,1% in peso. Quest'analisi ha coinvolto le principali famiglie di prodotti, come i dryer GMP e GNEXT. Nei primi mesi del 2024, il Gruppo prevede di completare l'analisi su tutte le famiglie di prodotti vendute da Piovan S.p.A..

PiovanGroup nello svolgimento delle varie fasi produttive garantisce un complesso sistema di controllo della qualità che copre l'intera supply chain, dalla fase di selezione dei fornitori a quella di produzione e post-produzione con test funzionale sui singoli macchinari. In particolare, viene posta molta attenzione da parte del Gruppo nella scelta dei fornitori in base, tra l'altro, alla loro capacità di assicurare adeguati standard qualitativi, nonché di assicurare puntualità e affidabilità nei tempi di fornitura. Per questo motivo le società Piovan S.p.A., Aquatech S.r.l., Penta S.r.l. e Thermalcare Inc. sono in possesso della certificazione UNI EN ISO 9001:2015 del proprio Sistema di Gestione della Qualità¹², che copre l'intero ciclo di vita del prodotto, dalla Ricerca & Sviluppo alla fase di vendita, dalla consegna e installazione all'assistenza post-vendita.

Un elevato vantaggio competitivo deriva, quindi, dall'approccio strategico della qualità totale, con l'obiettivo di soddisfare le aspettative dei clienti e attuare un miglioramento continuo dei prodotti e dei processi produttivi. Tutti i prodotti, prima del rilascio o della consegna, sono oggetto di test funzionale per garantire ai clienti la sicurezza del prodotto e del servizio venduto.

Ogni macchina, infatti, viene collaudata al termine della linea di produzione, prima della consegna. Nel caso in cui venga venduta una macchina e/o un impianto con installazione, è prevista la firma di un verbale di messa in esercizio dell'impianto e un verbale di accettazione dal cliente finale ad attestazione che il lavoro è stato fatto correttamente, completato ed accettato.

Al fine di migliorare costantemente i processi aziendali, evitare eventuali problematiche legate alla produzione, alla personalizzazione, alla logistica e consegna dei prodotti finiti, il Gruppo adotta il modello Kaizen, in abbinamento al c.d. metodo Kanban (tecnica volta ad evitare la sovrapproduzione attraverso una regolamentazione della circolazione delle informazioni all'interno dell'azienda e dei propri fornitori). Tale approccio consente infatti al Gruppo di rispondere alle diverse esigenze dei clienti in maniera veloce ed efficiente e garantire la consegna dei prodotti finiti nel rispetto dei tempi concordati.

PIOVAN S.P.A. PER LA PRODUZIONE DEI PROPRI PRODOTTI SI AFFIDA A FORNITORI QUALIFICATI, RELATIVAMENTE AD ATTIVITÀ DI:



PROGETTAZIONE (ELETTRONICA, CARPENTERIE STRUTTURALI)



PRODUZIONE DI CARPENTERIE METALLICHE/COMPONENTI SU PROGETTO PIOVAN



FORNITURA DI COMPONENTI E DI PARTICOLARI COMMERCIALI



ASSEMBLAGGIO DI QUADRI ELETTRICI



FORNITURA E REALIZZAZIONE DEGLI IMBALLAGGI PER I PRODOTTI FINITI



TRASPORTI



INSTALLAZIONI PRESSO I CLIENTI

Per quanto riguarda questi processi affidati all'esterno, l'azienda assicura il controllo mediante:

01 SELEZIONE DEI FORNITORI/APPALTATORI SULLA BASE DI CRITERI CERTIFICATI E CONDIVISI

La selezione di un fornitore viene effettuata sulla base di una procedura che determina la capacità che il fornitore possiede di fornire materiali, prodotti e servizi conformi alle richieste ed alle specifiche, con lo scopo di diminuire le contestazioni, annullare lo scarto in produzione, migliorare le prestazioni e l'affidabilità del prodotto, ridurre i costi di controllo, ridurre i tempi di mancata produzione, ampliare la conoscenza delle capacità e potenzialità del fornitore, ridurre i rischi relativi a salute, sicurezza sul lavoro e sull'ambiente.

La valutazione dell'idoneità del fornitore è basata sulla sua organizzazione, la sua capacità tecnica, i suoi mezzi di produzione, la sua affidabilità, la conformità e la puntualità delle forniture.

I fornitori valutati positivamente entrano nella "Vendor List" aziendale.

Nel 2023, in linea con quanto avviato due anni fa in merito al sistema di valutazione e **monitoraggio dei fornitori sugli aspetti ESG** e sulla presenza di Certificazioni che dimostrino il loro impegno sui punti cogenti e di principale interesse per Piovan, sono stati contattati e valutati i nuovi fornitori. Nel 2023 tali questionari, per la prima volta, sono stati inviati non solo alla catena di fornitura di Piovan S.p.A., ma anche a quella di altre due società produttive italiane del Gruppo¹³. L'attività di raccolta di feedback dei questionari è continuata nell'anno e il totale dei feedback ricevuti rappresenta il 63% dell'acquistato. Il questionario inviato, oltre a trattare temi già proposti quali controllo qualità, salute e sicurezza sul lavoro, è stato arricchito nella parte relativa agli aspetti ambientali e di una nuova sezione relativa alla responsabilità sociale.

Questo ha permesso e permetterà di creare una sempre maggiore consapevolezza e sensibilizzazione su questi argomenti anche all'esterno dell'azienda e di indirizzare la catena di fornitura del Gruppo verso comportamenti in linea con le politiche aziendali di riferimento.

L'assessment dei fornitori dimostra che il 63% dei fornitori che hanno risposto ha un punteggio superiore a 95, su una scala da 0 a 100, per quanto riguarda la qualità, relativamente alla salute e la sicurezza, il 69% dei fornitori ha un punteggio superiore a 75, per gli aspetti ambientali e relativi alla responsabilità sociale oltre il 56% dei fornitori hanno un punteggio superiore a 50, su una scala da 0 a 100.

02 STESURA E CONSEGNA DI IDONEI CONTRATTI DI FORNITURA E DI APPALTO (CONDIZIONI GENERALI DI FORNITURA/APPALTO, ORDINI DI ACQUISTO, DOCUMENTAZIONE TECNICA)

Le condizioni generali che vengono applicate dal Gruppo ai propri fornitori prevedono:

- la possibilità, nel caso in cui il fornitore non rispetti gli obblighi di conformità dei prodotti, di rifiutare la fornitura e ottenere la messa in conformità della stessa o la risoluzione immediata del relativo ordine e/o contratto;
- la possibilità di richiedere la sostituzione o la riparazione, a spese del fornitore, dei prodotti che si sono rivelati difettosi o difformi entro 24 mesi dalla loro consegna, o entro i 12 mesi seguenti la loro messa in servizio;
- la corresponsione di un indennizzo, da parte del fornitore, nel caso in cui il ritardo relativo alla consegna di un prodotto o all'esecuzione di una prestazione (a) non venga comunicato tempestivamente alla Società, ovvero (b) ecceda i 30 giorni solari. In entrambi i casi la Società manterrà il diritto di mettere fine unilateralmente a tutto o ad una parte del relativo ordine o contratto di acquisto. Non si sono verificati casi in cui queste cautele abbiano trovato applicazione;
- l'adesione al Codice Etico e al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo Ex D.lgs 231/2001 che sono allegati ad ogni contratto di fornitura stipulato dal Gruppo e la non sottoscrizione impedisce l'instaurarsi di un rapporto di fornitura¹⁴.

03 MONITORAGGIO CONTINUO DELLE PERFORMANCE DEI FORNITORI ATTRAVERSO CONTROLLO DEI PRODOTTI/SERVIZI ACQUISTATI, AUDITS PRESSO I SITI PRODUTTIVI E VERIFICHE IN FASE DI AVVIAMENTO DEGLI IMPIANTI PRESSO I CLIENTI

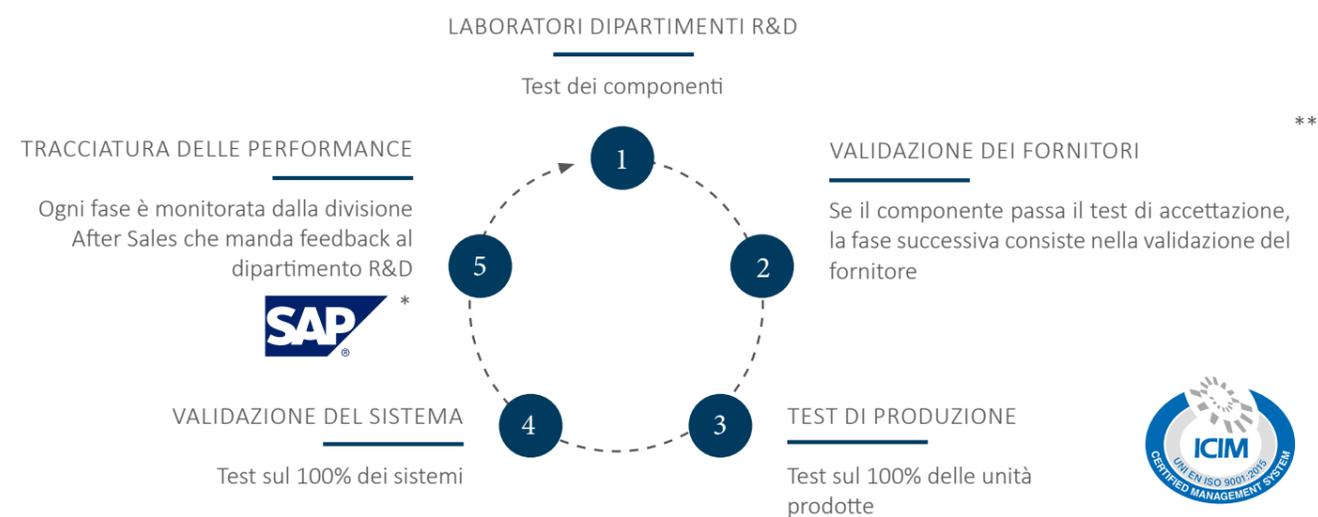
I fornitori legati al processo produttivo sono monitorati costantemente sul rispetto della qualità dei prodotti e servizi forniti e del rispetto della puntualità delle consegne. Il monitoraggio è effettuato sulla base delle procedure aziendali certificate e condivise, coinvolgendo tutte le funzioni aziendali interne connesse con la gestione delle Supply Chain.

Nel corso dell'anno 2023 non si sono verificati cambiamenti significativi relativi alla struttura della catena di fornitura o ai rapporti con i fornitori.

12. A questo proposito si segnala che nel 2023 Piovan S.p.A., Aquatech S.r.l., Penta S.r.l. e Thermalcare Inc hanno rappresentato circa il 40% della produzione di Gruppo.

13. Aquatech S.r.l. e Fea ptp S.r.l.

14. Valido per tutte le società Italiane.



Nell'anno in corso sono stati portati avanti tre progetti volti a promuovere la **sostenibilità**, in particolare:

- il primo consiste nella modifica del questionario ESG, il quale sarà incluso come parte integrante del processo di qualifica dei fornitori. Questo lavoro è stato affidato al team dedicato alla sostenibilità, il cui impegno è fondamentale per garantire che i criteri ESG siano adeguatamente incorporati nelle pratiche di approvvigionamento;
- il secondo progetto prevede una revisione completa della procedura di qualifica e monitoraggio dei fornitori, con l'obiettivo di introdurre analisi reputazionali e il nuovo questionario ESG. Questa iniziativa mira a garantire che i fornitori del Gruppo aderiscano agli standard di sostenibilità di PiovanoGroup e che siano monitorati regolarmente per assicurare il rispetto di tali standard nel lungo periodo;
- infine, il Gruppo ha avviato la creazione di un nuovo set di indicatori chiave di performance (KPI) per gli Acquisti, con l'intento di includere un KPI specifico relativo al numero di fornitori che hanno compilato il questionario ESG. Questo permetterà alle società via via coinvolte di valutare e monitorare in modo efficace l'aderenza dei fornitori del Gruppo ai criteri ESG stabiliti e di adottare le necessarie azioni correttive o di miglioramento.

Il Gruppo implementa la strategia di avere almeno una fabbrica per continente con lo scopo di servire "localmente" i diversi mercati geografici. Per raggiungere un servizio efficace a favore dei clienti, vengono costruite reti di fornitura locali nel distretto di ciascun sito produttivo con una selezione dei fornitori funzionale a raggiungere il miglior livello qualitativo e di sicurezza del prodotto e dei progetti. Da questo approccio consegue uno sviluppo di Know How territoriale diffuso e coordinato dalla leadership tecnologica e di processo del Gruppo Piovano e garantendo una supply chain continuativa e fidelizzata.

Con lo scopo di evitare ritardi nella produzione e consegna del prodotto finito a causa di interruzioni e/o disservizi e/o malfunzionamenti attribuibili ai fornitori selezionati e incaricati, Piovano adotta particolari politiche di approvvigionamento e di gestione dei materiali quali, ad esempio, ordini quadro con relativi piani di consegna, mantenimento di scorte strategiche presso i propri magazzini, attivazione di fornitori alternativi in caso di materiali e semilavorati essenziali per la realizzazione del prodotto.

Nel corso dell'anno 2023 non sono stati individuati casi di non conformità con le normative e/o codici di autoregolamentazione riguardanti gli impatti sulla salute e sicurezza di prodotti e servizi.

* Le informazioni provenienti dai Clienti vengono controllate e monitorate continuamente attraverso il software SAP®.

** Tutte le procedure di Qualità Piovano S.p.A. sono certificate ISO 9001.

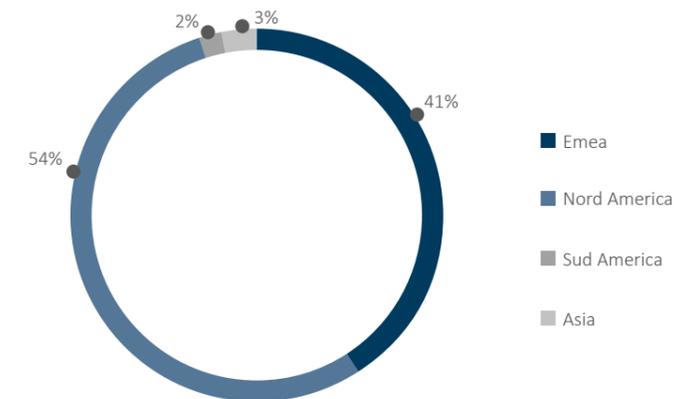
La catena di fornitura del Gruppo si può ricondurre ai seguenti conti del bilancio consolidato:

- acquisti di materie prime, pari a circa 218,4 milioni di euro, ovvero il 43% dei costi totali
- acquisto di prodotti finiti, pari a circa 13,7 milioni di euro, il 2,7% dei costi totali,
- acquisto di assistenza tecnica da terzi, pari a circa 11,4 milioni di euro, il 2,3% dei costi totali,
- acquisto di lavorazione da terzi, pari a circa 22,2 milioni di euro, il 4,4% dei costi totali,
- acquisto di materiale sussidiario e di consumo, pari a circa 4,2 milioni di euro, circa lo 0,8% dei costi totali,
- acquisto di imballaggi, pari a 1,8 milioni di euro, lo 0,4% dei costi totali.

Analizzando l'acquistato per fornitore delle Società produttive¹⁵ per i conti che impattano sulla catena di fornitura, risulta come il Gruppo abbia fatto ricorso nel 2023 a quasi **3.500** fornitori diversi.

PiovanGroup predilige il ricorso a fornitori locali. In particolare, in linea con gli anni precedenti, analizzando l'acquistato per fornitore delle Società produttive riferito solo al valore degli acquisti¹⁶ che impattano sulla catena di fornitura, è emerso come il 54% dell'acquistato sia localizzato in Nord America, un percentuale in linea con quella del fatturato nella stessa area geografica e il 41% in Emea. Questi dati confermano come il Gruppo privilegi l'approvvigionamento da fornitori del territorio. Si riporta qui di seguito il grafico con le percentuali di acquisti suddivisi per area geografica.

VOLUME DI ACQUISTI IMPATTANTI SULLA CATENA DI FORNITURA PER AREA GEOGRAFICA



Analizzando gli acquisti per area geografica, nonché la percentuale di acquisti nello stesso mercato geografico in cui ogni sede produttiva è localizzata, si conferma ancora una volta come l'approvvigionamento deriva da fornitori del territorio. Si riporta qui di seguito la % di spesa sui fornitori locali.

PERCENTUALE DI SPESA SUI FORNITORI LOCALI PER AREA GEOGRAFICA - GRI 204-1

EMEA	87%
Nord America	91%
Sud America	95%
Asia	91%

15. Le società produttive sono: Piovan S.p.A., Aquatech S.r.l., Penta S.r.l., Fea Ptp S.r.l., Doteco S.p.A., FDM GmbH, Piovan Plastics Machinery Co. Ltd., Universal Dynamics Inc., Piovan Do Brasil Industria e Comercio Ltda, IPEG Inc, Thermal Care Inc, Pelletron Corp.

16. Il valore totale degli acquisti rilevanti per la catena di fornitura è stato individuato considerando i seguenti acquisti per le sole società produttive: materie prime, materiale sussidiario e di consumo, prodotti finiti, imballaggi, lavorazioni da terzi, trasporti su acquisti, assistenza tecnica da terzi.



6

Tutela Ambientale e Climate Change

PiovanGroup orienta il proprio business verso azioni e comportamenti che siano il più possibile ecologicamente sostenibili.



PiovanoGroup tiene in grande considerazione la responsabilità sociale che deriva dall'impatto delle proprie attività aziendali sull'ambiente in cui esse si svolgono e, conseguentemente, orienta il proprio business verso azioni e comportamenti che siano il più possibile ecologicamente sostenibili.

In questo contesto, la Capogruppo Piovano S.p.A. è in possesso dal 2019 della certificazione del proprio sistema di gestione ambientale secondo lo standard internazionale UNI EN ISO 14001¹⁷. La certificazione testimonia l'impegno verso la gestione ambientale responsabile e il continuo miglioramento delle performance ambientali. Attraverso l'implementazione di un Sistema di Gestione Ambientale conformemente agli standard della normativa ISO 14001, l'azienda si impegna ad identificare, monitorare e ridurre l'impatto delle proprie attività sull'ambiente.

Nel 2023 è stato ultimato l'investimento relativo all'impianto fotovoltaico sulla copertura del polo logistico di Piovano S.p.A.: l'energia elettrica autoprodotta derivante dall'impianto fotovoltaico è aumentata del 44% per Piovano S.p.A., percentuale che aumenterà l'anno prossimo con lo scopo di essere sempre più autosufficienti dal punto di vista energetico. Le sedi produttive di Piovano S.p.A. e Aquatech S.r.l. ad oggi hanno prodotto il 17% del proprio fabbisogno energetico tramite l'impianto fotovoltaico.

Per il prossimo anno si prevede l'installazione di impianti fotovoltaici sia nel nuovo stabilimento della filiale ubicata in Cina, sia nel nuovo stabilimento di una filiale Italiana in occasione dell'ampliamento del suo stabile.

Gli obiettivi approvati, permetteranno in futuro di ridurre le emissioni e i consumi energetici.

I principali rischi connessi alle tematiche ambientali che

PiovanoGroup deve affrontare sono la possibile non conformità alla normativa localmente applicabile e la possibile perdita della certificazione ISO 14001¹⁸.

Per prevenire ciò, il Gruppo si impegna a svolgere la sua attività nel rispetto della normativa ambientale. Impegno confermato dalla politica ambientale di Gruppo che enuncia i seguenti principi da seguire:

- rispettare tutte le leggi, le norme, i regolamenti e gli obblighi di informativa applicabili in materia ambientale in tutti i Paesi in cui opera;
- impegnarsi a ottimizzare le operazioni interne per ridurre l'uso e lo spreco di energia, acqua e risorse naturali, con una particolare attenzione alle risorse scarse;
- promuovere l'efficienza energetica e incoraggiare quanto possibile il ricorso alle energie rinnovabili;
- monitorare costantemente il consumo di risorse, impegnandosi a ridurre gli sprechi;
- promuovere una cultura aziendale incentrata sulla sostenibilità, coinvolgendo attivamente tutti gli stakeholder, dai dipendenti alle parti interessate nella realizzazione degli obiettivi aziendali, come i clienti e i fornitori;
- instaurare e promuovere rapporti collaborativi e di reciproca fiducia con i propri fornitori e clienti, condividendo l'impegno di applicare pratiche e metodologie atte a perseguire uno sviluppo sostenibile del proprio business;
- adottare un approccio responsabile alla gestione dei rifiuti prodotti durante le attività aziendali, promuovendo attivamente il riciclo e il riutilizzo di materiali, riducendo così l'impatto ambientale dei processi;
- coinvolgere dipendenti, fornitori e clienti nella promozione

di pratiche sostenibili fornendo formazione sulla sostenibilità ambientale e incoraggiando la consapevolezza dell'importanza della tutela dell'ambiente;

- contribuire allo sviluppo di tecnologie efficienti e che riducano al minimo l'utilizzo delle risorse naturali.

Nel corso del 2023 non ci sono state né pene pecuniarie né sanzioni non monetarie per il mancato rispetto delle leggi e/o delle normative ambientali.

