



CODICE
ETICO

Testo approvato con delibera del
Consiglio di Amministrazione
in data 11 novembre 2021

INDICE

PREMESSA.....	3
CAPO I PRINCIPI GENERALI.....	5
CAPO II PRINCIPI, VALORI ED ETICA NELLA GESTIONE DEGLI AFFARI.....	7
CAPO III PRINCIPI, VALORI ED ETICA NELLA GESTIONE DELLE RISORSE UMANE	9
CAPO IV CORPORATE GOVERNANCE	13
CAPO V PRINCIPI, VALORI ED ETICA NELLA GESTIONE DELLE RELAZIONI ESTERNE	16
CAPO VI APPARATO SANZIONATORIO.....	21
CAPO VII APPLICAZIONE DEL CODICE.....	22

PREMESSA

PIOVAN è una società per azioni che ha sede a Santa Maria di Sala (VE) ed è leader mondiale nello sviluppo e nella produzione di sistemi di automazione dei processi produttivi per lo stoccaggio, trasporto e trattamento di polimeri, bioresine e plastica riciclata (di seguito anche la “Società”). L’azionista di maggioranza della Società è Pentafin S.p.A.; la restante parte del capitale azionario della Società è quotata sul mercato Euronext Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.

PIOVAN si è sviluppata fondando da sempre le proprie scelte su alcuni valori fondamentali; in particolare i tre pilastri che costituiscono il cardine della strategia della Società sono i Clienti, le Persone e l’Innovazione.

I Clienti sono al centro della costante e diretta attenzione di PIOVAN, che è costantemente impegnata a sviluppare una conoscenza approfondita degli stessi e delle loro specifiche e peculiari necessità, al fine di garantire soluzioni tecnicamente sempre più avanzate e in linea con le loro esigenze: *“Customers. The core of our innovation”* è il motto di PIOVAN.

Ai Clienti si affiancano le Persone che lavorano con la Società, che costituiscono un asset strategico fondamentale, il cui valore è da sempre riconosciuto da PIOVAN, che ne tutela con una gestione trasparente e chiara i diritti e a cui garantisce l’opportunità di crescere e di condividere i successi aziendali.

Il terzo pilastro che fonda le strategie aziendali di PIOVAN è l’Innovazione continua, che permea l’intero modo di gestire il business, e la costante ricerca di prodotti ad alto livello, innovativi, al passo con i tempi e pronti a rispondere alle esigenze e richieste dei Clienti.

Ai tre valori fondamentali sopra evidenziati si affianca in PIOVAN, da sempre, un forte senso di responsabilità sociale, derivante dalla consapevolezza che, nell’esercizio delle proprie attività d’impresa, deve essere sempre tenuto in considerazione l’impatto che le stesse producono sulle comunità e nell’ambiente in cui si opera.

Questa consapevolezza ha portato PIOVAN a sviluppare una gestione delle attività d’impresa improntata all’etica verso la collettività, le comunità e l’ambiente, ispirandosi a principi sociali ed ecologicamente sostenibili, per i quali le esigenze di efficienza economica e di legittimo profitto devono essere coerenti con la tutela ambientale e lo sviluppo sociale.

Adottando la scelta della sostenibilità, quindi, PIOVAN integra l’obiettivo di

soddisfare i Clienti con quello di creare valore per gli azionisti, l'attenzione alle esigenze della collettività e il rispetto dell'ambiente; valorizza le capacità professionali delle Persone e responsabilizza il management alla realizzazione degli obiettivi aziendali.

Per definire con chiarezza valori di riferimento e responsabilità, PIOVAN ha deciso di dotarsi di un Codice Etico (nel seguito, anche, "Codice") 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 della Società.

Oltre all'enunciazione dei comportamenti obbligatori o vietati, i principi 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 presente Codice è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di PIOVAN ed è destinato ad amministratori, sindaci, al management, ai collaboratori interni, oltre che a tutti coloro che stabilmente o temporaneamente instaurano, a qualsiasi titolo, rapporti e relazioni di collaborazione con la Società per il perseguimento degli obiettivi aziendali.