Nel corso del 2023 è proseguita la campagna di informazione sulle principali tematiche ambientali che ha riguardato sia il personale impiegatizio sia quello di produzione. Negli uffici sono state affrontate le tematiche relative al risparmio energetico e al corretto conferimento dei rifiuti, mentre nelle

aree produttive sono stati evidenziati i temi connessi alla gestione dei rifiuti, alle emissioni in atmosfera, all'importanza di una corretta etichettatura dei recipienti di smaltimento e alla gestione delle emergenze ambientali causate da sversamenti di olii o da sostanze chimiche pericolose. La formazione ha coinvolto 33 dipendenti, di cui 28 dell'ufficio acquisti, per un totale di 344 ore di formazione.

Anche la qualità dell'aria gioca un ruolo fondamentale per la salvaguardia degli aspetti ambientali, infatti, sono state effettuate analisi per verificare la qualità dei fumi di saldatura. Le misurazioni hanno constatato che tutti i valori restano al di sotto dei valori limiti dettati dalla legge.

IN QUESTO CAPITOLO SONO RENDICONTATI GLI INDICATORI DI PERFORMANCE AMBIENTALE RELATIVI AI SEGUENTI AMBITI:



CONSUMI ENERGETICI
E RELATIVE EMISSIONI



GESTIONE DEI
RIFIUTI



GESTIONE DEL
CONSUMO IDRICO

Nel corso del 2023, per rendicontare con maggior trasparenza gli impatti che il Gruppo ha sull'ambiente è stato esteso il perimetro a tutto il Gruppo per quanto riguarda i consumi idrici e i rifiuti prodotti, oltre che per i consumi energetici e le relative emissioni già coperti.

17. Piovano S.p.A. rappresenta circa il 24% della produzione del Gruppo.

18. In conformità a quanto richiesto dalla norma ISO 14001/2015 sono stati valutati i seguenti aspetti ambientali: Suolo e sottosuolo, Consumi energetici, Consumi risorse naturali, emissione in atmosfera, gas a effetto serra, impianti termici, scarichi idrici, rifiuti, prevenzione incendi, sostanze chimiche pericolose, rumore, campi elettromagnetici, trasporti.

6.1 Gestione dei consumi energetici

L'attività produttiva del Gruppo Piovan è essenzialmente un'attività di assemblaggio e quindi è un'attività non energivora rispetto all'attività propriamente manifatturiera.

ENERGIA CONSUMATA (IN GJ) GRI 302 - 1

	2021 (ex IPEG Group)	2022 (incl IPEG Group)	2023 (incl IPEG Group)	Var 2023 vs 2022
Energia elettrica acquistata	16.204	26.061	26.467	2%
di cui proveniente da fonti rinnovabili 100% certificate	92	87	2.238	2472%
di cui acquistata da fonti non rinnovabili	16.112	25.974	24.229	-7%
Energia elettrica autoprodotta (da fotovoltaico)	1.329	1.270	1.580	24%
di cui auto-consumata	1.309	1.259	1.387	10%
di cui immessa in rete	20	10	193	1761%
Gas Naturale	14.416	27.364	19.726	-28%
Totale consumo	31.930	54.684	47.580	-13%
Gasolio	n/a	n/a	13.371	-
di cui ad uso strumentale			9.949	
di cui ad uso promiscuo			3.421	
Benzina	n/a	n/a	26.201	-
di cui ad uso strumentale			5.840	
di cui ad uso promiscuo			20.361	
Totale	-	-	39.572	-
TOTALE	n/a	n/a	87.151	-

Rispetto all'anno scorso il Gruppo ha diminuito del 13% il totale dell'energia consumata¹⁹. Diminuzione derivante da una netta diminuzione dei consumi di gas naturale (-28%). Si nota un aumento dell'energia elettrica autoprodotta (da impianto fotovoltaico), +24%, a seguito della conclusione dell'investimento di pannelli fotovoltaici presso il sito di Santa

Maria di Sala (VE). A partire da quest'anno il consumo di energia è rappresentato includendo oltre all'energia elettrica e al gas naturale anche i consumi della flotta di auto aziendali. Ai fini di una maggior trasparenza e completezza includendo anche questi elementi il consumo di energia totale del Gruppo nel 2023 è stato pari a 87.151 GJ.

19. In fase di analisi e rilevazione dei dati dell'anno in corso è emersa la necessità di effettuare un restatement del consumo del gas e dell'energia elettrica del 2022 relativo allo stabilimento di Ipeg Inc, sito a Franklin, in Nord America, in quanto è stata effettuata una riattribuzione dei consumi di competenza.

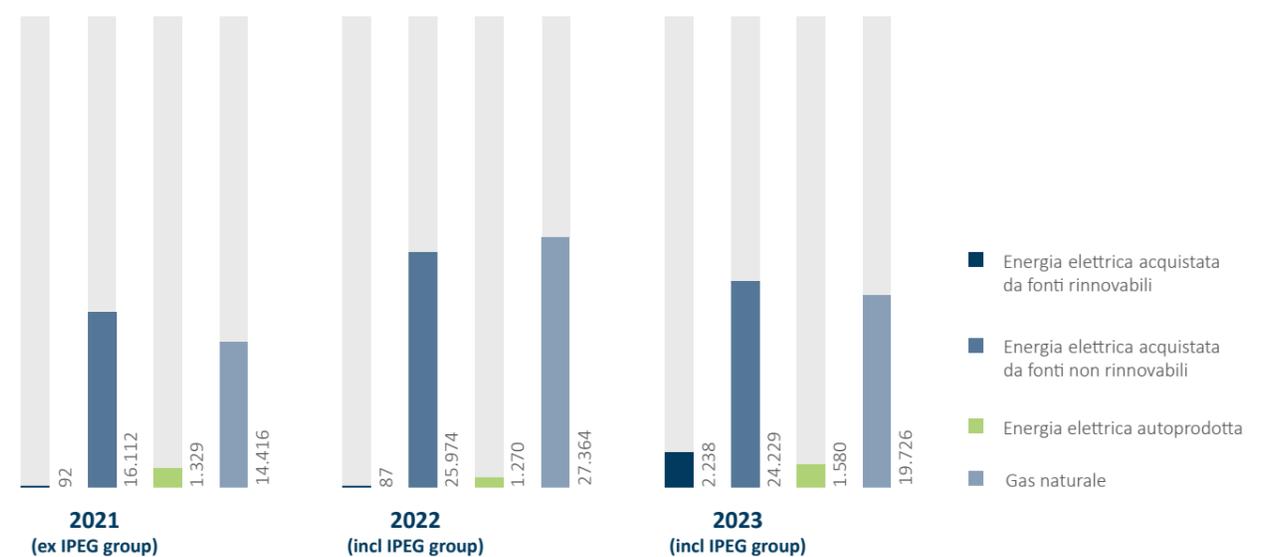
Il consumo di gas naturale non si riferisce al processo produttivo, ma è relativo sostanzialmente al riscaldamento degli ambienti e quindi è legato all'andamento delle condizioni atmosferiche. Nel 2023 il consumo è stato pari a 19.726 GJ.

La tabella sottostante riporta l'andamento delle emissioni di Scope 1 e di Scope 2 (location-based e market-based).

EMISSIONI tCO₂ GRI 305-1, 305-2

	2021 (ex IPEG Group)	2022	2023 (parità di perimetro)	2023	Var 2023 vs 2022 a parità di perimetro	
Scope 1	Gas naturale	809	1.531	1.173	-23%	
	Gasolio			0	1.035	
	Benzina			0	2.295	
Totale Scope 1	809	1.531	1.173	4.504	-23%	
Scope 2	Location based	2.484	3.727	3.731	3.731	0%
	Market based	2.315	4.255	4.147	4.147	-3%
Totale	Scope 1 + Scope 2 (location-based)	3.293	5.259	4.904	8.235	-7%
	Scope 1 + Scope 2 (market-based)	3.124	5.786	5.319	8.650	-8%

CONSUMI IN GJ



6.2 Gestione dei rifiuti

La quantità e la tipologia di rifiuti prodotti da un'organizzazione rappresentano le conseguenze delle attività necessarie alla realizzazione dei suoi output. È fondamentale comprendere in che punto della catena del valore tali rifiuti sono generati per capirne meglio gli impatti, mettere in atto le azioni volte a mitigarne gli effetti e adottare misure a favore della circolarità.

Il Gruppo Piovan ha individuato due tipologie di impatti connessi ai rifiuti: quelli relativi ai rifiuti in uscita, ovvero generati dalle sue attività di impresa, e quelli connessi ai rifiuti generati a valle della catena del valore, cioè correlati al prodotto al termine della sua vita utile. In questa sezione sono trattati gli indicatori ambientali relativi ai rifiuti generati dall'attività d'impresa di PiovanGroup, mentre per quelli connessi al prodotto e alla sua

riciclabilità al termine della sua vita utile si rimanda al paragrafo 1.2 "Riciclabilità del prodotto Piovan" presente nel Capitolo 1. Per PiovanGroup i rifiuti generati sono essenzialmente scarti del processo produttivo e delle attività di ufficio: da un lato sono costituiti da materiali da imballo misti, come ad esempio, carta, cartone e legno, dall'altro sono rappresentati da residui del processo di assemblaggio, come ad esempio trucioli di materiale ferroso, alluminio e acciaio.

Fino all'anno scorso i dati presentati si riferivano alle società produttive, da quest'anno il perimetro è stato allargato a tutto il Gruppo²⁰. Qui di seguito sono esposte le tabelle riassuntive, dove viene riportato anche il dato delle sole società produttive per poter permettere un'analisi comparativa del dato.

RIFIUTI PRODOTTI PER COMPOSIZIONE (IN t) GRI 306-3

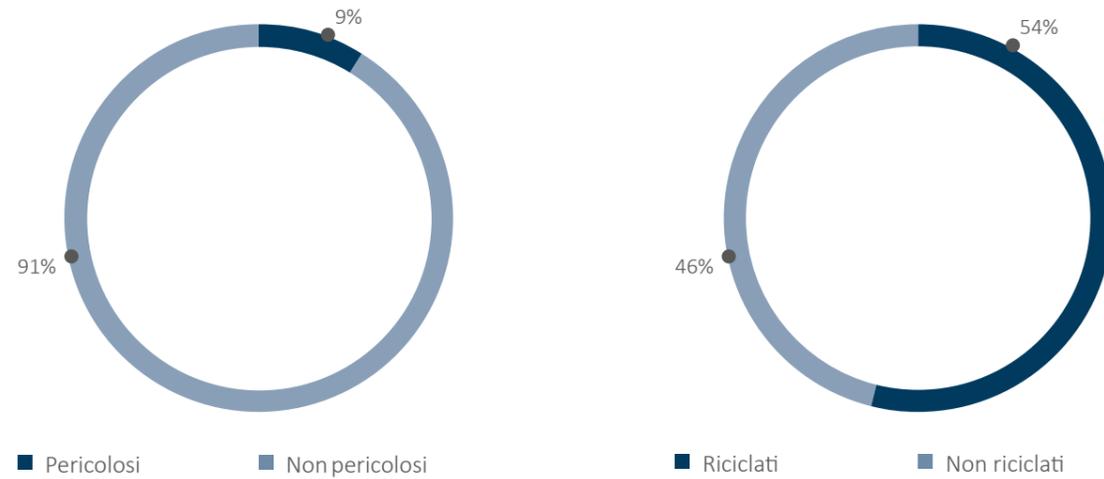
Rifiuti prodotti per composizione in t	rifiuti generati	rifiuti non conferiti in discarica	rifiuti conferiti in discarica
Legno	121	109	12
Carta	214	180	34
Acciaio, Ferro, Alluminio	139	135	4
Plastica	55	49	6
Secco	165	30	136
Rame	9	9	0
Rifiuti prodotti dal trattamento chimico superficiale e dal rivestimento di metalli ed altri materiali, ad es. rifiuti di sgrassaggio contenenti sostanze pericolose	42	0	42
Altro	558	86	471
Totale	1.303	598	705

Nel corso del 2023 sono state raccolte 1.303 tonnellate di rifiuti, di cui 1.184 tonnellate di rifiuti non pericolosi e 118 tonnellate di rifiuti pericolosi. Quest'ultimi sono costituiti principalmente da rifiuti liquidi, residui e scarti derivanti dal lavaggio dei metalli dopo la lavorazione.

20. Si precisa che sono state effettuate delle stime per alcune società commerciali per le quali non è stato possibile reperire il dato, stime che nel complesso pesano il 5% dei consumi totali dei rifiuti al netto del dato stimato.



RIFIUTI NEL 2023



RIFIUTI NON CONFERITI IN DISCARICA TRAMITE OPERAZIONI DI RECUPERO (IN t) GRI 306-4

	2021 PRODUTTIVE			2022 PRODUTTIVE			2023 PRODUTTIVE			2023 TUTTO IL GRUPPO		
	presso il sito	fuori del sito	Totale	presso il sito	fuori del sito	Totale	presso il sito	fuori del sito	Totale	presso il sito	fuori del sito	Totale
Rifiuti Pericolosi												
Preparazione al riutilizzo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	0	0
Riciclaggio	0	8	8	0	3	3	0	7	7	-	7	7
Altre operazioni di recupero	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	0	0
Totale	0	8	8	-	3	3	0	7	7	0	7	7
Rifiuti Non Pericolosi												
Preparazione al riutilizzo	0	13	13	-	15	15	0	0	0	0	0	0
Riciclaggio	0	491	491	-	410	410	-	467	467	0	536	536
Altre operazioni di recupero	0	27	27	-	42	42	-	26	26	0	55	55
Totale	0	531	531	-	467	467	0	493	493	0	591	591

RIFIUTI CONFERITI IN DISCARICA TRAMITE OPERAZIONI DI RECUPERO (IN t) GRI 306-5

	2021 PRODUTTIVE			2022 PRODUTTIVE			2023 PRODUTTIVE			2023 TUTTO IL GRUPPO		
	presso il sito	fuori del sito	Totale	presso il sito	fuori del sito	Totale	presso il sito	fuori del sito	Totale	presso il sito	fuori del sito	Totale
Rifiuti Pericolosi												
Incenerimento (con recupero di energia)	0	0	0	0	0	0	-	-	0	0	-	-
Incenerimento (senza recupero di energia)	0	0	0	0	-	0	-	2	1,61	0	2	2
Messa in discarica	0	108	108	0	106	106	-	69	68,6	0	69	69
Altre operazioni di smaltimento	0	10	10	0	12	12	-	41	41,36	0	41	41
Totale	0	118	118	0	118	118	0	112	112	0	112	112
Rifiuti Non Pericolosi												
Incenerimento (con recupero di energia)	-	-	-	0	0	-	-	7	7	0	19	19
Incenerimento (senza recupero di energia)	-	8	8	0	8	8	-	8	8	0	8	8
Messa in discarica	-	75	75	0	98	98	-	238	238	0	254	254
Altre operazioni di smaltimento	-	120	120	0	300	300	-	293	293	19,3	293	313
Totale	-	203	203	-	406	406	-	545	545	19	574	593

Rispetto al 2022 il totale dei rifiuti raccolti, a parità di perimetro, è aumentato del 16%. Si nota un trend positivo per quanto riguarda la diminuzione dei rifiuti pericolosi sul totale, nel 2021 erano pari a 126 tonnellate, ad oggi pari a 118 tonnellate, anche se nello stesso periodo il Gruppo in termini di fatturato è cresciuto del 99% di fatto raddoppiando di dimensione.

Il processo di monitoraggio dei rifiuti prodotti avviene tramite apposito registro di carico/scarico rifiuti che ne attesta la tipologia e la quantità prodotta.

Tutti i rifiuti generati dall'attività aziendale sono raccolti e smaltiti in ottemperanza alle normative locali. Il processo di raccolta, trattamento e riciclaggio dei rifiuti non pericolosi e dello smaltimento dei rifiuti pericolosi avviene presso siti esterni tramite fornitori locali di tali servizi. Il Gruppo non produce rifiuti radioattivi. Si evidenzia che nel corso dell'anno 2023 è

stato riciclato il 50% di rifiuti non pericolosi, 591 tonnellate. Il Gruppo Piovan dà una grande importanza alla raccolta differenziata: soprattutto nei plant italiani ed europei tutto il personale è stato informato in merito ai criteri e al rispetto della raccolta differenziata.

Sono state allestite apposite "isole" per la differenziazione dei rifiuti (carta e cartone, umido, PET, lattine, pile usate, secco non riciclabile) sia nei reparti produttivi che negli uffici e nelle aree ristoro, in modo da incentivare il recupero di materiali riciclabili e lo smaltimento corretto di quelli che invece non sono recuperabili, ma potenzialmente dannosi per l'ambiente. Nei plant italiani della Capogruppo e di Aquatech per agevolare ed efficientare il trasporto e il conferimento esterno dei rifiuti è presente un "trenino" munito di una carovana di siviere per ogni tipologia di rifiuto e uno scaffale per organizzare il deposito temporaneo dei rifiuti liquidi e di quelli speciali.

6.3 Gestione del consumo idrico

L'attività produttiva di PiovanoGroup è essenzialmente un'attività di assemblaggio, pertanto l'acqua non è una risorsa che entra a far parte del ciclo produttivo, ad esempio non viene né stoccata per essere usata successivamente né utilizzata nei prodotti o in operazioni di raffreddamento. Date queste premesse, il Gruppo Piovano non ha identificato lungo la propria catena del valore impatti significativi in materia di risorse idriche, né in termini di consumo né di scarichi. In questo contesto, l'utilizzo di risorse idriche è rappresentato quasi esclusivamente dal consumo per uso civile, ovvero per i servizi igienici e nelle aree ristoro.

Per tutti i siti produttivi l'acqua proviene dall'acquedotto pubblico tramite gestori locali pertanto tutte le attività legate alla gestione, trattamento, scarico e depurazione delle acque sono a loro demandate. Fino ad oggi non sono state previste particolari attività di rilevazione e di monitoraggio ad hoc dei consumi idrici per le ragioni spiegate sopra citate, ma la loro rendicontazione è comunque possibile tramite le fatture

ricevute dai fornitori terzi.

Nel rendicontare gli indicatori relativi al consumo idrico si presuppone che il consumo d'acqua sia pari al prelievo: le ragioni di tale assunzione derivano dal fatto che, come sopra esplicitato, l'acqua non fa parte del ciclo produttivo, pertanto è ragionevole pensare che l'acqua prelevata corrisponda all'acqua effettivamente consumata. Per questo motivo il Gruppo non sversa né immette acqua inquinata.

I dati di seguito vengono riportati sia per le Società produttive, per permettere un confronto con i consumi dell'anno scorso, sia per l'intero Gruppo²¹. Nel corso del 2023 sono stati consumati 35,3 megalitri di acqua, per quasi la totalità si tratta di acqua dolce e solo in minima parte (1%) da altre tipologie di acqua. A parità di perimetro, considerando le sole società produttive, c'è una diminuzione del 7%²². Il 40% delle acque proviene da aree sottoposte a stress idrico.

La tabella sottostante riporta il consumo in megalitri per tipologia di fonte.

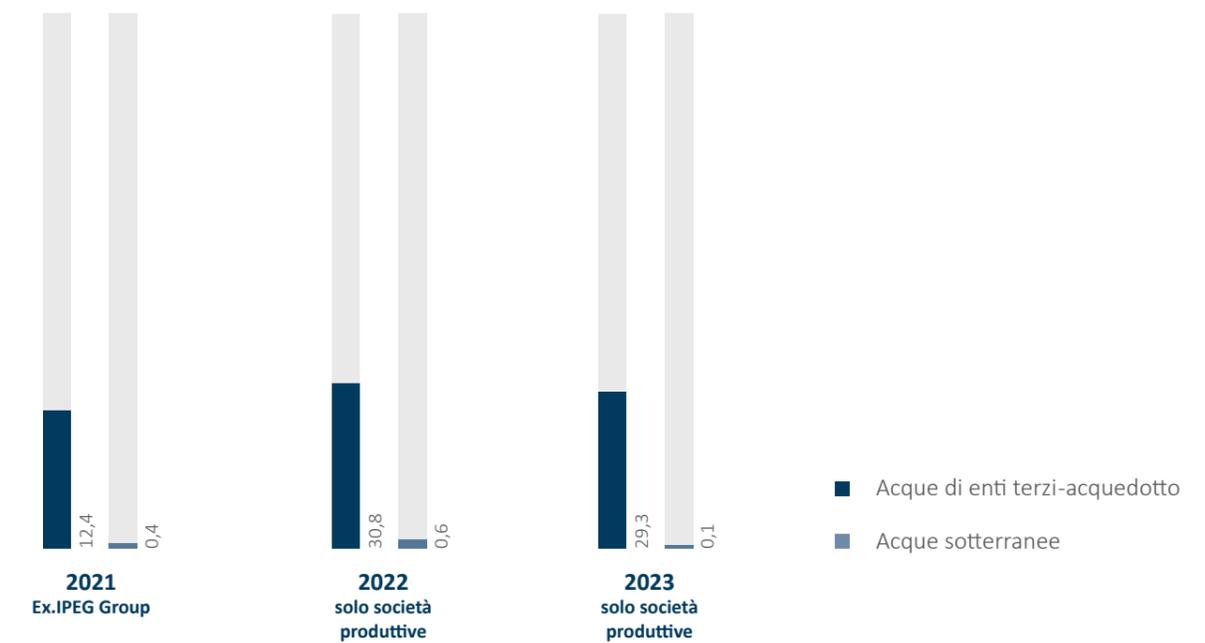
CONSUMO IDRICO PER TIPOLOGIA DI FONTE (IN MEGALITRI) GRI 303-5

	2021 ex. IPEG Group	2022 solo società produttive	2023 solo società produttive	2023 TUTTO IL GRUPPO	Var. 2023 vs. 2022 a parità di perimetro
Acque sotterranee	0,4	0,6	0,1	0,1	
Acque di enti terzi- acquedotto	12,4	30,8	29,3	35,3	
Totale	12,8	31,4	29,3	35,3	- 7%

21. Al fine di fornire un dato quanto più accurato, sono state effettuate delle stime per alcune società commerciali per le quali non è stato possibile reperire in maniera attendibile le informazioni riguardo i consumi idrici, stime che nel complesso pesano il 17% dei consumi totali al netto del dato stimato.

22. In fase di analisi e rilevazione dei dati dell'anno in corso è emersa la necessità di effettuare un restatement del consumo idrico del 2022 relativo allo stabilimento di Ipeg Inc., sito a Franklin, in Nord America.

CONSUMO IDRICO PER TIPOLOGIA DI FONTE





7

Aspetti sociali

PiovanGroup considera le risorse umane un elemento indispensabile ed imprescindibile per il conseguimento degli obiettivi.

La gestione e lo sviluppo delle risorse umane sono condotti nell'ottica di valorizzare le competenze, le potenzialità e l'impegno di ciascuna persona.

PiovanGroup considera le risorse umane un elemento indispensabile ed imprescindibile per il conseguimento degli obiettivi. La gestione e lo sviluppo delle risorse umane sono condotti nell'ottica di valorizzare le competenze, le potenzialità e l'impegno di ciascuna persona, adoperando criteri di valutazione oggettivi e documentati.

Nella gestione delle risorse umane, il Gruppo fonda le proprie scelte e le norme di comportamento da adottare ispirandosi ai principi etici e valoriali di uguaglianza, coesione, onestà, rispetto e tutela della persona, nonché ai principi delle ILO Conventions diramate sul tema. Nell'ambito dei propri rapporti interni e nelle relazioni con tutti i soggetti terzi, viene evitata fermamente ogni forma di discriminazione, promuovendo il rispetto del lavoro e dei lavoratori. PiovanGroup opera costantemente con la finalità di garantire la tutela dell'integrità fisica e morale dei lavoratori, favorendo un continuo accrescimento delle loro competenze tecniche e professionali.

PiovanGroup incentiva la partecipazione e il coinvolgimento responsabile delle proprie persone, anche attraverso il dialogo sociale, per migliorare la loro inclusione e far comprendere a fondo i suoi valori e la sua cultura. Viene inoltre garantita la libera associazione ad organizzazioni sindacali e di contrattazione collettiva che opera localmente garantendo un dialogo costruttivo finalizzato al miglioramento continuo.

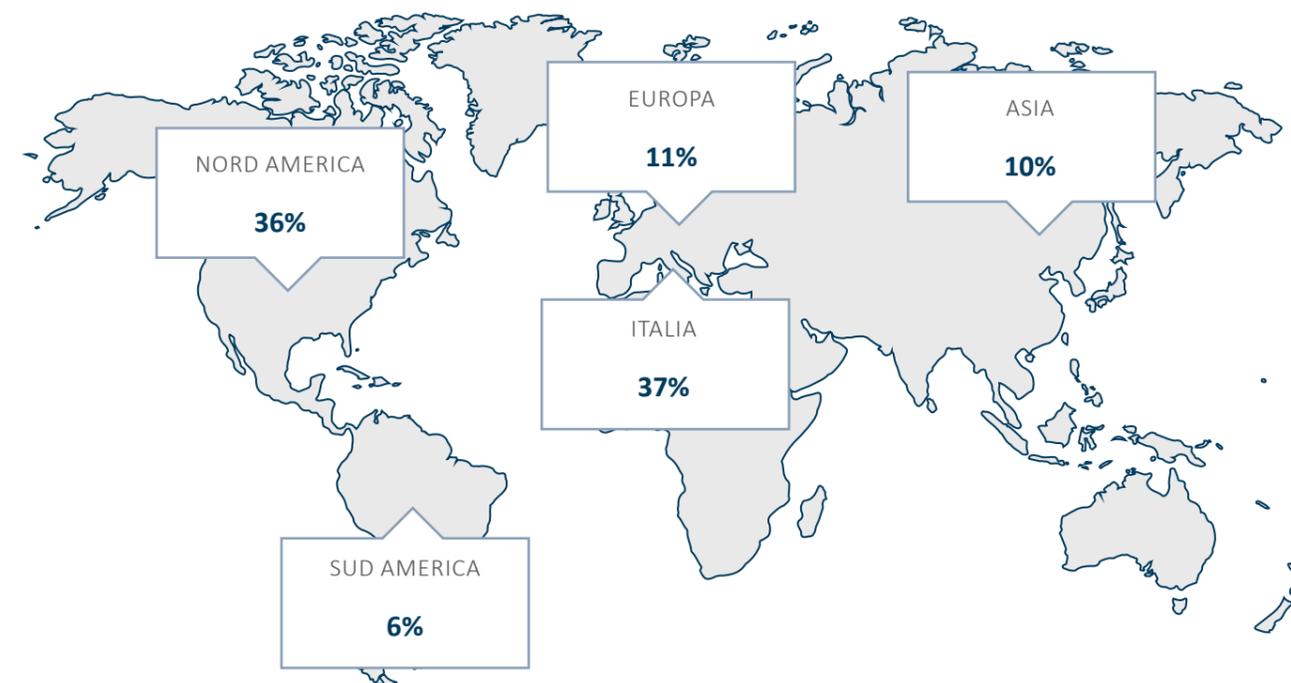
Un continuo dialogo con i sindacati e con ogni forma istituzionale che rappresenta i collaboratori di Piovan nel mondo ha fatto in modo che non si siano mai registrati tensioni sindacali o scioperi. Il rischio connesso ad una mancata gestione del personale è mitigato dal fatto che il Gruppo considera da sempre il capitale umano come un asset strategico e riconosce alle persone valenza strategica e centralità per la realizzazione degli obiettivi aziendali e per affrontare le sfide più innovative.

È in essere un manuale che viene consegnato a tutti i dipendenti e ai neoassunti, dove vengono descritti:

- i principi seguiti dal Gruppo, come avere un atteggiamento aperto e positivo, ritenersi responsabili e supportarsi a vicenda per raggiungere il successo;
- le policy in essere, come ad esempio, pari opportunità, prevenzione delle molestie e delle discriminazioni, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- il codice di condotta del Gruppo;
- regole generali applicate dal Gruppo.

Tramite l'applicazione del manuale, pari opportunità di lavoro ai dipendenti e un processo di reclamo disponibile per tutti vengono mitigati i rischi connessi a eventuali tensioni sindacali.

7.1 Gestione del personale



Nel 2023 il Gruppo Piovan conta 1.805 dipendenti, in linea sostanzialmente con i 1.804 dipendenti dell'anno scorso. Il Gruppo si avvale inoltre di lavoratori non dipendenti, nello specifico lavoratori in somministrazione, che a fine anno sono 39 (38 uomini e 1 donna), impiegati in varie funzioni, service, ufficio tecnico, produzione e amministrazione.

Con riferimento alle risorse umane, le modalità di gestione dei rischi e le relative opportunità coinvolgono tutto il Gruppo. Piovan opera in oltre 20 Paesi con diversi background sociali e culturali e tramite l'adozione del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001 (Modello 231) riesce ad affrontare quotidianamente le sfide derivanti dalla diversità multiculturale. Il rispetto del valore della diversità all'interno del Gruppo e l'inclusione sono principi praticati quotidianamente dal management aziendale e diffusi su tutta l'organizzazione. Nel 2023 sono state intensificate le ore di formazione dedicate a questi temi, con delle sessioni

dedicate ai Valori del Gruppo, al Codice Etico, alla Diversity e all'Inclusione.

PiovanGroup opera tenendo conto delle esigenze della collettività, ambito nel quale svolge la propria attività contribuendo alla promozione della qualità della vita e allo sviluppo economico, sociale, culturale e civile anche favorendo l'incontro e lo scambio, la condivisione e la generazione di conoscenza.

La tutela dei diritti dei lavoratori e i relativi rischi connessi viene gestita tramite l'applicazione dei contratti collettivi e con il rispetto delle normative locali in tutti i Paesi in cui il Gruppo è presente. Il personale italiano del Gruppo è soggetto a contrattazione collettiva²³- 100% dei lavoratori- coerentemente con la linea aziendale orientata a creare occupazione stabile e duratura per i propri lavoratori. In maniera simile nei Paesi in cui non è prevista la contrattazione collettiva, il 100% del

23. L'azienda è regolamentata dal Contratto Collettivo Nazionale dell'Industria Metalmeccanica e dell'installazione d'impianti

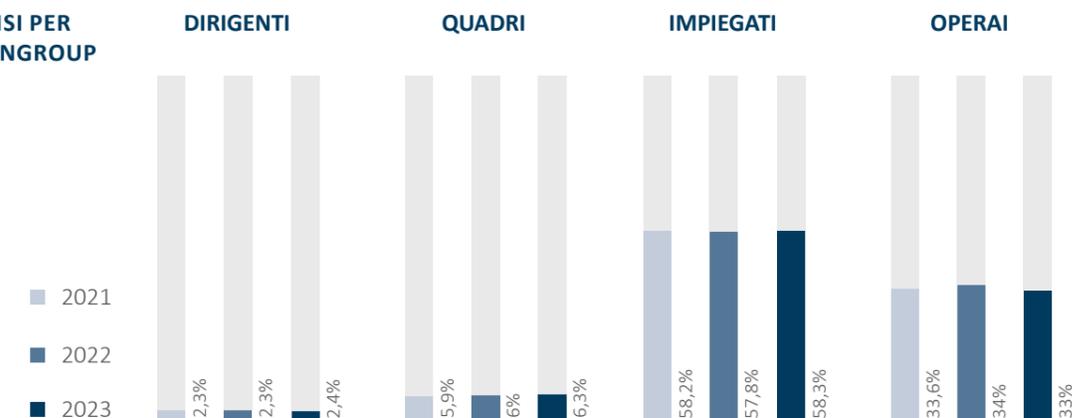
personale del Gruppo è assunto tramite simili forme, cosa che garantisce tra le altre cose a ciascun individuo un numero massimo di ore lavorative e il diritto alla libertà di associazione. In sintesi, il 95% del personale del Gruppo è soggetto a contrattazione collettiva, la restante parte risulta assunta con contratti aziendali o individuali che hanno come riferimento le norme e le prassi di mercato locali, il Codice Etico, la Policy sui Diritti Umani, Diversità, Equità e Inclusione, Ambiente, Salute e Sicurezza e Politica sull'orario di Lavoro. Ogni filiale del Gruppo segue le regole date dai contratti nazionali che garantiscono un massimo di 48 ore di lavoro ordinarie settimanali e un massimo

di 8 ore ordinarie al giorno. Nel 2023 il 27% dei lavoratori del Gruppo ha aderito ad un sindacato.

Per favorire una comunicazione continua e consapevolezza vengono organizzate riunioni periodiche mensili e viene inviata una newsletter a tutti i dipendenti. I dipendenti hanno la possibilità di partecipare ai sondaggi di coinvolgimento, i cui risultati vengono condivisi e i commenti consentono di migliorare continuamente le procedure e le politiche di gestione, ad esempio è stata stilata la Politica di servizio alla comunità.



DIPENDENTI SUDDIVISI PER CATEGORIA DI PIOVANGROUP



La distribuzione dell'organico ben riflette il modello di business di PiovanGroup, che punta a mantenere all'interno della struttura le figure professionali che costituiscono competenza critica e distintiva. A livello di Gruppo la maggior parte dei dipendenti rientra nella categoria degli impiegati, il 58% del totale, ossia 1.053 dipendenti.

NUMERO TOTALE DEI DIPENDENTI DI PIOVANGROUP SUDDIVISI PER TIPO DI CONTRATTO E GENERE GRI 2-7

	2021			2022			2023		
	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale
Tempo indeterminato	912	164	1.076	1.410	259	1.669	1.408	276	1.684
Tempo determinato	87	33	120	92	43	135	86	35	121
Totale	999	197	1.196	1.502	302	1.804	1.494	311	1.805

Il Gruppo Piovan privilegia l'instaurarsi di un rapporto lavorativo stabile e duraturo: Infatti, in linea con l'anno scorso, il 93% del personale, ovvero 1.684 dipendenti, è assunto con contratto a tempo indeterminato.

Il 94% degli uomini è assunto con contratto a tempo indeterminato, mentre per le donne tale percentuale è pari all'89%. La suddivisione per genere del personale mostra che il 17% sul totale è rappresentato da donne: questa percentuale è dovuta all'attività metalmeccanica caratteristica del Gruppo, fortemente indirizzata ad aspetti spiccatamente tecnico-ingegneristici.

NUMERO TOTALE DEI DIPENDENTI DI PIOVANGROUP SUDDIVISI PER REGIME ORARIO DI LAVORO APPLICATO (FULL TIME / PART-TIME) E GENERE GRI 2-7

	2021			2022			2023		
	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale
Full-time	996	182	1.178	1.488	275	1.763	1.481	279	1.760
Part-time	3	15	18	14	27	41	13	32	45
Totale	999	197	1.196	1.502	302	1.804	1.494	311	1.805

PiovanGroup concede il part-time ai lavoratori e alle lavoratrici che ne fanno richiesta motivata, nel 2023 i contratti part-time sono pari a 45, di cui 32 in capo a donne, l'11% delle donne presenti in organico. Il part-time concesso al 31/12/2023 appartiene al 3% del personale.


NUMERO TOTALE DEI DIPENDENTI DI PIOVANGROUP SUDDIVISI PER CATEGORIA E GENERE GRI 405-1

	2021			2022			2023		
	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale
Dirigenti	26	1	27	38	3	41	40	3	43
Quadri	63	8	71	94	14	108	98	16	114
Impiegati	523	173	696	788	254	1.042	793	260	1.053
Operai	387	15	402	582	31	613	563	32	595
Totale	999	197	1.196	1.502	302	1.804	1.494	311	1.805

Il Gruppo conta tre dirigenti donna, che ricoprono ruoli chiave nelle funzioni HR (Human Resources) e M&A (Mergers & Acquisitions), apportando non solo competenze e prospettive preziose alle loro funzioni, ma anche rappresentando un modello positivo per le aspiranti leader femminili all'interno del nostro Gruppo.

Attualmente il 10% dei primi rapporti diretti, corrispondenti a sei donne, occupa posizioni strategiche (considerando i riporti diretti delle filiali più rappresentative). L'impegno verso la parità di genere del Gruppo, con la consapevolezza che bisogna garantire una maggiore rappresentanza delle donne nei ruoli decisionali, è confermato da uno degli obiettivi di sostenibilità che prevede l'aumento di questa percentuale.

NUMERO TOTALE DEI DIPENDENTI DI PIOVANGROUP SUDDIVISI PER ETÀ E GENERE GRI 405-1

Età	2021			2022			2023		
	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale
< 30 anni	128	24	152	196	41	237	184	39	223
Dai 30 ai 50 anni	561	129	690	793	171	964	796	181	977
> 50 anni	310	44	354	513	90	603	514	91	605
Totale	999	197	1.196	1.502	302	1.804	1.494	311	1.805

La maggior parte dei dipendenti del Gruppo si colloca nella fascia d'età compresa tra i 30 e i 50 anni.

Al 31 dicembre 2023 i dipendenti appartenenti a categorie vulnerabili sono pari a 103, il 6% del totale forza lavoro.

Nel corso del 2023, la Società è stata informata di un presunto caso di discriminazione all'interno di una filiale periferica tramite il canale di whistleblowing. In linea con le procedure interne stabilite, è stata immediatamente avviata un'indagine approfondita, la quale ha previsto due visite sul luogo per raccogliere informazioni dettagliate. Al termine di questo processo investigativo, il caso è stato considerato non fondato e quindi archiviato. Per garantire una maggiore consapevolezza e rispetto dei principi etici all'interno della filiale, è stata organizzata e condotta una formazione specifica sul Codice Etico per tutti i dipendenti. Questo intervento mira non solo a rafforzare la comprensione dei valori fondamentali dell'azienda, ma anche a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso per tutti.

Nel momento in cui si apre una posizione lavorativa internamente vengono incoraggiati i dipendenti a candidarsi per le posizioni aperte. Per promuovere le opportunità di sviluppo e avanzamento vengono inviate periodicamente comunicazioni ai dipendenti riguardanti le posizioni aperte. In Piovan Nord America c'è un "Referral bonus Program" in cui viene previsto un bonus di 1.000 dollari se il candidato che è stato proposto dal collaboratore viene poi assunto. L'obiettivo di questa policy è di migliorare la fase di reclutamento e di trovare candidati motivati.

Nell'anno 2023 sono entrati 279 nuovi lavoratori. 72 neoassunti si collocano nella fascia di età inferiore a 30 anni, 158 in quella di età intermedia (30- 50 anni) e 49 in quella superiore ai 50 anni. Per quanto riguarda la distribuzione geografica: 117 nuovi ingressi hanno interessato l'area Emea, 108 il Nord America, 32 l'Asia, e 22 il Sud America. Il tasso di assunzione è pari al 15%.

ASSUNZIONI GRI 401-1

	2021		2022		2023	
	n° assunzioni	% sul totale	n° assunzioni	% sul totale	n° assunzioni	% sul totale
Età						
< 30 anni	61	32%	100	29%	72	26%
Dai 30 ai 50 anni	106	55%	185	54%	158	57%
> 50 anni	25	13%	56	16%	49	18%
Totale	192		341		279	
Genere						
Uomini	160	83%	277	81%	237	85%
Donne	32	17%	64	19%	42	15%
Totale	192		341		279	

I neoassunti seguono un percorso di onboarding specifico che viene pianificato di volta in volta in base al ruolo che ricoprono. L'agenda alterna momenti di formazione tecnica su prodotti e applicazioni, sia in aula che sul gestionale aziendale Sistema 4.0, all'affiancamento da parte di personale esperto, agevolando così anche la crescita professionale e l'avvicinamento delle risorse nei vari ruoli. Viene fornito un training sulla cybersecurity e sul Codice Etico.

Annualmente viene organizzato un meeting con tutti i neoassunti per facilitare lo sviluppo del loro networking interno, durante il quale si svolgono incontri di presentazione con i referenti aziendali di altri reparti per facilitarne la futura collaborazione.

Partecipano poi a corsi di formazione base su competenze hard e soft sulla piattaforma di e-learning aziendale Piovan Academy, che offre un ampio catalogo di corsi di soft skills, permettendo di condividere cultura, valori e competenze a livello di Gruppo. Per un inserimento più efficace e veloce ai neoassunti viene

consegnata copia del regolamento interno, copia del contratto collettivo nazionale, copia di tutte le convenzioni in essere al momento dell'assunzione e viene effettuato un training iniziale da parte dell'ufficio delle risorse umane su processi, procedure e norme aziendali. Lo scopo di questo percorso è di aiutare i nuovi dipendenti a sentirsi accolti, integrati nell'organizzazione e ad avere gli strumenti e le risorse necessari per soddisfare con successo le aspettative del loro nuovo ruolo.

Il 2023 ha visto l'uscita di 259 risorse (di cui 227 uomini e 32 donne).

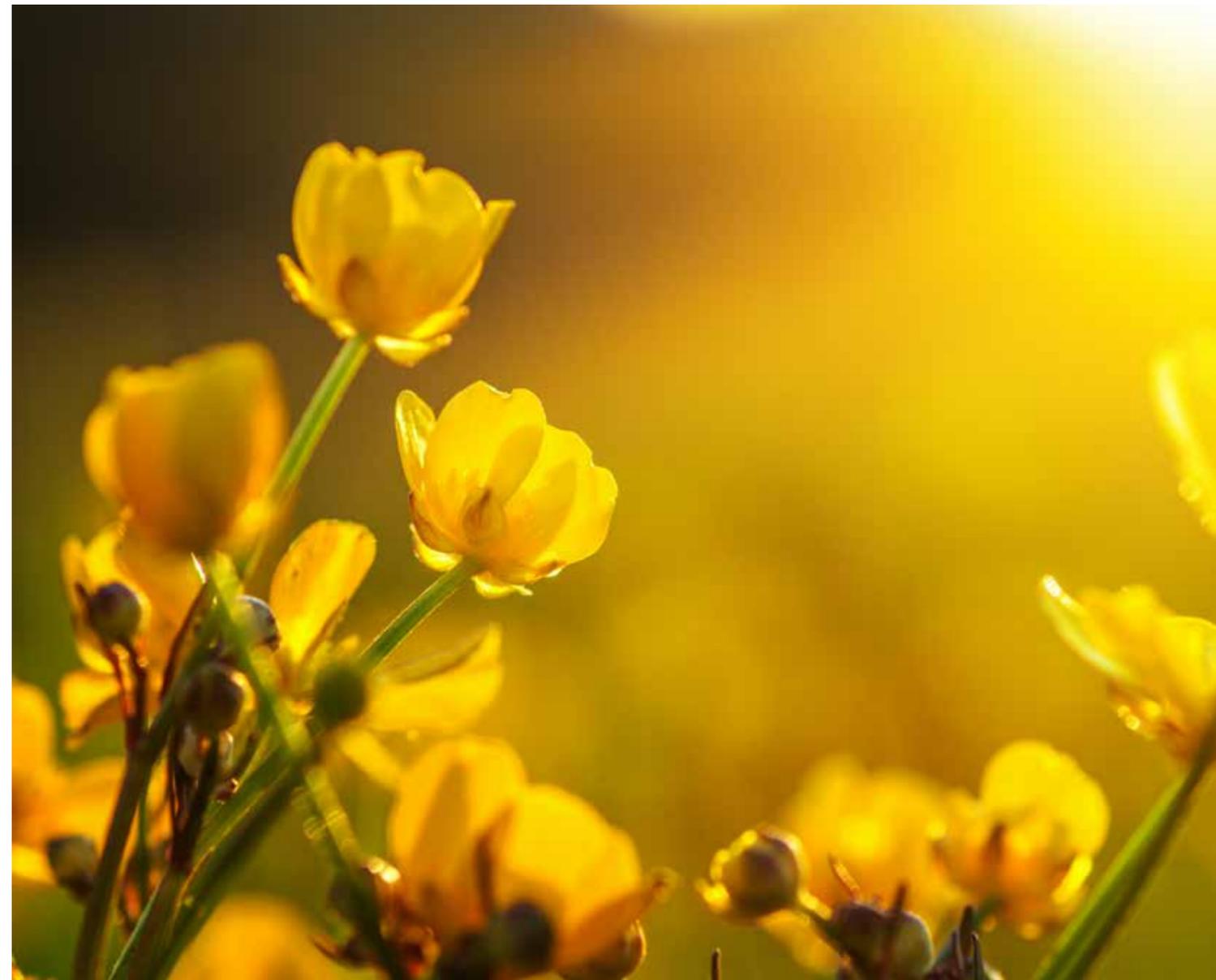
Tra le risorse che hanno lasciato il Gruppo, 44 si collocano nella fascia di età inferiore a 30 anni, mentre 141 in quella di età intermedia (30-50 anni) e 74 collaboratori usciti hanno più di 50 anni.

Per quanto attiene alla distribuzione geografica, 116 cessati erano impiegati in Nord America, 106 in Emea, 17 in Sud America e 20 in Asia.

CESSAZIONI GRI 401-1

	2021		2022		2023	
	n° cessazioni	% sul totale	n° cessazioni	% sul totale	n° cessazioni	% sul totale
Età						
< 30 anni	28	19%	49	21%	44	17%
Dai 30 ai 50 anni	90	63%	130	55%	141	54%
> 50 anni	26	18%	56	24%	74	29%
Totale	144		235		259	
Genere						
Uomini	126	88%	195	83%	227	88%
Donne	18	13%	40	17%	32	12%
Totale	144		235		259	

Il tasso di cessazione è pari al 14%.



7.2 Formazione e sviluppo

PiovanGroup considera la formazione una risorsa strategica. L'investimento in formazione non riguarda quindi solo quella iniziale per i neoassunti, ma è distribuito nel tempo allo scopo di favorire crescita professionale, motivazione individuale e professionalità e per garantire la qualità del prodotto/servizio. Da sempre Piovan crede che lo sviluppo e la condivisione delle competenze siano fattori che determinano la creazione di una realtà solida e di successo: a conferma di ciò, dal 1° ottobre 2021 è stata creata l'Academy di Gruppo, specializzazione della funzione HR focalizzata nell'organizzazione, erogazione e monitoraggio di attività formative in linea con le esigenze del Gruppo a livello globale.

Attualmente il Team Academy è composto da 3 persone, 2 Technical Trainers (figure specializzate nella progettazione ed erogazione di formazione tecnica sui prodotti forniti da PiovanGroup) e 1 Academy Manager (che ha un ruolo di controllo e coordinamento delle attività dei Technical Trainers), e viene supportato dal team HR con attività di coordinamento e pianificazione delle attività di formazione sulle competenze trasversali (soft skills) e tecniche di ruolo (hard skills), fornendo le linee guida e le indicazioni per tutte le attività nel breve, medio e lungo termine.

Le aree di formazione coinvolgono l'intero processo produttivo e tutti i reparti presenti. Annualmente viene predisposto un budget per la formazione, compilato dai vari responsabili e approvato dalla Direzione. La formazione comprende le competenze tecniche, quelle linguistiche e le cosiddette "competenze trasversali", sulle quali nell'anno 2023 sono state erogate diverse sessioni di formazione relative a tematiche di Comunicazione, Time Management e Business Etiquette, di cui Piovan è precursore rispetto ad aziende similari. Questo è funzionale a rendere ogni collaboratore portavoce dei valori e della mission aziendale.

La costituzione dell'Academy di Gruppo ha permesso di unire le attività di formazione tecnico-specialistica e quelle di formazione trasversale all'interno di un'unica entità, al fine di ottimizzare tempi, costi e metodi utilizzati nell'analisi delle esigenze formative, nonché la diffusione di una cultura aziendale condivisa a livello globale. In Piovan Nord America, da sempre attenti allo sviluppo del capitale umano, è presente un catalogo, BizLibrary, dove vengono assegnati i corsi di formazione e i dipendenti hanno la possibilità di partecipare volontariamente a workshop formativi su tutti i tipi di argomenti relativi allo sviluppo personale e professionale.

Il Gruppo dà molta importanza alla formazione continua, soprattutto per quanto riguarda il reparto del Service:

per garantire qualità ed efficienza al cliente vengono costantemente erogati corsi di aggiornamento ai tecnici installatori e manutentori su nuovi macchinari lanciati sul mercato o miglioramenti tecnologici dei prodotti esistenti.

I rischi connessi alla formazione riguardano la mancanza della stessa e le conseguenti minori opportunità di sviluppo. Ciò potrebbe portare ad una non adeguatezza della struttura organizzativa rispetto alla complessità delle attività e a non essere in compliance con gli obblighi normativi. La mancata formazione, inoltre, potrebbe portare a una riduzione dell'attrattività verso i collaboratori e a possibili perdite di know-how aziendale, con il rischio di una diminuzione della qualità dei servizi offerti, tra i quali l'assistenza post-vendita, considerata al giorno d'oggi di fondamentale importanza viste le sempre crescenti esigenze di continuità di esercizio e le perdite che ogni fermo impianto comporta. Il Gruppo, per ovviare a questi possibili rischi, investe sulla formazione e ogni anno definisce un piano formativo identificando il fabbisogno sia in termini di obbligatorietà che di specifiche esigenze di ruolo.

Inoltre, con la creazione dell'Academy di Gruppo, una delle tematiche fin da subito presa in carico consiste nella definizione di un percorso formativo che ogni neoassunto andrà a seguire fin dal primo giorno di inserimento nella realtà aziendale. Tale percorso formativo tiene in considerazione diversi aspetti, quali l'ufficio di appartenenza, il ruolo e l'attività svolta, lasciando inoltre al diretto responsabile la possibilità di personalizzare e integrare la formazione su tematiche specifiche. L'obiettivo di quest'attività è quindi duplice: fornire, da una parte, tutti gli strumenti necessari per poter svolgere correttamente le proprie attività quotidiane, e dall'altra velocizzare la fase di induction stessa.

Uno degli strumenti su cui è basata parte dell'attività di formazione di Gruppo, e che costituirà un pilastro fondamentale nel futuro prossimo, è la **piattaforma LMS (Learning Management System) Piovan Academy**, un software che, tra i vari vantaggi, permette di:

- garantire la possibilità di creazione di un percorso di On-Boarding, sia tecnico che trasversale, per i neo assunti;
- erogare formazione sia online che offline;
- creare percorsi di formazione personalizzati in base ai diversi ruoli aziendali;
- creare contenuti propedeutici ai corsi tenuti in aula;
- estendere a livello mondiale i contenuti proposti, anche in lingua locale.

Grazie a flessibilità e accessibilità della piattaforma Piovan Academy, sarà possibile diffondere cultura e valori condivisi a livello di Gruppo, tra i quali Diversità e Inclusione e i pilastri del Codice Etico aziendale. Su quest'ultimo, così come per il corso sul Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, la piattaforma Piovan Academy è stata utilizzata per verificare le competenze acquisite durante la sessione tenuta in aula.

Nel 2024, inoltre, è prevista un'estensione del numero degli utenti che mensilmente possono accedere alla piattaforma LMS per usufruire dei contenuti proposti: si passerà da 300 a 500 utenti attivabili ogni mese.

In alcune filiali si prevede che i dipendenti partecipino almeno a 24 ore di formazione all'anno. I fabbisogni formativi vengono misurati mensilmente e su base semestrale vengono riportati nella scheda per la revisione delle prestazioni per identificare l'area su cui il collaboratore si concentrerà per migliorare.

Solo per citare alcune attività: è stato effettuato un corso a tutta la sales force di Piovan S.p.A. su temi legali, un corso sullo sviluppo delle capacità di leadership per aumentare la comunicazione efficace e la risoluzione dei problemi, un corso di coaching e, infine, nell'anno si è tenuto il Group Finance Meeting nella headquarter di Gruppo, a cui hanno partecipato oltre 40 persone che hanno avuto l'opportunità di seguire un training tecnico-specialistico oltre che l'opportunità di conoscersi meglio dopo gli anni passati lontani a causa della pandemia.

Nel corso del 2023 sono state erogate dal Gruppo 52.124 ore di formazione, (+8% rispetto all'anno scorso), pari ad una media di 28,9 ore pro-capite, 2 ore pro-capite in più rispetto al 2022. Analizzando la tipologia di formazione erogata, rispetto all'anno scorso si nota un aumento delle ore di:

- formazione tecnica, in totale 23.574 ore, + 62%;
- salute e sicurezza, in totale 11.054 ore, + 36%;
- legale, in totale 1.316 ore, + 761%;
- soft skill, in totale 4.781 ore, + 26%

Si nota una diminuzione delle ore di on boarding plan, relative alla formazione per i nuovi dipendenti.

Questi dati confermano che nell'anno è stata svolta formazione professionalizzante, che ha mirato a potenziare le competenze tecniche e a promuovere lo sviluppo di abilità trasversali, come la leadership, la comunicazione efficace e il pensiero critico.

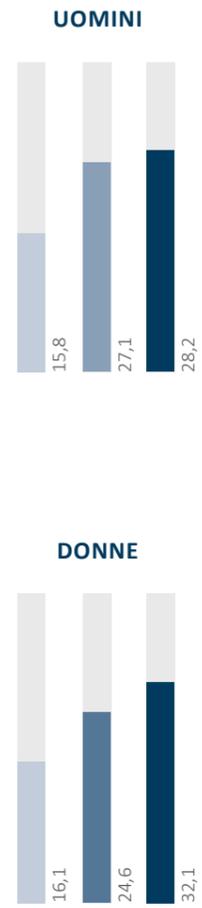
Per contribuire al benessere dei dipendenti e per accrescere la consapevolezza sui temi attuali della responsabilità sociale d'impresa, sono state svolte 107 ore di formazione sui diritti umani, 73 ore di formazione su diversità e inclusione, 94 ore di formazione ambientale e 45 ore di formazione sul codice etico. Le ore medie di formazione erogate alle donne nell'anno 2023 sono pari a 32 (+ 30%) e le ore medie di formazione erogate agli uomini sono pari a 28 (+ 3%).

Gli incontri relativi alla sensibilizzazione su tematiche ambientali, iniziati nel 2021, hanno coinvolto 33 dipendenti del Gruppo.

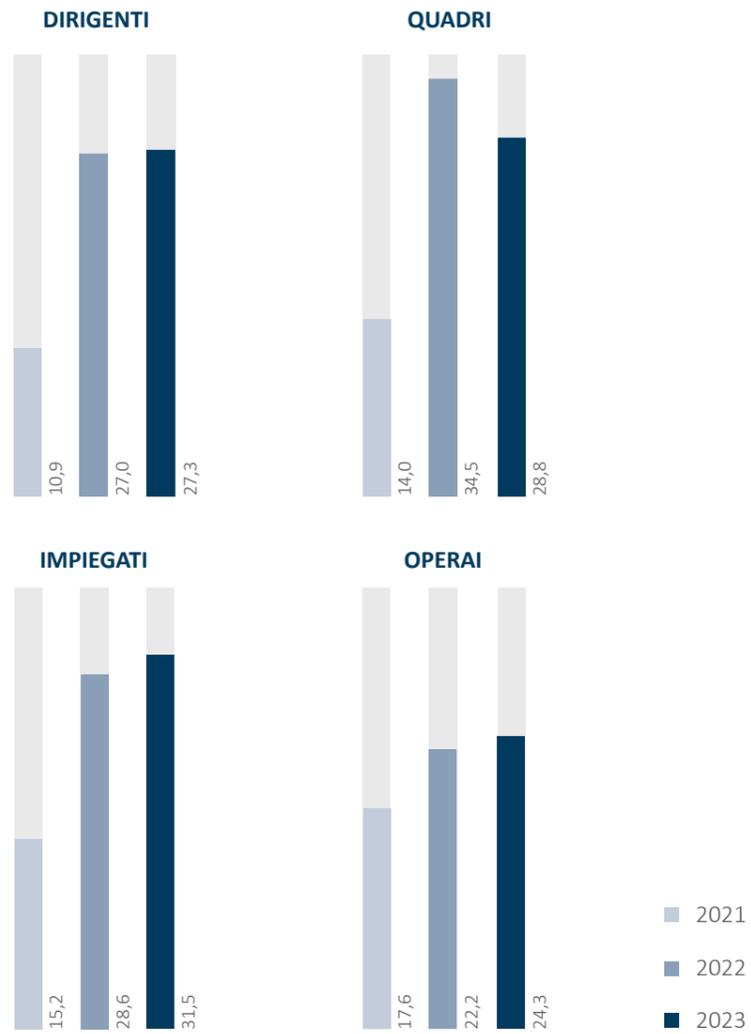


Da sempre Piovan crede che lo sviluppo e la condivisione delle competenze siano fattori che determinano la creazione di una realtà solida e di successo

ORE MEDIE PRO CAPITE PER GENERE DEL GRUPPO PIOVAN

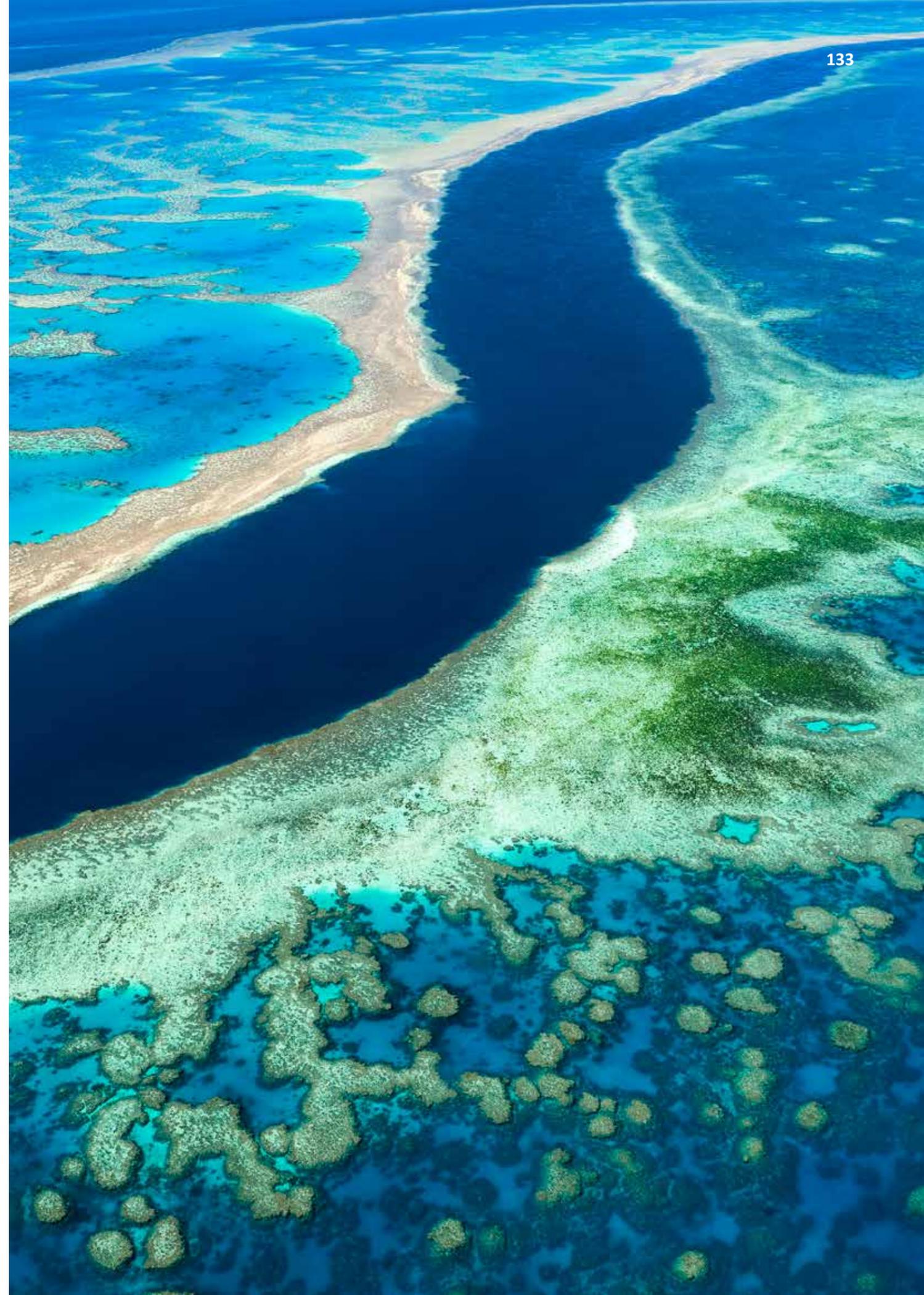
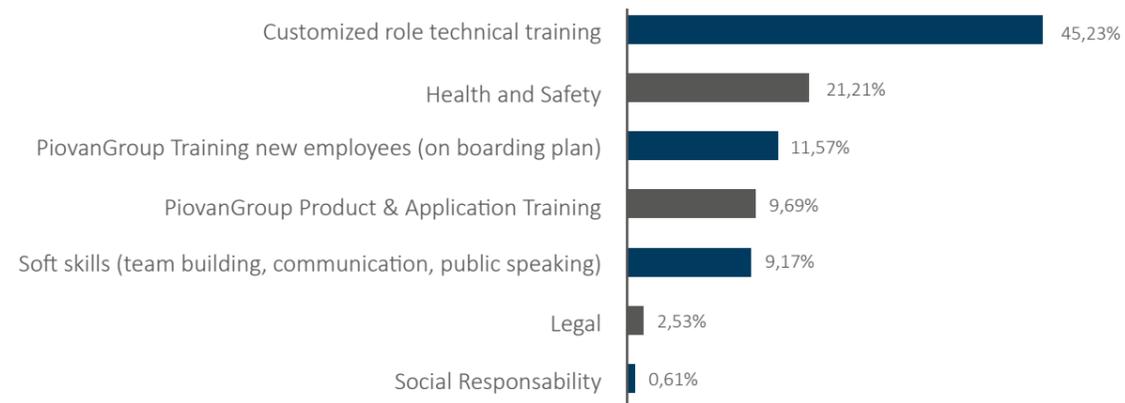


ORE MEDIE PRO CAPITE PER CATEGORIA PROFESSIONALE DEL GRUPPO PIOVAN



■ 2021
■ 2022
■ 2023

TIPOLOGIA DI FORMAZIONE DEL GRUPPO PIOVAN



Diverse sono le iniziative per migliorare la formazione e la crescita professionale delle persone che lavorano nel Gruppo. Dato che la ricerca e l'innovazione costante sono principi ispiratori della filosofia di PiovanGroup, le competenze dei dipendenti devono essere sviluppate in accordo a questi principi.

Piovan ha organizzato corsi sui principi della deumidificazione e le soluzioni Modula per l'efficienza e la regolazione automatica dei parametri di processo, oltre a corsi sui sistemi per l'Industria 4.0 e l'efficienza energetica (Winfactory 4.0 e Winenergy). Attraverso Piovan Academy si sta implementando un percorso di formazione continua in cui un team di esperti trasferisce le proprie competenze a utenti finali, OEM, ovvero istituti di ricerca e Università. Il team si occupa di formare in maniera continuativa la rete post-vendita del Gruppo a livello internazionale, garantendo massima flessibilità nell'attività di training delivery, che può essere effettuato sia da remoto sia in presenza, alternando aspetti teorici e casi pratici. Il Sistema 4.0 implementato in Piovan S.p.A., costituito da macchinari caratterizzati dal più elevato grado di complessità tra quelli venduti dall'azienda, consente la continua creazione di esercitazioni pratiche che possano preparare personale service e installatori a gestire in maniera ottimale le attività previste in campo.

L'identificazione della necessità formativa di ogni dipendente è stata, nel 2023, frutto di una precisa indagine in cui tutti i responsabili di funzione sono stati coinvolti in un'attività di mappatura puntuale delle competenze all'interno del proprio team di lavoro. La mappatura delle competenze verrà riproposta

annualmente, in primis per verificare l'efficacia dei percorsi formativi organizzati, e in secondo luogo per identificare eventuali nuove necessità che il mercato può far emergere. Il grado di soddisfazione del training ricevuto (valutato tramite questionari anonimi) da un lato e l'indagine con i clienti sulla qualità dei servizi ricevuti (attività già svolta dei responsabili service) dall'altro sono dei vettori fondamentali in un'ottica di miglioramento continuo delle attività del team Academy, in termini di contenuti, metodologia e frequenza.



Sistema 4.0

7.3 Salute e sicurezza sul lavoro

PiovanGroup pone in **primo piano la sicurezza e la salute dei propri collaboratori**, con lo scopo di garantire un luogo di lavoro confortevole e sicuro. I rischi connessi ad un approccio scarsamente responsabile della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, ovvero la mancata conformità alla normativa locale oppure la possibilità di infortuni sul lavoro e/o malattie professionali, costituiscono oggi un onere aziendale e sociale non più sostenibile.

Per queste ragioni, il Gruppo si impegna a gestire le proprie attività produttive, in ogni stabilimento, nel pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti esistenti, al fine di evitare o ridurre al massimo i rischi professionali, con l'obiettivo di tutelare

l'incolumità dei propri dipendenti nonché di ogni altra persona che dovesse essere direttamente od indirettamente coinvolta nelle attività dell'azienda.

Inoltre, PiovanGroup si adopera al fine di elaborare e mantenere aggiornata una completa analisi dei rischi attraverso la quale individuare ogni possibile misura di prevenzione e protezione, nonché ogni necessario intervento di miglioramento delle condizioni di sicurezza nei luoghi di lavoro.

La Società si impegna, infine, a diffondere la cultura della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, affinché il personale possa fruttuosamente collaborare al fine di rendere più efficace il sistema di prevenzione adottato.

Nel corso del 2023 è stata approvata la Policy per la Salute e la Sicurezza a livello di Gruppo, che si affianca alle preesistenti policy già in essere²⁴.

Ogni Società del Gruppo applica le normative locali nei Paesi in cui è presente in materia di salute e sicurezza. In Piovan Nord America è presente un Comitato per la Sicurezza che fra le altre cose si occupa di aggiornare annualmente le Policy sulla Sicurezza per garantirne la continua validità.

In ogni filiale del Gruppo sono stati individuati dei responsabili per la salute e sicurezza, chiaramente identificati da tutto il personale, e vengono effettuati dei controlli periodici per la prevenzione della salute e sicurezza (internamente dove possibile e/o da una Società esterna per le filiali più piccole).

A dimostrazione del proprio impegno in tema di salute e sicurezza sul lavoro, la Capogruppo Piovan S.p.A. ha conseguito la certificazione ISO 45001:2018 in data 26/11/2019 per gli uffici, la sede produttiva e il magazzino dell'unità operativa situata a Santa Maria di Sala (VE). L'ottenimento della certificazione dimostra l'esistenza di un adeguato sistema di gestione volto a mappare, eliminare e/o ridurre i rischi e a incrementare la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro in un'ottica di miglioramento continuo. A tal proposito si segnala che anche quest'anno Piovan S.p.A. ha ottenuto il rinnovo della certificazione UNI EN ISO 45001:2023²⁵.



Al fine di minimizzare i possibili rischi e i pericoli sul lavoro sistematicamente vengono fatti dei controlli: prima di tutto vengono mappati e individuati eventuali pericoli considerando: le attività lavorative, l'attrezzatura utilizzata, le sostanze chimiche/pericolose, le caratteristiche dell'edificio e successivamente vengono individuate le attività ad alto rischio o a basso rischio. Per minimizzare il rischio legato alle attività lavorative, il Gruppo opera in modo che vengano utilizzate tutte le misure di prevenzione (come, ad esempio, riduzione limite di velocità, realizzazione di percorsi pedonali con segnaletica verticale e orizzontale, gilet ad alta visibilità). Per le filiali presenti in Italia vengono presi accordi con le organizzazioni sindacali in merito ai cambiamenti, aggiornamento sulle valutazioni del rischio e su tutte le procedure di sicurezza che interessano le attività produttive e d'ufficio.

I servizi di medicina del lavoro mirano a proteggere la salute dei lavoratori in relazione all'ambiente in cui operano. Ciò viene garantito perché ci si avvale di professionisti competenti e qualificati, conformi e coerenti alle linee guida standard in vigore nei vari paesi in cui il Gruppo opera. Attraverso il funzionamento dei servizi di medicina del lavoro si minimizzano i rischi connessi alla salute e sicurezza e si individuano eventuali pericoli da eliminare. Per agevolare i collaboratori ad accedere ai servizi di medicina del lavoro, le visite sono previste durante l'orario e presso le sedi di lavoro. Il Gruppo non utilizza le informazioni personali relative alla salute come criterio per le decisioni in materia di occupazione, licenziamento o retribuzione. I dati sono segregati in appositi archivi a cui può accedere solo il medico aziendale. Le cartelle cliniche dei lavoratori vengono consegnate al datore di lavoro in una busta sigillata, in modo che il datore di lavoro stesso non abbia accesso a queste informazioni.

24. Come ad esempio: Injury Illness and Near Miss Reporting policy, Injury and Illness Prevention policy e Job Hazard Analysis Procedure.

25. Piovan S.p.A. rappresenta il 24% della produzione totale del Gruppo.



Il Gruppo si impegna a comunicare in materia di salute e sicurezza ai propri collaboratori sia in maniera cartacea attraverso le bacheche apposite all'interno dei vari reparti produttivi, sia digitalmente attraverso il portale aziendale accessibile da tutti i dipendenti. Le comunicazioni riguardano nuove procedure, avvisi temporanei, andamento infortunistico, inviti a corsi di formazione e appuntamenti per visite mediche. L'ufficio sicurezza organizza incontri annuali (e al fabbisogno) per approfondire le seguenti tematiche: infortuni sul lavoro, utilizzo di nuove attrezzature, procedura di sicurezza, gestione delle emergenze e utilizzo di nuovi dispositivi di protezione individuale. Le consultazioni periodiche con i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) possono essere programmate, durante le quali viene analizzata la situazione complessiva sullo stato di salute e sicurezza aziendale e le diverse misure da adottare per ridurre o minimizzare le criticità rilevate, e straordinarie, convocate dagli stessi RLS nel caso in cui possa sussistere una situazione di pericolo imminente o comunque una situazione per la quale le misure da adottare non possono essere prorogate.

Per le filiali italiane, per promuovere l'accesso ad ogni tipo di prevenzione e strumento per garantire la salute e la sicurezza, il Gruppo ha iscritto ogni dipendente ad un fondo sanitario (Metasalute), al quale possono partecipare anche i familiari dei collaboratori. Ogni filiale estera si adopera per promuovere la salute e la sicurezza dei propri dipendenti attraverso l'iscrizione a fondi sanitari locali, le visite mediche in loco e la formazione.

Tutti gli infortuni e gli incidenti vengono segnalati tempestivamente e documentati, in modo da assicurare una

gestione rapida ed efficace per ogni situazione potenzialmente pericolosa sul luogo di lavoro.

Nel corso del 2023 si sono verificati 25 infortuni sul lavoro, come l'anno scorso, di cui nessuno mortale e nessuno con gravi conseguenze. Nel corso dell'anno sono stati persi 227 giorni per

infortunio, calcolati a partire dal primo giorno dell'infortunio stesso. La tabella riporta i principali indici infortunistici del Gruppo: il tasso di infortunio sul lavoro con gravi conseguenze è nullo, mentre il tasso di infortuni sul lavoro registrabili è pari a 7,5.

INFORTUNI SUL LAVORO - LAVORATORI DIPENDENTI GRI 403-9

	2021	2022	2023
Infortuni sul lavoro registrabili	12	25	25
Indice di frequenza	5,34	7,72	7,50
Ore lavorate	2.249.029	3.237.073	3.333.658

Moltiplicatore utilizzato 1.000.000

INFORTUNI SUL LAVORO - LAVORATORI NON DIPENDENTI GRI 403-9

	2023
Infortuni sul lavoro registrabili	2
Indice di frequenza	23,12
Ore lavorate	86.520

Moltiplicatore utilizzato 1.000.000

INFORTUNI SUL LAVORO - LAVORATORI DIPENDENTI PER AREA GEOGRAFICA

	EMEA	ASIA	NORD AMERICA	SUD AMERICA
Infortuni sul lavoro registrabili	13	0	12	0
Indice di frequenza	8,94	0,00	9,90	0,00
Ore lavorate	1.454.149	412.305	1.212.195	255.009

Moltiplicatore utilizzato 1.000.000

Dei 25 infortuni sul lavoro registrabili per il Gruppo, 13 appartengono all'area Emea e 12 al Nord America.

Non si registrano infortuni in itinere.

Dall'analisi non emergono particolari categorie di lavoratori ad alta incidenza e/o ad alto rischio di malattie specifiche professionali.

Per garantire la sicurezza dei collaboratori nei diversi ambienti di lavoro e stabilimenti produttivi nel corso del 2023 sono stati svolti periodici interventi di manutenzione, che hanno interessato gli impianti, le macchine e le attrezzature di lavoro. Il programma di manutenzione delle macchine e delle

attrezzature è stato inserito all'interno del software gestionale aziendale in modo da ottimizzare gli interventi rendendo automatico il sistema di controllo e quindi più efficiente.

Anche le attività di formazione e di sorveglianza sanitaria, le schede di sicurezza dei prodotti chimici, i verbali di infortunio e di mancato infortunio, le certificazioni, i libretti di macchine, impianti e attrezzature e le scadenze documentali in materia di sicurezza e ambiente sono state inserite in SAP® così da avere una gestione integrata delle attività e rendere più efficiente il controllo.

PiovanGroup pone in primo piano la sicurezza e la salute dei propri collaboratori

Durante le visite di clienti e/o persone terze presso gli stabilimenti della Società, questi vengono debitamente informati su tutti i fattori di rischio e vengono assicurati con tutte le opportune misure preventive.

In Piovan S.p.A. sono state applicate tutte le procedure elaborate in tema di salute e sicurezza per aderire al modello di gestione del DLgs. 231/07. Tali procedure, insieme a quelle relative alla certificazione ISO, hanno regolamentato le responsabilità in capo ai processi e il modo di gestirli in un'ottica di un miglioramento continuo.

Verranno inoltre introdotte nuove procedure e istruzioni operative come per esempio l'accesso in sicurezza da parte dei manutentori all'interno del magazzino automatico, dove sono presenti organi in movimento che arrecano rischio elevato per l'esecuzione dell'attività da svolgere.

Per implementare le misure di prevenzione, nelle sedi produttive del Gruppo Piovan sono esposti 14 defibrillatori, al cui utilizzo sono stati abilitati 119 lavoratori.

Per prevenire e mitigare gli impatti negativi significativi sulla salute e sicurezza sul lavoro direttamente connessi alle attività operative e all'interno delle relazioni commerciali, la Capogruppo segue ed applica le normative locali, dove è presente e vengono organizzati su base annuale dei corsi di formazione.

In tutto il Gruppo nel 2023 sono stati organizzati i seguenti corsi di formazione e aggiornamento relativi a:

- **sicurezza generale e sicurezza per collaboratori con rischio basso/alto:** totale di 5.729 ore di formazione (+34% rispetto al 2022);
- **primo soccorso e preposti alla sicurezza:** totale di 2.703 ore di formazione (+242% rispetto al 2022);
- **sicurezza elettrica e antincendio:** totale di 1.639 ore di formazione (-6% rispetto al 2022);
- **sicurezza nell'utilizzo dei carrelli elevatori e della piattaforma mobile elevabile:** totale di 939 ore di formazione (-1% rispetto al 2022);
- **formazione sulla sicurezza di prodotto:** totale di 43 ore.

Si specifica che la formazione sulla sicurezza del prodotto viene effettuata all'inizio di ogni formazione di prodotto, con apposite slide sulla sicurezza del prodotto e dei relativi rischi connessi, e quando vengono erogati i corsi di sicurezza specifica ad alto rischio o specifica. Si stima che la sicurezza di prodotto sia intono al 5% della formazione di prodotto erogata coinvolgendo di conseguenza 684 dipendenti.

7.4 Attenzione per i dipendenti e welfare aziendale

A novembre 2023 è stato lanciato per la prima volta la Global Employee Survey che ha visto coinvolti tutti i dipendenti in tutti i Paesi del Gruppo. L'80% dei dipendenti ha partecipato al questionario, che ha l'intento di misurare il polso dell'organizzazione raccogliendo feedback su vari temi, tra i quali la soddisfazione del lavoro, che ha raggiunto il 77% di pareri favorevoli, il coinvolgimento, le relazioni con i responsabili e la capacità di innovare. Questa iniziativa è parte integrante dell'impegno per migliorare continuamente l'ambiente lavorativo aziendale, la comunicazione interna e il benessere dei nostri collaboratori del Gruppo.

In ambito welfare Piovan S.p.A. continua nel proprio impegno di facilitare il work life balance e di accedere a innovative politiche di gestione del personale.

Le manovre in atto sono numerose, a partire dalla flessibilità dell'orario di lavoro che permette autonomia nella gestione del tempo, alla concessione di varie tipologie di part-time e di smart working (siglato nel 2023 un contratto di smart working a tempo indeterminato), fino all'introduzione di iniziative di sustainable mobility (come l'installazione di colonnine per la ricarica di auto elettriche e sussidi per l'acquisto di biciclette). Per quanto riguarda la crescita personale, vengono organizzati periodicamente eventi intesi come laboratori di idee per la crescita personale, occasioni per "stare meglio" sia fisicamente che mentalmente. Piovan S.p.A. considera importante anche il luogo di lavoro e per renderlo il più possibile confortevole sono presenti erogatori di acqua fredda e calda, distributori di bevande calde, bibite e snack e aree di ristoro apposite.

In diversi Paesi del Gruppo viene effettuata una volta all'anno una valutazione ai dipendenti, al fine di consentire la comunicazione tra il dipendente e il responsabile di riferimento e per valutare comportamenti e prestazioni. L'obiettivo del Gruppo è che dal 2025 tutti i Paesi saranno valutati con gli stessi indicatori di performance all'interno di una piattaforma HR.



Privilegiare le persone è da sempre uno dei valori di Piovan S.p.A. più sentiti, a tal fine è stato creato il progetto "Piovan Club" dove si racchiudono una serie di servizi dedicati ai dipendenti e ai loro familiari nelle province di Padova, Venezia e Treviso. Sono state individuate 5 aree principali- Salute, Finanza, Servizi Assicurativi, Benessere e Sport, Famiglia- ritenute di comune interesse, per ciascuna delle quali Piovan S.p.A. ha selezionato ed individuato dei validi fornitori di servizi che offrono un trattamento esclusivo.

Il Piovan Club è dinamico, versatile e in continuo aggiornamento, grazie anche ai suggerimenti dati direttamente dai dipendenti. L'ufficio del personale, attraverso una persona dedicata al servizio di People Care, è responsabile degli accordi di convenzione stipulati e contatta aziende, negozi, farmacie, palestre, assicurazioni, banche, presenti nel territorio, in modo da rendere l'appartenenza a Piovan S.p.A. sia un privilegio per i collaboratori, che possono trovare vantaggiosi sconti nel territorio. Le convenzioni stipulate vengono comunicate per mail e archiviate internamente. In aggiunta viene erogato il servizio di ritiro pacchi personali direttamente in azienda, ritenendo il tempo una risorsa personale fondamentale dei propri collaboratori.

Tutti i benefit citati a lato vengono forniti a tutti i dipendenti, indipendentemente che siano a tempo pieno o part-time o che abbiano un contratto a tempo determinato o indeterminato²⁶.

Ponendo al centro le persone, molta attenzione è riposta anche alla salute, dall'utilizzo di sedie ergonomiche a eventi sul benessere, per arrivare al servizio di ristorazione interno molto attento alla corretta alimentazione ed alla qualità delle materie prime. All'interno della sede sociale di Piovan S.p.A. c'è la mensa aziendale, che offre un servizio qualitativamente alto e pubblica settimanalmente il menù, con indicazione oltre che degli allergeni e degli ingredienti anche dell'impronta carbonica di ogni piatto. Il menù è certificato da una biologa nutrizionista iscritta all'albo dei biologi e, per una maggiore attenzione alla salute dei collaboratori, viene fornita giornalmente indicazione del livello calorico dei piatti proposti. Piovan S.p.A. contribuisce per una parte molto significativa al costo del pasto per ogni dipendente.

26. Benefit forniti se in forza a fine anno.

SONO PREVISTE MOLTE INCENTIVAZIONI ED AGEVOLAZIONI ECONOMICHE AZIENDALI COME AD ESEMPIO:



premi feriali, erogati annualmente ad ogni dipendente in anticipo rispetto al periodo estivo



premi di produzione, erogati annualmente ad ogni dipendente in base ai risultati finali della società. La base di calcolo per il premio è un'integrazione del contratto di secondo livello siglato con i sindacati e con i rappresentanti dei lavoratori erogato nel corso del primo semestre



welfare aziendale, ovvero la possibilità di scegliere per tutti i dipendenti se il premio di produzione o il premio previsto dal contratto collettivo nazionale venga erogato sotto forma di retribuzione o sotto forma di flexible benefit, quindi beni e servizi in natura, andando ad avvantaggiare il cuneo fiscale a favore del dipendente. Il portale gestito dal soggetto esterno con cui è stata stipulata la convenzione ha numerosi servizi e beni fruibili dai collaboratori (sono ricoperte 5 macroaree: rimborso delle spese scolastiche, assistenza sanitaria, previdenza complementare, sport e ricreazione, voucher) con un particolare interesse alle strutture familiari



possibilità di chiedere un prestito aziendale, l'azienda ha istituito un Fondo Prestiti per i dipendenti che necessitano di un finanziamento



bonus per il matrimonio, erogato ai dipendenti che decidono di sposarsi



Educational Assistance Policy presente in Piovan Nord America che prevede il rimborso di un corso di studi presso istituti esterni (come ad esempio Università).



In Piovan North America è presente la Politica di Servizio Comunitario che incoraggia il volontariato dei dipendenti a sostegno delle organizzazioni che contribuiscono all'istruzione, alla salute e alla cittadinanza attiva nella comunità locale. Ogni dipendente ha diritto a richiedere otto ore all'anno, che verranno considerate come delle ore lavorate, per effettuare volontariato.

7.5 Iniziative per le comunità locali

L'impegno sociale di Piovan S.p.A. si basa sul concetto di responsabilità della Società nei confronti del tessuto sociale in cui è inserita ed è espressione della volontà dei vertici aziendali. Il profondo legame con il territorio si traduce in un continuo scambio di conoscenze ed esperienze, in quanto le performance e il successo dell'azienda passano anche attraverso il **benessere della società** in cui opera. Per tali ragioni Piovan S.p.A. sostiene e promuove programmi di formazione e cultura, in particolare quella tecnica.

In Piovan North America è presente la Politica di Servizio Comunitario che incoraggia il volontariato dei dipendenti a sostegno delle organizzazioni che contribuiscono all'istruzione, alla salute e alla cittadinanza attiva nella comunità locale. Ogni dipendente ha diritto a richiedere otto ore all'anno, che verranno considerate come delle ore lavorate, per effettuare volontariato.

Dal 2012 Piovan S.p.A. ha avviato una stretta collaborazione con l'**Istituto Tecnico Superiore Meccatronico del Veneto**, scuola

di tecnologia che si configura come un "piccolo politecnico" specializzato nella meccatronica, il cui obiettivo è formare figure specialistiche di alto profilo tecnico. I due percorsi attivi sul nostro territorio sono Tecnico Superiore per l'Innovazione di Processi e Prodotti Meccanici e Tecnico Superiore per l'automazione ed i Sistemi Meccatronici. L'istituto offre un percorso formativo differenziato rispetto a quello universitario, caratterizzato da un'alta percentuale di formazione in azienda e dall'attività didattica in aula improntata su lavori di progetto, simulazioni di casi e laboratorio. I ragazzi durante l'anno scolastico svolgono tre giorni di lezione a scuola e due di stage in azienda, venendo subito così a contatto con il mondo del lavoro.

Nell'ambito di questi progetti di alternanza scuola-lavoro, negli ultimi cinque anni, Piovan S.p.A. ha ospitato diversi stagisti. Tre di loro, al termine del percorso formativo, sono stati assunti e oggi lavorano in R&D Service e Officina, dimostrando l'efficacia della stretta collaborazione tra scuola e mondo del lavoro.

Al 31.12.2023 il Gruppo conta 29 stagisti, di cui 24 appartenenti al genere maschile, 5 al genere femminile. Piovan S.p.A. promuove la formazione anche attraverso i rapporti con le Università, nello specifico con l'Università degli Studi di Padova e con l'Università degli Studi di Ferrara. Partecipando agli eventi organizzati dalle Università, tra cui i Career Day, Piovan S.p.A. favorisce l'incontro con gli studenti e i laureati oltre che collaborare con l'Università Cattolica di Milano dove si è tenuta una lezione di HR management e organizzazione. La compartecipazione universitaria gioca un ruolo fondamentale per l'attrazione di nuovi talenti e per il sinergico apporto di nuove idee e soluzioni con lo scopo di consolidare il know-how aziendale.

Piovan S.p.A. inoltre contribuisce alla sponsorizzazione e alla valorizzazione di attività sportive e giovanili del territorio, quali ad esempio la pallavolo femminile di Santa Maria di Sala.

Con l'obiettivo, infine, di dare un contributo concreto alla sostenibilità sociale e per favorire la crescita dei giovani, Piovan S.p.A. ha organizzato The Greatest You, un evento dedicato ai figli e alle figlie dei dipendenti. Con il supporto di un Life Coach, i giovani di età compresa tra i 14 e i 22 anni hanno avuto l'opportunità di parlare di obiettivi, valori, responsabilità e motivazione: un'occasione per incontrare un esperto che potesse aiutarli a scoprire e sviluppare il loro potenziale.



8

La tassonomia

Le attività che possono essere considerate sostenibili in base agli obiettivi ambientali dell'Unione Europea.

8.1 Framework di riferimento

Il presente paragrafo adempie agli obblighi di rendicontazione definiti dal Regolamento UE 852/2020 (di seguito anche il “Regolamento”, “Tassonomia”). La disclosure presentata fa riferimento, tra gli altri, al Regolamento Delegato 2021/2139 (di seguito anche “Regolamento Delegato sul clima”) e al Regolamento Delegato 2023/2485 (di seguito anche “Regolamento Delegato sull’Ambiente”) che introducono la lista delle attività economiche ammissibili alla Tassonomia UE per gli obiettivi ambientali e i relativi criteri di vaglio tecnico e, infine, il Regolamento 2021/2178 (di seguito anche “Regolamento Delegato sull’Art.8” o “Regolamento Delegato sulla disclosure”).

La Tassonomia Europea definisce sei obiettivi ambientali per identificare le attività economiche sostenibili dal punto di vista ambientale:

1. MITIGAZIONE DEL CAMBIAMENTO CLIMATICO
2. ADATTAMENTO AL CAMBIAMENTO CLIMATICO
3. USO SOSTENIBILE E PROTEZIONE DELLE RISORSE IDRICHE E MARINE
4. TRANSIZIONE VERSO UN’ECONOMIA CIRCOLARE
5. PREVENZIONE E CONTROLLO DELL’INQUINAMENTO
6. LA PROTEZIONE DEGLI ECOSISTEMI E DELLA BIODIVERSITÀ

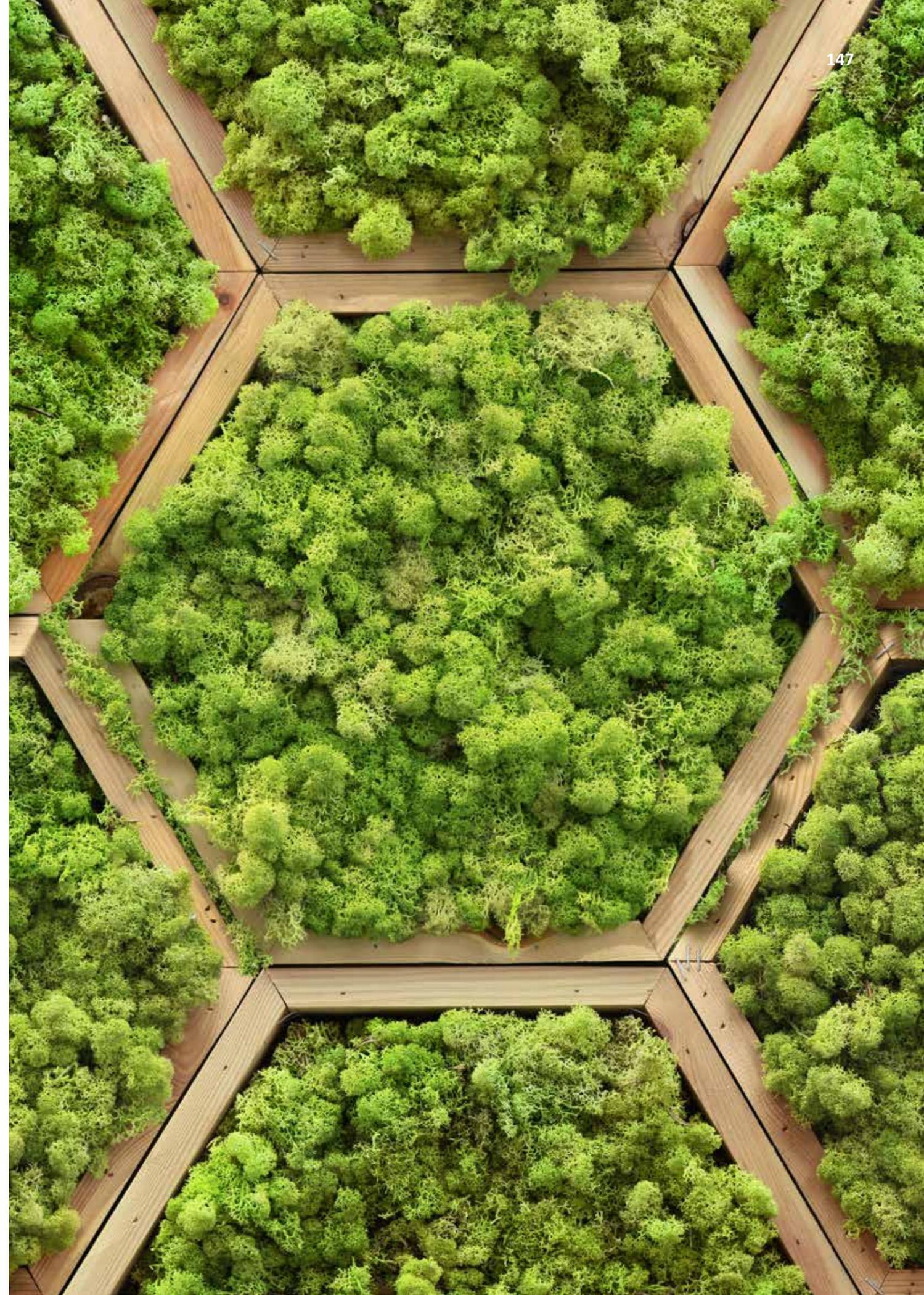
Nella strategia complessiva delineata dalla Commissione Europea per finanziare la crescita sostenibile, un ruolo centrale è assegnato all’armonizzazione dei criteri in base ai quali un’attività economica può essere considerata ecosostenibile rispetto a determinati obiettivi ambientali. Pertanto, un’attività economica è definita ecosostenibile, secondo i principi della Tassonomia, se:

- contribuisce in modo sostanziale al raggiungimento di uno o più dei sei obiettivi ambientali;
- non arreca danno significativo a nessuno degli obiettivi ambientali (Do No Significant Harm principle- DNSH);
- è svolta nel rispetto delle garanzie minime di salvaguardia (procedure attuate da un’impresa che svolge un’attività economica al fine di garantire l’allineamento con le linee guida OCSE destinate alle imprese multinazionali e con i Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani);
- rispetta i criteri di vaglio tecnico adottati dalla Commissione Europea, che specificano in concreto quanto delineato in via generale dal Regolamento Delegato sulla disclosure,

rispetto al contributo sostanziale di un’attività economica agli obiettivi ambientali senza arrecare un danno significativo agli stessi.

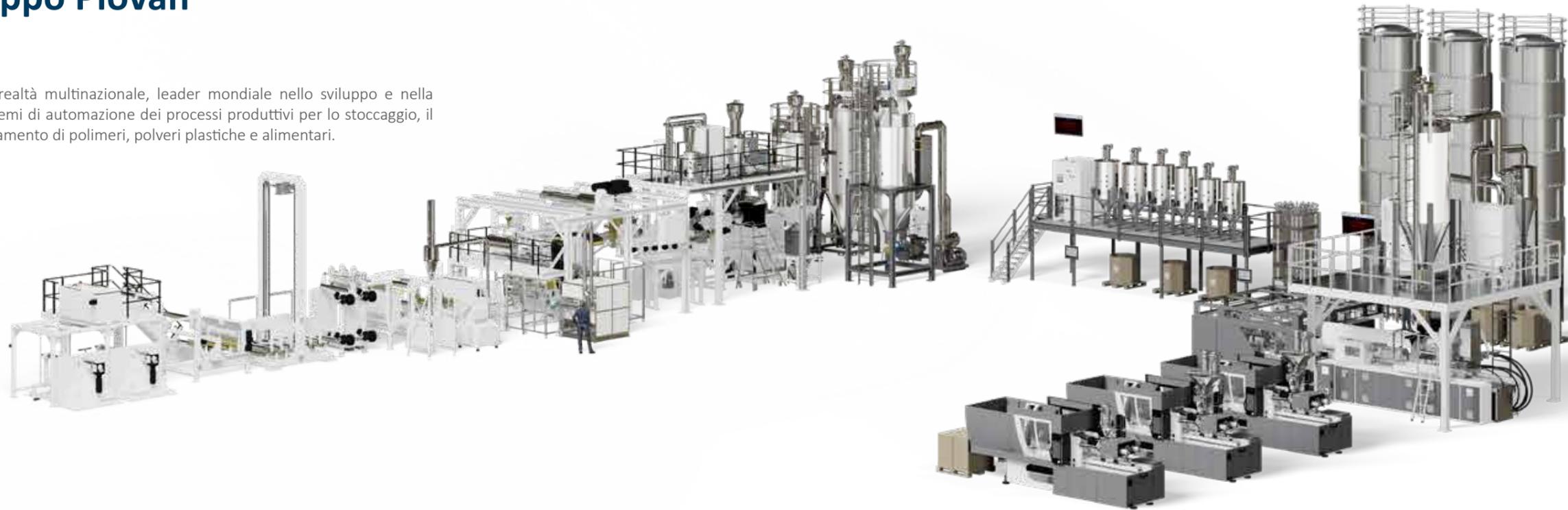
In base all’art. 8 del Regolamento Tassonomia, le imprese sono tenute ad includere nella loro disclosure non finanziaria (“DNF”) le informazioni su come e in che misura le loro attività sono associate ad attività economiche ecosostenibili. L’individuazione delle attività ecosostenibili è effettuata secondo i criteri previsti dallo stesso Regolamento Tassonomia. Il 6 luglio 2021 la Commissione UE ha pubblicato la versione definitiva dell’atto delegato che dettaglia i contenuti, le tempistiche e le modalità con cui queste informazioni devono essere pubblicate. In particolare, le imprese non finanziarie devono pubblicare informazioni su:

- quota di fatturato proveniente da prodotti o servizi associati ad attività economiche allineate alla Tassonomia Europea;
- quota di spese in conto capitale (Capex) e di spese operative (Opex) relative ad attivi o processi associati ad attività economiche allineate alla Tassonomia Europea.



8.2 Il business del Gruppo Piovano

Il Gruppo è una realtà multinazionale, leader mondiale nello sviluppo e nella produzione di sistemi di automazione dei processi produttivi per lo stoccaggio, il trasporto e il trattamento di polimeri, polveri plastiche e alimentari.



In particolare, il Gruppo sviluppa, produce e commercializza sistemi e impianti che consentono ai clienti di automatizzare e rendere più efficiente l'intero processo di stoccaggio, di trasporto e di trattamento sia di polimeri vergini, plastiche riciclate e bioplastiche sia delle principali polveri alimentari quali, ad esempio, zucchero, farina, cacao e latte in polvere. Le soluzioni tecniche del Gruppo comprendono in particolare:

- la progettazione degli impianti, dei sistemi e delle soluzioni ingegneristiche;
- la produzione dei macchinari necessari per il funzionamento degli impianti e dei sistemi;
- l'installazione presso gli stabilimenti produttivi del cliente.

Inoltre, il Gruppo, assiste su base globale i propri clienti anche attraverso una continua assistenza tecnica, che include la commercializzazione di ricambi dei macchinari e la fornitura di una gamma di ulteriori servizi, attività di supporto dalla fase progettuale preliminare fino all'installazione e all'avvio dell'impianto e dei macchinari.

L'attività produttiva del Gruppo Piovano è essenzialmente un'attività di assemblaggio e quindi è un'attività non energivora rispetto all'attività propriamente manifatturiera (si veda a questo proposito quanto illustrato nella sezione 6 del presente documento). Allo stesso modo, i macchinari prodotti dal Gruppo e utilizzati all'interno dei sistemi e impianti installati sono a ridotto consumo energetico e per la maggior parte a basse emissioni.

Vi sono tuttavia alcuni segmenti in cui opera il Gruppo, per esempio il settore dell'automotive o quello dei chillers industriali, in cui la componente di consumo energetico rappresenta un fattore critico nelle scelte di acquisto dei clienti. Proprio per fare fronte a tali esigenze, il Gruppo Piovano ha sviluppato negli scorsi anni tecnologie e macchinari con lo scopo di fornire soluzioni che aiutino i propri clienti a ridurre il consumo energetico e - dunque - indirettamente le emissioni.

Inoltre, operando in settori legati al consumo della plastica - più soggetti di altri a tematiche ambientali - l'impegno del Gruppo Piovano in questo senso continua ad essere concreto e costante, specialmente per quello che attiene i temi legati all'economia circolare.

Sempre di più il Gruppo sta investendo sullo sviluppo di tecnologie funzionali al recupero e al riciclo della plastica (nel cosiddetto processo primario) e sta lavorando costantemente a fianco dei più grossi players del settore per offrire ai propri clienti soluzioni innovative che prevedano l'uso di plastica riciclata o biodegradabile al posto della plastica vergine (nel cosiddetto processo secondario).



8.3 Il processo per determinare l'ammissibilità delle attività del Gruppo Piovan

Un'attività è definita ammissibile se descritta all'interno del Regolamento Delegato sul clima o del Regolamento Delegato sull'Ambiente. Per l'identificazione delle attività ammissibili ai sensi della Tassonomia sono state analizzate le attività svolte dal Gruppo Piovan con l'obiettivo di determinare quali di queste potessero essere ricondotte a quelle ad oggi definite in tale Regolamento. Le attività economiche ammissibili a più di un obiettivo ambientale sono state analizzate solo secondo i criteri di vaglio tecnico di quello più pertinente, onde evitare il rischio di double counting. Di seguito sono presentate le attività ammissibili come descritte nel Regolamento. La presenza della dicitura n/a indica che le attività e i relativi codici NACE applicabili al Gruppo non sono inclusi tra le attività relative allo specifico obiettivo ambientale:

Attività economiche	Codice nace	Mitigazione del cambiamento climatico	Adattamento al cambiamento climatico	Uso sostenibile e protezione delle risorse idriche e marine	Transizione verso un'economia circolare	Prevenzione e controllo dell'inquinamento	Protezione degli ecosistemi e della biodiversità
3.6. Fabbricazione di altre tecnologie a basse emissioni di carbonio	C22 / C 28	✓	X*	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
5.1 prolungare la durata di vita dei prodotti mediante la riparazione, la riqualificazione o la rifabbricazione di prodotti che sono già stati utilizzati per lo scopo previsto da un cliente	C28.93 / C28.96	n.a.	n.a.	n.a.	✓	n.a.	n.a.
9.3. Servizi professionali connessi alla prestazione energetica degli edifici	[74.9]	✓	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.

* Questa attività sarebbe ammissibile per entrambi gli obiettivi climatici (CCM e CCA), ma, come spiegato qualitativamente sopra, si sceglie di collocarla nel CCM perché più calzante per il business ed evitare il double counting.



Inoltre, sono state individuate come ammissibili le spese in conto capitale relative all'acquisto di prodotti derivanti da attività economiche allineate alla Tassonomia e a singole misure che consentono alle attività del Gruppo di raggiungere basse emissioni di carbonio o di conseguire riduzioni dei gas a effetto serra ricomprese nell'attività: **"7.6. Installazione, manutenzione e riparazione di tecnologie per le energie rinnovabili"**.

Più in dettaglio facendo riferimento ai documenti pubblicati dalla Commissione Europea, il Gruppo Piovan ha ricondotto le attività in analisi alle seguenti attività: **"3.6. Fabbricazione di altre tecnologie a basse emissioni di carbonio, con l'intenzione di sviluppare tecnologie volte alla riduzione delle emissioni di gas serra"**.

- Le società del Gruppo che si occupano di queste attività sono Piovan S.p.A., Aquatech S.r.l., Universal Dynamics Inc., Doteco S.p.A. (per quel che riguarda il segmento Technical Polymers), Penta S.r.l. e Fea ptp S.r.l. (per quel che riguarda il segmento Food & Industrial Applications). Il Gruppo ha iniziato l'attività di analisi per quel che riguarda il Gruppo IPEG con l'intenzione di includerlo all'interno di queste statistiche a partire dal 2024.
- Per il 2023 l'analisi dei KPIs di Revenues si è focalizzata solo su Piovan S.p.A., Aquatech S.r.l. come per altro fatto in passato.

Il Gruppo Piovan ha in portafoglio tecnologie e macchinari atti a fornire soluzioni che aiutino i propri clienti a ridurre il consumo energetico e dunque, indirettamente, le emissioni.

A titolo esemplificativo all'interno delle tecnologie vengono ricomprese:

- Alcune famiglie di Dryers come, per esempio, Genesys (GP e GMP) e Genesys Next (GN). Tutti i dryer Genesys di Piovan, ad eccezione del GMP Smart, sono dotati di inverter che modula la portata d'aria e quindi anche la potenza elettrica impegnata. La riduzione delle perdite di carico interne della macchina, e quindi la riduzione dell'energia richiesta per muovere l'aria nelle condotte, garantisce una gamma di prodotti a minor consumo energetico rispetto ai prodotti di mercato di riferimento.

I Genesys, oltre ad essere equipaggiati di inverter, hanno la capacità di modulare il consumo energetico in funzione della produzione oraria, e sono cosiddetti "Adaptive". Hanno inoltre dei sensori che permettono di ottimizzare il profilo di temperatura all'interno della tramoggia che contiene il materiale da deumidificare.

I Genesys Next invece, sono un prodotto studiato non solo per ottimizzare il consumo energetico, ma anche per ottimizzare la produzione. Sono un prodotto specifico per il mondo del riciclo: possiedono infatti un filtro, il PureTech, utile alla rimozione dei contaminanti nell'aria che si generano in fase di deumidificazione del materiale riciclato. Tale accortezza rende il dryer, oltre che efficiente, adatto ad ogni applicazione nel mondo del recycling.

- Alcune famiglie di Chillers come per esempio: Easycool ed Ecosmart di Aquatech S.r.l.. I chiller e i drycooler di Aquatech S.r.l. possono utilizzare gas a basso GWP (Global Warming Potential). Le loro performance energetiche sono al di sopra dei valori di riferimento normativi, garantendo prestazioni più elevate rispetto alla media di mercato.

“5.1 prolungare la durata di vita dei prodotti mediante la riparazione, la riqualificazione o la rifabbricazione di prodotti che sono già stati utilizzati per lo scopo previsto da un cliente”

Il Gruppo Piovan da sempre pone attenzione all'assistenza tecnica verso i propri clienti che si esplica attraverso il supporto tecnico e la commercializzazione di ricambi che viene svolta attraverso il proprio network di *services & sales companies*.

“9.3. Servizi professionali connessi alla prestazione energetica degli edifici”

Tra le società del Gruppo rientra nel business model la filiale Energys S.r.l.. Vista la limitata contribuzione di tale filiale al risultato del Gruppo non si entra nel dettaglio del merito a queste attività.

8.4 Come il Gruppo Piovan adotta la tassonomia

Un'attività economica si definisce allineata alla Tassonomia Europea quando contribuisce in modo sostanziale ad almeno uno dei sei obiettivi ambientali, non arreca alcun danno significativo agli altri cinque obiettivi ambientali e rispetta le garanzie minime di salvaguardia. Una volta identificate le attività economiche ammissibili, sono state svolte analisi specifiche sui criteri di vaglio tecnico stabiliti dall'Allegato I del Regolamento Delegato sul clima ed è stata verificata la conformità alle garanzie minime di salvaguardia, per poter definire l'allineamento di ciascuna delle attività economiche all'obiettivo di mitigazione dei cambiamenti climatici. L'allineamento dell'attività 5.1 dell'Allegato II del Regolamento Delegato sull'Ambiente, legata all'obiettivo ambientale della circolarità, non è ancora stato calcolato, in quanto non richiesto dal Regolamento per l'anno di rendicontazione 2023.

“Analisi del contributo sostanziale per l'attività 3.6”

REVENUE

Le richieste relative al criterio di contributo sostanziale per l'attività 3.6 prevedono che la tecnologia in analisi abbia l'obiettivo di ridurre sostanzialmente le emissioni di gas serra nel ciclo di vita e che tale riduzione rispetto alle tecnologie/alle soluzioni/ai prodotti alternativi migliori disponibili sul mercato sia calcolata utilizzando la raccomandazione 2013/179/UE della Commissione (o, in alternativa, la norma ISO 14067:2018 o la norma ISO 14064-1:2018) e sia verificata da una terza parte indipendente.

Il Gruppo Piovan dispone di certificazioni esterne che confermano il risparmio di consumi rispetto a delle basi comparative, ma a fronte di un'analisi più approfondita dei criteri di vaglio tecnico, ritiene che nessuno dei macchinari ricompresi sotto questa attività soddisfi a pieno le richieste del Regolamento Delegato sulla disclosure.

A fronte di ciò tutte le attività del Gruppo Piovan ricomprese all'interno di tale sottogruppo non possono essere dichiarate “allineate”.

Si sottolinea che il contributo sostanziale dell'attività 3.6 lascia ampio margine interpretativo e, come indicato dalle FAQs pubblicate dalla Commissione Europea a dicembre 2022, l'applicazione del criterio lascia ampia flessibilità ed è strettamente dipendente al settore / attività al quale viene applicata.

Nelle pagine seguenti si allegano le tabelle che seguono il Regolamento delegato (UE) 2021/2178 della Commissione del 6 luglio 2021 che integra il regolamento (UE) 2020/852.

OPEX

Per quanto riguarda la definizione dei KPI relativi agli OPEX, nonché le spese di ricerca e sviluppo per la realizzazione di prototipi volti a ridurre il consumo energetico e quindi le emissioni e la formulazione dei relativi brevetti, in via prudenziale, risultando difficile distinguere tali costi relativi principalmente ai costi del personale, si è deciso di non rendicontare alcun indicatore e di non ricorrere a stime. Si precisa che al denominatore sono stati inseriti i costi di ricerca e sviluppo, i costi di manutenzione e riparazione nonché le spese dirette connesse alla manutenzione di immobili, impianti e macchinari.

“Analisi del contributo sostanziale per l'attività 5.1”

REVENUE

Per il 2023 non è richiesta l'analisi dell'allineamento, tuttavia si nota come all'interno della descrizione dei criteri di vaglio tecnico si citi come l'attività in questione soddisfi i seguenti criteri:

- le parti sostituite, i prodotti riqualificati o i prodotti rifabbricati sono oggetto di un contratto di vendita, se del caso, e rispettano le disposizioni in materia di conformità del prodotto, responsabilità del venditore (compresa l'opzione di un termine di responsabilità o di prescrizione più breve per i prodotti di seconda mano), onere della prova, rimedi per difetto di conformità, modalità per l'esercizio di tali rimedi, riparazione o sostituzione dei beni e garanzie commerciali;
- l'attività economica attua un piano di gestione dei rifiuti che garantisce che i materiali del prodotto, in particolare le materie prime critiche e i componenti che non sono stati riutilizzati nello stesso prodotto siano riutilizzati altrove o qualora il riutilizzo non sia possibile (a causa di danni, degradazione o sostanze pericolose), siano riciclati oppure, soltanto nel caso in cui il riutilizzo e il riciclaggio non sono fattibili, siano smaltiti conformemente alla normativa dell'Unione e nazionale applicabile.

Il Gruppo ritiene che tale descrizione sia in linea con le attività che conduce all'interno della divisione Service, ma si riserva di approfondire l'analisi nel corso del prossimo periodo.

OPEX

In linea con la definizione di OPEX riportata dal Regolamento, al numeratore del KPI si sono riportate le spese dirette connesse alla manutenzione quotidiana di immobili, impianti e macchinari, a opera dell'impresa o di terzi cui sono esternalizzate tali mansioni, necessaria per garantire il funzionamento continuo ed efficace di tali attivi. Alla fine del Documento, prima della tabella GRI si riportano le tabelle di sintesi dei dati relativi alla Tassonomia.

Annex

REVENUE

Esercizio finanziario N	Anno 2023			Criteri per il contributo sostanziale						Criteri DNSH («non arrecare danno significativo»)						Garanzia minime di salvaguardia (17)	Quota di fatturato allineata (A.1.) o ammissibile (A.2.) alla tassonomia, anno N-1 (18)	Categoria attività abilitante (19)	Categoria attività di transizione (20)
	Codice (a) (2)	Fatturato (3)	Quota di fatturato, anno N (4)	Mitigazione dei cambiamenti climatici (5)	Adattamento ai cambiamenti climatici (6)	Acqua (7)	Inquinamento (8)	Economia circolare (9)	Biodiversità (10)	Mitigazione dei cambiamenti climatici (11)	Adattamento ai cambiamenti climatici (12)	Acqua (13)	Inquinamento (14)	Economia circolare (15)	Biodiversità (16)				
Attività economiche (1)		Valuta	%	Si; No; N/AM (b)(c)	Si; No; N/AM (b)(c)	Si; No; N/AM (b)(c)	Si; No; N/AM (b)(c)	Si; No; N/AM (b)(c)	Si; No; N/AM (b)(c)	Si/ No	Si/ No	Si/ No	Si/ No	Si/ No	Si/ No	Si/ No	%	A	T
Testo																			

A. ATTIVITÀ AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA

A.1. Attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia)

Fabbricazione di altre tecnologie a bassa emissione di carbonio	CCM 3.6	€ 0	0,00%	No	N/AM	N/AM	N/AM	N/AM	N/AM	No	4,49%	A							
Servizi professionali connessi alla prestazione energetica degli edifici	CCM 9.3	€ 169	0,03%	Si	N/AM	N/AM	N/AM	N/AM	N/AM	Si	0,04%	A							
Riparazione, riqualificazione e rifabbricazione	CE 5.1	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a		
Fatturato delle attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia) (A.1)		€ 169	0,03%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	Si	4,53%								
Di cui abilitanti		€ 169	100%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	Si	100%	A							
Di cui di transizione		€ 0	0%							Si	0%								

A.2. Attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia) (g)

				AM; N/AM (f)															
Fabbricazione di altre tecnologie a bassa emissione di carbonio	CCM 3.6	€ 29.713	5,3%	AM	N/AM	N/AM	N/AM	N/AM	N/AM								0,67%		
Riparazione, riqualificazione e rifabbricazione	CE 5.1	€ 86.550	15,5%	N/AM	N/AM	N/AM	N/AM	AM	N/AM								n.a		
Fatturato delle attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia) (A.2)		€ 116.263	20,8%	26%	0%	0%	0%	74%	0%								0,67%		
A. Fatturato delle attività ammissibili alla tassonomia (A.1+A.2)		€ 116.432	20,8%	26%	%	%	%	74%	%								5,20%		

B. ATTIVITÀ NON AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA

Fatturato delle attività non ammissibili alla tassonomia		€ 442.667	79,18%
Totale		€ 559.099	100%

	Quota di fatturato/Fatturato totale	
	Allineata alla Tassonomia per obiettivo	Ammissibile alla Tassonomia per obiettivo
CCM	0,03%	5,3%
CCA		
WTR		
CE	n.a	15,5%
PPC		
BIO		

Annex

CAPEX

Esercizio finanziario N	Anno 2023			Criteri per il contributo sostanziale						Criteri DNSH («non arrecare danno significativo»)									
	Codice (a) (2)	CapEx (3)	Quota di CapEx, anno N (4)	Mitigazione dei cambiamenti climatici (5)	Adattamento ai cambiamenti climatici (6)	Acqua (7)	Inquinamento (8)	Economia circolare (9)	Biodiversità (10)	Mitigazione dei cambiamenti climatici (11)	Adattamento ai cambiamenti climatici (12)	Acqua (13)	Inquinamento (14)	Economia circolare (15)	Biodiversità (16)				
Attività economiche (1)																			
Testo		Valuta	%	Si; No; N/AM (b)(c)	Si; No; N/AM (b)(c)	Si; No; N/AM (b)(c)	Si; No; N/AM (b)(c)	Si; No; N/AM (b)(c)	Si; No; N/AM (b)(c)	Si/ No	Si/ No	Si/ No	Si/ No	Si/ No	Si/ No	Si/ No	%	A	T

A. ATTIVITÀ AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA

A.1. Attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia)

Installazione, manutenzione e riparazione di tecnologie per le energie rinnovabili	CCM 7.6	€ 0	0%	No	N/AM	N/AM	N/AM	N/AM	N/AM	Si	14,13%	A							
CapEx delle attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia) (A.1)		€ 0	0%	%	%	%	%	%	%	Si	14,13%								
Di cui abilitanti		€ 0	0%	%	0%	0%	0%	0%	0%	Si	0%	A							
Di cui di transizione		€ 0	0%							Si	0%								

A.2. Attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia) (g)

Installazione, manutenzione e riparazione di tecnologie per le energie rinnovabili	CCM 7.6	€ 1.002	7%	AM; N/AM (f)															
CapEx delle attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia) (A.2)		€ 1.002	7%	0%	0%	0%	0%	0%	0%										
A. CapEx delle attività ammissibili alla tassonomia (A.1+A.2)		€ 1.002	7%	100%	%	%	%	%	%								14,13%		

B. ATTIVITÀ NON AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA

CapEx delle attività non ammissibili alla tassonomia	€ 12.755	93%
Totale	€ 13.757	100%

	Quota di CapEx/CapEx totali	
	Allineata alla Tassonomia per obiettivo	Ammissibile alla Tassonomia per obiettivo
CCM	0%	7%
CCA		
WTR		
CE		
PPC		
BIO		

Annex

OPEX

Esercizio finanziario N	Anno 2023			Criteri per il contributo sostanziale						Criteri DNSH («non arrecare danno significativo»)						Garanzia minima di salvaguardia (17)	Quota di OpEx allineata (A.1.) o ammissibile (A.2.) alla tassonomia, anno N-1 (18)	Categoria attività abilitante (19)	Categoria attività di transizione (20)
	Codice (a) (2)	OpEx (3)	Quota di OpEx, anno N (4)	Mitigazione dei cambiamenti climatici (5)	Adattamento ai cambiamenti climatici (6)	Acqua (7)	Inquinamento (8)	Economia circolare (9)	Biodiversità (10)	Mitigazione dei cambiamenti climatici (11)	Adattamento ai cambiamenti climatici (12)	Acqua (13)	Inquinamento (14)	Economia circolare (15)	Biodiversità (16)				
Testo	Valuta	%	Si; No; N/AM (b)(c)	Si; No; N/AM (b)(c)	Si; No; N/AM (b)(c)	Si; No; N/AM (b)(c)	Si; No; N/AM (b)(c)	Si; No; N/AM (b)(c)	Si; No; N/AM (b)(c)	Si/ No	Si/ No	Si/ No	Si/ No	Si/ No	Si/ No	%	A	T	

A. ATTIVITÀ AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA

A.1. Attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia)

Fabbricazione di altre tecnologie a bassa emissione di carbonio	CCM 3.6	€ 0	0%	No	N/AM	N/AM	N/AM	N/AM	N/AM	Si	5,58%	A							
Riparazione, riqualificazione e rifabbricazione	CE 5.1	€ 0	%	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.		
Spese operative delle attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia) (A.1)		€ 0	%	%	%	%	%	%	%								5,58%		
Di cui abilitanti		€ 0	0%	%	0%	0%	0%	0%	0%	Si	0%	A							
Di cui di transizione		€ 0	0%							Si	0%								
				AM; N/AM (f)															
Fabbricazione di altre tecnologie a bassa emissione di carbonio	CCM 3.6	€ 0	0,00%	AM	N/AM	N/AM	N/AM	N/AM	N/AM								0,8%		
Riparazione, riqualificazione e rifabbricazione	CE 5.1	€ 2.482	10%	N/AM	N/AM	N/AM	N/AM	AM	N/AM								n.a.		
Spese operative delle attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia) (A.2)		€ 2.482	10,0%	%	%	%	%	%	%								1%		
A. OpEx delle attività ammissibili alla tassonomia (A.1+A.2)		€ 2.482	10,0%	%	%	%	%	%	%								6,42%		

B. ATTIVITÀ NON AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA

Spese operative delle attività non ammissibili alla tassonomia	€ 22.313	90%
Totale	€ 24.795	100%

	Quota di OpEx/OpEx totali	
	Allineata alla Tassonomia per obiettivo	Ammissibile alla Tassonomia per obiettivo
CCM	0%	0,00%
CCA		
WTR		
CE	n.a.	10%
PPC		
BIO		



9

Nota metodologica

Il presente documento permette di rappresentare e comunicare in modo chiaro l'integrazione tra la sostenibilità economica di PiovanGroup e quella sociale e ambientale messe in atto nei processi decisionali aziendali, nella strategia, nella governance e nel modello di business.

Il sesto bilancio di sostenibilità di PiovanGroup, approvato dal Consiglio di Amministrazione il 19 marzo 2024, rappresenta uno strumento di comunicazione che descrive, in modo sempre più chiaro, trasparente e articolato, i risultati conseguiti in ambito economico, sociale ed ambientale e mostra l'impegno del Gruppo a favore dello sviluppo sostenibile, con il fine di creare valore non solo per l'Azienda, ma anche per i propri stakeholder.

Piovan S.p.A. (di seguito PiovanGroup), in qualità di ente di interesse pubblico ai sensi dell'art. 16 del D. Lgs. 27 gennaio 2010, n. 39 e successive modifiche, avente numero di dipendenti, stato patrimoniale e ricavi netti delle vendite e delle prestazioni superiori ai limiti dimensionali previsti dall'art. 2 comma 1 del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 (da qui in poi "Decreto 254"), è soggetto all'applicazione dello stesso Decreto 254, "Attuazione della direttiva 2014/95/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 22 ottobre 2014, recante modifica alla direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni".

PiovanGroup da sempre presta grande attenzione agli ambiti del Decreto sopra riportati, consolida e pubblica le sue informazioni non finanziarie a partire dall'esercizio 2018 con periodicità annuale.

La presente Dichiarazione Non Finanziaria (DNF) consolidata di PiovanGroup al 31 dicembre 2023 è stata predisposta in conformità alle disposizioni contenute nel Decreto 254. Inoltre, con la legge di bilancio 2019, è stato ampliato il contenuto informativo delle Dichiarazioni Non Finanziarie, ovvero oltre a descrivere i principali rischi non finanziari generati o subiti, devono essere illustrate anche le modalità di gestione degli stessi.

Questo documento costituisce una relazione distinta contrassegnata con apposita dicitura, come previsto dall'art. 5 del Decreto, al fine di ricondurla alla Dichiarazione non Finanziaria (DNF) prevista dalla normativa. Costituisce l'impegno di PiovanGroup a rendicontare circa gli impatti sociali ed ambientali della propria azione, il rispetto dei diritti umani e le proprie politiche in questi ambiti e in materia di diversità, in conformità a quanto previsto dallo stesso Decreto 254. La struttura stessa della presente DNF privilegia la coerenza con gli ambiti tematici richiamati del Decreto.

Il presente documento permette di rappresentare e comunicare in modo chiaro l'integrazione tra la sostenibilità economica di PiovanGroup e quella sociale e ambientale messe in atto nei processi decisionali aziendali, nella strategia, nella governance e nel modello di business.

La selezione degli aspetti e degli indicatori per la definizione dei contenuti da rendicontare, rilevanti per PiovanGroup e per gli stakeholder, è avvenuta in base a un processo di analisi di materialità articolato nelle fasi descritte nel Capitolo 3.

PiovanGroup, con lo scopo di rispettare i criteri di rendicontazione delle informazioni di carattere non finanziario, ha adottato come linee guida di riferimento gli standard pubblicati dal Global Reporting Initiative. Tali standard, ad oggi, sono tra i più diffusi e riconosciuti a livello internazionale in materia di rendicontazione non finanziaria. Per il primo anno Piovan S.p.A. ha redatto la presente Dichiarazione seguendo la modalità di rendicontazione "in accordance" ai GRI Sustainability Standards del Global Reporting Initiative 2021 (GRI Standards) per il periodo dal 1 gennaio 2023 al 31 dicembre 2023.

La Dichiarazione Non Finanziaria è stata redatta seguendo i principi del GRI 1, in particolare: Contesto di sostenibilità, completezza, chiarezza, accuratezza, equilibrio tra aspetti positivi e negativi, comparabilità, tempestività e verificabilità. Il contesto socio-economico in cui il Gruppo opera e il settore di appartenenza sono stati considerati nell'individuazione equa degli impatti sia positivi che negativi, individuando le relative modalità di gestione e i margini di ulteriore miglioramento. Per garantire l'accuratezza delle informazioni sono state richieste e riportate rilevazioni dirette, limitando il più possibile il ricorso a stime. Le informazioni sono presentate in maniera chiara e comprensibile per tutti i nostri stakeholder e vengono indicati i dati riferiti agli anni precedenti per assicurare la comparabilità del dato.

Eventuali variazioni nella modalità di calcolo di singoli indicatori rispetto al 2022, sono espressamente indicati nel testo, insieme agli effetti prodotti sui relativi dati. Si rimanda alle note nelle tabelle nel testo per ogni ulteriore dettaglio su rettifiche rispetto a dati già pubblicati, modalità di calcolo, assunzioni o limitazioni significative agli indicatori.

Alla fine del presente capitolo è riportato il GRI Content Index, una tabella di corrispondenza tra le informazioni materiali rendicontate da PiovanGroup e gli indicatori GRI associati ad ogni tematica materiale.

La Dichiarazione Non Finanziaria è pubblicata nel sito Internet di PiovanGroup:

<https://www.piovan.com/investors/investor-relations/>

Per ulteriori informazioni o chiarimenti contattare: Email: ir@piovan.com



9.1 Processo di rendicontazione

Il processo di rendicontazione della suddetta Dichiarazione Non Finanziaria è in continuo miglioramento e segue la Policy per la redazione della Dichiarazione Non Finanziaria. Tale documento definisce il processo di raccolta e approvazione delle informazioni non finanziarie oggetto di rendicontazione all'interno della Dichiarazione Non Finanziaria del Gruppo Piovon in linea con quanto previsto dal Decreto 254.

Di seguito i punti fondamentali del processo, gestito dall'Area Finanza e Controllo dell'Headquarter Piovon S.p.A.:

- invio di schede di raccolta dati con il coinvolgimento dei responsabili e dei data owner delle varie aree organizzative sia della capogruppo sia delle altre società italiane e estere del Gruppo;
- ricezione dei dati da parte dei referenti/data owner della Capogruppo e delle filiali con attestazione firmata da parte del Dirigente Responsabile/General Manager che certifica che le informazioni fornite sono attendibili, complete rispetto al perimetro indicato, corrispondenti alle risultanze documentali e che non contengono indicazioni false od omissioni di fatti rilevanti;
- riaggregazione, analisi ed elaborazione delle informazioni ricevute a livello centrale in modo da garantire il rispetto dei requisiti dello standard di reporting utilizzato. L'elaborazione dei dati è avvenuta tramite calcoli puntuali, laddove non possibile o specificato dallo standard tramite stime. I dati di natura economico finanziaria fanno riferimento al Bilancio Consolidato 2023;
- approvazione della Dichiarazione Non Finanziaria da parte del Consiglio di Amministrazione convocato in data 19/03/2024;
- rilascio da parte della società di revisione Deloitte & Touch S.p.A. del giudizio di conformità sulla Dichiarazione Non Finanziaria sotto forma di limited assurance, secondo i criteri indicati dal principio ISAE 3000 Revised e rispetto a quanto previsto dagli artt. 3 e 4 del D.Lgs. 254/16;
- pubblicazione sul sito internet del Gruppo per la messa a disposizione di tutti gli stakeholder.

Nell'anno sono state predisposte le schede di raccolta dati all'interno del sistema utilizzato dal Gruppo per redigere il Bilancio consolidato e gestionale. Questa implementazione ha aumentato l'affidabilità nella raccolta dei dati.

Per quanto riguarda i fattori di conversione e di emissione utilizzati per elaborare i dati, si è fatto riferimento a:

- i fattori di conversione utilizzati per trasformare i consumi energetici in GJ fanno riferimento a DEFRA (Department for Environment Food & Rural Affairs del Regno Unito) ultima versione disponibile;
- i fattori di emissione utilizzati per il calcolo delle emissioni di Scope 1 fanno riferimento a DEFRA (Department for Environment Food & Rural Affairs del Regno Unito) ultima versione disponibile;
- i fattori di emissione utilizzati per il calcolo delle emissioni di Scope 2 - Location Based fanno riferimento a TERNA (UK Government - GHG Conversion Factors for Company Reporting) ultima versione disponibile;

- i fattori di emissione utilizzati per il calcolo delle emissioni di Scope 2- Market Based fanno riferimento ad AIB (European Residual Mixes 2022), per le Società che rientrano nel perimetro europeo, e a TERNA (UK Government - GHG Conversion Factors for Company Reporting) ultima versione disponibile, per le Società che rientrano nel perimetro extra europeo;
- i fattori di conversione utilizzati per il calcolo degli acri di foresta equivalenti alle emissioni di CO₂ sono tratti da Greenhouse Gas Equivalencies Calculator del United States Environmental Protection Agency;
- i fattori di conversione utilizzati per l'elaborazione dei dati sui rifiuti sono tratti da Waste Weight Determination, Agency of Statistics of Bosnia and Herzegovina, Sarajevo, 2015 e da Material Bulk Density, Resource Future, 2009.

9.2 Perimetro della Dichiarazione di carattere Non Finanziario

Tutte le informazioni rendicontate all'interno del documento fanno riferimento all'esercizio 2023. Come esposto nella nota metodologica, in adempimento al Decreto 254, il seguente report di sostenibilità verrà pubblicato con cadenza annuale insieme al Bilancio Consolidato di Gruppo.

PIOVANGROUP HA IDENTIFICATO DUE PERIMETRI DI RENDICONTAZIONE:

IL PRIMO:

corrisponde integralmente a **tutte le società comprese nel Bilancio Consolidato** e fa riferimento alle informazioni di natura finanziaria, ai temi ambientali, nello specifico la gestione dei consumi energetici, idrici e dei rifiuti, alle tematiche di anticorruzione, sociali, inerenti alla composizione, alle caratteristiche e alla gestione delle risorse umane, nello specifico formazione, salute e sicurezza.

IL SECONDO:

relativo alla **capogruppo Piovon S.p.A., Aquatech S.r.l. e Energys S.r.l.** per quanto riguarda gli indicatori contenuti nel capito 8 sulla Tassonomia europea (art.8 del Regolamento europeo 2020/852).

Eventuali altre variazioni e limitazioni di tali perimetri saranno indicate all'interno del documento nelle specifiche sezioni. Per il dettaglio delle società si fa riferimento alla "Struttura del Gruppo" esposta al paragrafo 2.1.



10

Tabelle
e Content Index GRI

CORRELAZIONE TRA GLI AMBITI PREVISTI DAL DECRETO 254, I TEMI MATERIALI DI PIOVANGROUP E I GRI STANDARDS

ASPETTI D.LGS. 254/16	ASPETTI MATERIALI PER PIOVANGROUP	TOPIC-SPECIFIC GRI STANDARDS DI RIFERIMENTO	PERIMETRO INTERNO	PERIMETRO ESTERNO
RISORSE UMANE	Benessere, ascolto e soddisfazione delle risorse umane	Employment (GRI 401)	PiovanGroup	lavoratori somministrati
	Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	Occupational health and safety (GRI 403)		
	Formazione e sviluppo delle risorse umane	Training and education (GRI 404) Local Communities (GRI 413)		
ANTI CORRUZIONE	Etica ed integrità del Business Corporate Governance	Anti-corruption (GRI 205) Customer Privacy (GRI 418)		
DIRITTI UMANI	Pari opportunità e gestione delle diversità in azienda	Diversity and Equal Opportunity (GRI 405) Non discrimination (GRI 406)		

ASPETTI D.LGS. 254/16	ASPETTI MATERIALI PER PIOVANGROUP	TOPIC-SPECIFIC GRI STANDARDS DI RIFERIMENTO	PERIMETRO INTERNO	PERIMETRO ESTERNO
AMBIENTE	Gestione responsabile della catena di fornitura	Procurement Practices (GRI 204) Supplier environmental assessment (GRI 308) Supplier social assessment (GRI 414)	PiovanGroup	
	Creazione di valore economico e crescita	Economic performance (GRI 201) Tax (GRI 207)		
	Qualità e sicurezza del Prodotto	Customer health and safety (GRI 416)		
	Innovazione, Ricerca e Sviluppo			
	Tutela Ambientale e Climate Change	Energy (GRI 302), Emissions (GRI 305) Waste (GRI 306) Water and Effluents (GRI 303)		

NUMERO DI PERSONALE PER AREA GEOGRAFICA GRI 2-7

	2021			2022			2023		
	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale
EMEA	670	114	784	715	128	843	723	136	859
Nord America	116	23	139	569	114	683	538	109	647
Asia	122	50	172	122	50	172	133	55	188
Sud America	91	10	101	96	10	106	100	11	111

NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI SUDDIVISI PER TIPO DI CONTRATTO PER AREA GEOGRAFICA GRI 2-7

2023

	EMEA		Nord America		Asia		Sud America	
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne
Tempo indeterminato	702	130	538	109	68	26	100	11
Tempo determinato	21	6	0	0	65	29	0	0
Totale	723	136	538	109	133	55	100	11

2022

	EMEA		Nord America		Asia		Sud America	
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne
Tempo indeterminato	686	116	566	114	62	19	96	10
Tempo determinato	29	12	3	0	60	31	0	0
Totale	715	128	569	114	122	50	96	10

2021

	EMEA		Nord America		Asia		Sud America	
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne
Tempo indeterminato	649	110	116	23	56	21	91	10
Tempo determinato	21	4	0	0	66	29	0	0
Totale	670	114	116	23	122	50	91	10

NUMERO TOTALE DEI DIPENDENTI SUDDIVISI PER REGIME ORARIO DI LAVORO APPLICATO (FULL TIME / PART TIME) E GENERE GRI 2-7

2023

	EMEA		Nord America		Asia		Sud America	
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne
Full-time	718	106	530	107	133	55	100	11
Part-time	5	30	8	2	0	0	0	0
Totale	723	136	538	109	133	55	100	11

2022

	EMEA		Nord America		Asia		Sud America	
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne
Full-time	711	105	559	110	122	50	96	10
Part-time	4	23	10	4	0	0	0	0
Totale	715	128	569	114	122	50	96	10

2021

	EMEA		Nord America		Asia		Sud America	
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne
Full-time	667	100	116	22	122	50	91	10
Part-time	3	14	0	1	0	0	0	0
Totale	670	114	116	23	122	50	91	10

DIPENDENTI PER CATEGORIA PER AREA GEO GRI 405-1

2023

	EMEA		Nord America		Asia		Sud America	
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne
Dirigenti	21	2	15	1	3	0	1	0
Quadri	54	7	33	5	9	3	2	1
Impiegati	372	122	273	80	90	49	58	9
Operai	276	5	217	23	31	3	39	1
Totale	723	136	538	109	133	55	100	11

2022

	EMEA		Nord America		Asia		Sud America	
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne
Dirigenti	19	2	14	1	4	0	1	0
Quadri	47	6	35	5	10	2	2	1
Impiegati	369	114	286	87	77	45	56	8
Operai	280	6	234	21	31	3	37	1
Totale	715	128	569	114	122	50	96	10

2021

	EMEA		Nord America		Asia		Sud America	
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne
Dirigenti	16	0	6	1	3	0	1	0
Quadri	42	4	8	1	11	2	2	1
Impiegati	342	107	53	13	77	45	51	8
Operai	270	3	49	8	31	3	37	1
Totale	670	114	116	23	122	50	91	10

RAPPORTO DI RETRIBUZIONE ANNUALE TOTALE [GRI 2-21] *

Rapporto fra la retribuzione totale annuale della persona che riceve la massima retribuzione e la retribuzione totale annuale mediana di tutti i dipendenti (esclusa la suddetta persona)

37,74 : 1

* Il perimetro di calcolo delle remunerazioni usate per il calcolo comprende la retribuzione fissa e variabile di breve e lungo periodo dei dipendenti delle società italiane del Gruppo, in quanto ritenuto dato confrontabile in termini di logiche retributive.

CONTENT INDEX GRI

Dichiarazione d'uso: Gruppo Piovano ha presentato una rendicontazione in conformità agli Standard GRI per il periodo 01.01.2023 - 31.12.2023.

Utilizzato GRI 1: GRI 1: Principi Fondamentali- versione 2021.

Standard di settore GRI pertinenti: N/A.

GRI STANDARD	INFORMATIVA	UBICAZIONE	OMISSIONE			N. DI RIF. STANDARD DI SETTORE GRI
			REQUISITI OMESSI	RAGIONE	SPIEGAZIONE	
GRI 2- Informativa Generali- versione 2021	2-1 Dettagli organizzativi	162- 165				
	2- 2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	30- 31; 165				
	2- 3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	162				
	2- 4 Revisione delle informazioni	112;118 ; 162				
	2- 5 Assurance esterna	184- 186				
	2- 6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	26- 28; 100- 105				
	2- 7 Dipendenti	125; 170-171				
	2- 8 Lavoratori non dipendenti	123				
	2- 9 Struttura e composizione della governance	32- 35				
	2- 10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	36- 37				
	2- 11 Presidente del massimo organo di Governo	38				
	2- 12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	38				
	2- 13 Delega di responsabilità per la gestione degli impatti	38				
	2- 14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	38				
	2- 15 Conflitti d'interesse	39				

GRI STANDARD	INFORMATIVA	UBICAZIONE	OMISSIONE			N. DI RIF. STANDARD DI SETTORE GRI
			REQUISITI OMESSI	RAGIONE	SPIEGAZIONE	
GRI 2- Informativa Generali- versione 2021	2- 16 Comunicazione delle criticità	39; 77				
	2- 17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	39				
	2- 18 Valutazione della performance del massimo organo di governo	40				
	2- 19 Norme riguardanti le remunerazioni	40-41				
	2- 20 Procedura di determinazione della retribuzione	40-41				
	2- 21 Rapporto di retribuzione totale annuale	173	omissis per il punto b	Informazioni non disponibili / incomplete		
	2- 22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	X- XI;9-16; 60-75				
	2-23 Impegno in termini di policy	42- 51				
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	34- 35; 42- 51; 77; 122-123; 134 - 135;				
	2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	47- 50; 92;95;101; 110-111;122 - 124; 130-131; 134-138				
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	42-45;77;97				
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	Nel corso del 2023 non sono stati segnalati casi significativi di non conformità a leggi e regolamenti, né sanzioni monetarie significative pagate da parte del Gruppo.				
	2- 28 Appartenenza ad associazioni	79				
	2- 29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	76- 79				
	2- 30 Contratti Collettivi	123- 124				

GRI STANDARD	INFORMATIVA	UBICAZIONE	OMISSIONE			N. DI RIF. STANDARD DI SETTORE GRI
			REQUISITI OMESSI	RAGIONE	SPIEGAZIONE	
GRI 3: Temi Materiali- versione 2021	3- 1 Processo di determinazione dei temi materiali	80- 85				
	3- 2 Elenco di temi materiali	85				
Creazione di valore economico e crescita						
GRI 3: Temi Materiali- versione 2021	3- 3 Gestione dei temi materiali	47-50; 64-75; 82-84				
GRI 201: Performance economiche 2016	201-1 Valore economico diretto generato e distribuito	88- 89				
GRI 207: Imposte 2019	207-1 Approccio alla fiscalità	54- 55				
	207-2 Governance fiscale, controllo e gestione del rischio	54- 55				
	207-3 Coinvolgimento degli stakeholder e gestione delle preoccupazioni in materia fiscale	54- 55				
	207- 4 Rendicontazione Paese per Paese	54- 55				
Gestione responsabile della catena di fornitura						
GRI 3: Temi Materiali- versione 2021	3- 3 Gestione dei temi materiali	47-50; 64-75; 82-84				
GRI 204: Pratiche di approvvigionamento 2016	204-1 Percentuale di spesa concentrata su fornitori locali	107				
GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori 2016	308- 1 Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali	103				
GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori 2016	414-1 Nuovi fornitori valutati sulla base di criteri sociali	103				
Etica ed integrità di business, Corporate Governance						
GRI 3: Temi Materiali- versione 2021	3- 3 Gestione dei temi materiali	47-50; 64-75; 82-84				
GRI 205: Anti-corruzione 2016	205-3 Episodi di corruzione riscontrati e attività correttive implementate	45				

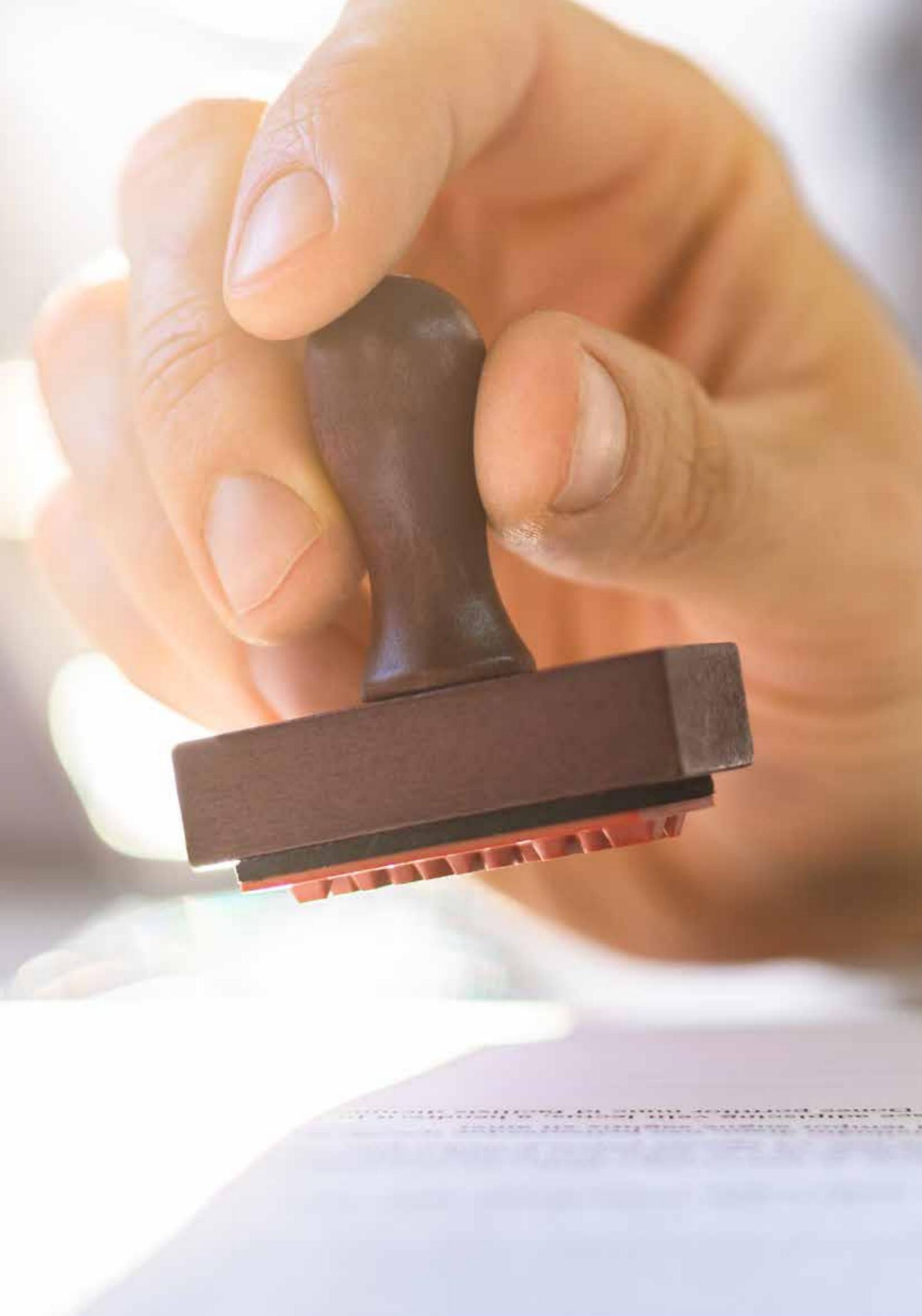
GRI STANDARD	INFORMATIVA	UBICAZIONE	OMISSIONE			N. DI RIF. STANDARD DI SETTORE GRI
			REQUISITI OMESSI	RAGIONE	SPIEGAZIONE	
GRI 418: Privacy dei clienti 2016	418- 1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	52				
Tutela ambientale e climate change						
GRI 3: Temi Materiali- versione 2021	3- 3 Gestione dei temi materiali	47-50; 64-75; 82-84				
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo dell'energia all'interno dell'organizzazione	112				
GRI 305: Emissioni 2016	305-1 Emissioni dirette di gas ad effetto serra (Scope 1)	113				
	305-2 Emissioni di gas ad effetto serra per la produzione di energia (Scope 2)	113				
GRI 303: Acqua e scarichi idrici 2018	303-1 Interazione con l'acqua come risorsa condivisa	118				
	303-5 Consumo di acqua	118				
GRI 306: Rifiuti 2020	306-1 Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	114- 117				
	306-2 Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	114- 117				
	306-3 Rifiuti prodotti	114				
	306-4 Rifiuti non destinati allo smaltimento	116				
	306-5 Rifiuti destinati allo smaltimento	117				
Benessere, ascolto e soddisfazione delle risorse umane						
GRI 3: Temi Materiali- versione 2021	3- 3 Gestione dei temi materiali	47-50; 64-75; 82-84				
GRI 401: Occupazione 2016	401-1 Tasso di assunzione e turnover del personale	128- 129				
	401-2 Benefit forniti ai dipendenti a tempo pieno che non sono forniti ai dipendenti temporanei o part-time	138- 141				

GRI STANDARD	INFORMATIVA	UBICAZIONE	OMISSIONE			N. DI RIF. STANDARD DI SETTORE GRI
			REQUISITI OMESSI	RAGIONE	SPIEGAZIONE	
Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro						
GRI 3: Temi Materiali- versione 2021	3- 3 Gestione dei temi materiali	47-50; 64-75; 82-84				
GRI 403: Salute e Sicurezza sul lavoro 2018	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	134-138				
	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	134-138				
	403-3 Servizi di medicina del lavoro	134-138				
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	134- 138				
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	138				
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	134- 138				
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	134- 138				
	403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	135- 136				
	403-9 Infortuni sul lavoro	137				
Formazione e sviluppo delle risorse umane						
GRI 3: Temi Materiali- versione 2021	3- 3 Gestione dei temi materiali	47-50; 64-75; 82-84				
GRI 404: Formazione ed educazione 2016	404-1 Ore di formazione medie annue per dipendente	131- 132				
GRI 413: Comunità locali 2016	413-1 Aree di operatività con implementazione di programmi di coinvolgimento della comunità locale, valutazione di impatto e sviluppo	142- 143				

GRI STANDARD	INFORMATIVA	UBICAZIONE	OMISSIONE			N. DI RIF. STANDARD DI SETTORE GRI
			REQUISITI OMESSI	RAGIONE	SPIEGAZIONE	
Pari opportunità e gestione delle diversità in azienda						
GRI 3: Temi Materiali- versione 2021	3- 3 Gestione dei temi materiali	47-50; 64-75; 82-84				
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-1 Diversità dei dipendenti e degli organi di governo	33;126-127; 172				
GRI 406: Non-discriminazione 2016	406-1 Episodi di discriminazione e azioni correttive implementate	127				
Qualità e sicurezza del prodotto						
GRI 3: Temi Materiali- versione 2021	3- 3 Gestione dei temi materiali	47-50; 64-75; 82-84				
GRI 416: Salute e Sicurezza dei clienti 2016	416-2 Episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi	Nel corso del 2023 non si sono verificati episodi di non conformità a regolamenti e/o codici volontari riguardanti gli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi.				
Innovazione, Ricerca e Sviluppo						
GRI 3: Temi Materiali- versione 2021	3- 3 Gestione dei temi materiali	47-50; 64-75; 82-84 ; 91-94				

Santa Maria di Sala (Venezia), 21/03/2023

Per il Consiglio di Amministrazione, il Presidente
NICOLA PIOVAN



11

Relazione della
società di revisione



Deloitte & Touche S.p.A.
Via Fratelli Bandiera, 3
31100 Treviso
Italia

Tel: +39 0422 5875
Fax: +39 0422 587812
www.deloitte.it

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

**Al Consiglio di Amministrazione di
Piovan S.p.A.**

Ai sensi dell'articolo 3, comma 10, del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 (di seguito "Decreto") e dell'articolo 5, comma 1, lett. g), del Regolamento CONSOB n. 20267/2018, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("*limited assurance engagement*") della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario di Piovan S.p.A. e sue controllate (di seguito "Gruppo Piovan" o "Gruppo") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023 predisposta ex art. 4 del Decreto e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 19 marzo 2024 (di seguito "DNF").

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

Responsabilità degli Amministratori e del Collegio Sindacale per la DNF

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

Gli Amministratori sono altresì responsabili, nei termini previsti dalla legge, per quella parte del controllo interno da essi ritenuta necessaria al fine di consentire la redazione di una DNF che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Gli Amministratori sono responsabili, inoltre, per l'individuazione del contenuto della DNF, nell'ambito dei temi menzionati nell'articolo 3, comma 1, del Decreto, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo e nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività del Gruppo, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dallo stesso prodotti.

Gli Amministratori sono infine responsabili per la definizione del modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, nonché, con riferimento ai temi individuati e riportati nella DNF, per le politiche praticate dal Gruppo e per l'individuazione e la gestione dei rischi generati o subiti dallo stesso.

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



Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza dell'*International Code of Ethics for Professional Accountants (including International Independence Standards) (IESBA Code)* emesso dall'*International Ethics Standards Board for Accountants*, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale.

Nell'esercizio di riferimento del presente incarico la nostra società di revisione ha applicato l'*International Standard on Quality Control 1 (ISQC Italia 1)* e, di conseguenza, ha mantenuto un sistema di controllo qualità che include direttive e procedure documentate sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e dei regolamenti applicabili.

Responsabilità della società di revisione

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità della DNF rispetto a quanto richiesto dal Decreto e dai GRI Standards. Il nostro lavoro è stato svolto secondo quanto previsto dal principio "*International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information*" (di seguito "*ISAE 3000 Revised*"), emanato dall'*International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB)* per gli incarichi *limited assurance*. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che la DNF non contenga errori significativi. Pertanto, il nostro esame ha comportato un'estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l'*ISAE 3000 Revised* ("*reasonable assurance engagement*") e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.

Le procedure svolte sulla DNF si sono basate sul nostro giudizio professionale e hanno compreso colloqui, prevalentemente con il personale della Società responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nella DNF, nonché analisi di documenti, ricalcoli ed altre procedure volte all'acquisizione di evidenze ritenute utili.

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

1. analisi dei temi rilevanti in relazione alle attività e alle caratteristiche del Gruppo rendicontati nella DNF, al fine di valutare la ragionevolezza del processo di selezione seguito alla luce di quanto previsto dall'art. 3 del Decreto e tenendo presente lo standard di rendicontazione utilizzato;
2. analisi e valutazione dei criteri di identificazione del perimetro di consolidamento, al fine di riscontrarne la conformità a quanto previsto dal Decreto;
3. comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario inclusi nella DNF e i dati e le informazioni inclusi nel Bilancio Consolidato del Gruppo Piovan al 31 dicembre 2023;



4. comprensione dei seguenti aspetti:

- modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, con riferimento alla gestione dei temi indicati nell'art. 3 del Decreto;
- politiche praticate dall'impresa connesse ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto, risultati conseguiti e relativi indicatori fondamentali di prestazione;
- principali rischi, generati o subiti connessi ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto.

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

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

In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione di Piovon S.p.A. e con il personale delle controllate Penta S.r.l., Doteco S.p.A., IPEG Inc., Thermal Care Inc., Pelletron Corp., Universal Dynamics Inc. e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione della DNF.

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

- a livello di Gruppo:
 - a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella DNF, e in particolare a modello aziendale, politiche praticate e principali rischi, abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
 - b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati.
- per le società del Gruppo Piovon S.p.A. e Aquatech S.r.l., che abbiamo selezionato sulla base delle loro attività e del loro contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato e della loro ubicazione, abbiamo effettuato visite in loco nel corso delle quali ci siamo confrontati con i responsabili e abbiamo acquisito riscontri documentali circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la DNF di Piovon S.p.A. relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e dai GRI Standards.

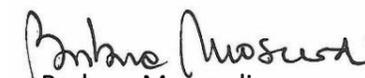


Le nostre conclusioni sulla DNF di Piovon S.p.A. non si estendono alle informazioni contenute nel paragrafo "La Tassonomia" della stessa, richieste dall'art. 8 del Regolamento europeo 2020/852.

Altri aspetti

La DNF per l'esercizio chiuso il 31 dicembre 2022, i cui dati sono presentati a fini comparativi, è stata sottoposta ad un esame limitato da parte di un altro revisore che il 30 marzo 2023 ha espresso su tale DNF una conclusione senza rilievi.

DELOITTE & TOUCHE S.p.A.



Barbara Moscardi
Socio

Treviso, 28 marzo 2024



Piovan S.p.A.
Via delle Industrie, 16
30036, S. Maria di Sala, VE- Italy
piovanguard.com