Il Codice Etico è stato portato a conoscenza di tutti coloro con cui la Società intrattiene collaborazioni. Esso è disponibile sulla intranet aziendale e sul sito internet della Società.

PIOVAN, attraverso l'Organismo di Vigilanza, monitora e verifica con attenzione l'osservanza del Codice Etico.

Il Codice non si sostituisce alle disposizioni di legge vigenti e alle altre fonti normative quali il Contratto Collettivo di Lavoro, lo Statuto Societario ed altre normative interne operanti in PIOVAN. Il Codice Etico, invece, intende porsi ad un livello diverso da quello puramente giuridico e integra e rafforza i principi contenuti in tali fonti, con specifico riferimento al profilo etico dei comportamenti aziendali e alla reputazione dell'azienda stessa.

CAPO I PRINCIPI GENERALI

Destinatari ed ambito di applicazione

Il Codice Etico è uno strumento di autoregolazione volto a rendere trasparente l'attività aziendale e a indirizzarne eticamente lo svolgimento, anche al di là di quanto stabilito dalle norme vigenti e dai Contratti di Lavoro applicabili alla Società.

Il Codice ha lo scopo di individuare i principi e le specifiche regole di condotta che devono ispirare il comportamento di PIOVAN nei confronti di tutti gli stakeholder, interni ed esterni, e che sono posti alla base delle relazioni tra gli stessi. Gli stakeholder interni possono essere ricondotti principalmente agli azionisti e al personale. Gli stakeholder esterni si identificano prevalentemente nelle comunità dove le attività produttive di PIOVAN sono svolte.

Il Codice disciplina, attraverso l'introduzione di un complesso di regole comportamentali, la condotta di amministratori, sindaci, dirigenti, dipendenti, fornitori, partner e clienti di PIOVAN e di tutti coloro che operano per il conseguimento di obiettivi aziendali, a qualsiasi titolo, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente.

L'osservanza del Codice costituisce condizione imprescindibile per il conseguimento della missione aziendale della Società.

L'integrità etica e la correttezza nei rapporti tra le persone costituiscono valori irrinunciabili per PIOVAN e, in particolare, i principi di equità e sostenibilità costituiscono il fondamento etico delle relazioni che la Società intende instaurare con tutti i suoi stakeholder.

Tutti i comportamenti posti in essere dai destinatari del presente Codice Etico nello svolgimento dell'attività lavorativa sono ispirati alla massima correttezza, alla completezza e trasparenza delle informazioni, alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale e alla chiarezza e veridicità dei documenti contabili, secondo le norme di legge e le procedure interne.

Sono destinatari del presente Codice:

- i soci;
- gli organi sociali (l'organo amministrativo, gli organi delegati, il collegio sindacale, nonché qualsiasi soggetto che eserciti, anche in via di fatto, i poteri di rappresentanza, decisionali e/o di controllo all'interno della Società) e la Società di Revisione;
- il personale (ossia, i dipendenti, gli agenti, i lavoratori parasubordinati e i collaboratori coordinati e continuativi, ecc.) della Società;
- i terzi (ossia (i) i collaboratori, i rappresentanti, i consulenti e agenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo per conto o nell'interesse della Società e (ii) i fornitori e i partner (anche sotto forma di associazione temporanea di imprese - laddove presenti) che operano per conto o nell'interesse della Società).

PIOVAN si impegna a garantire una puntuale diffusione interna ed esterna del Codice Etico ai destinatari mediante:

- distribuzione a tutti i componenti degli organi sociali ed a tutti i dipendenti della Società;
- affissione in luogo accessibile a tutti;
- pubblicazione nella intranet aziendale;
- messa a disposizione di consulenti, fornitori e partner commerciali attraverso invio diretto e/o la pubblicazione nel sito internet.

La Società, nella conduzione delle proprie attività e rapporti d'affari, fonda le proprie scelte e le norme di comportamento da adottare ispirandosi ai principi etici e valoriali di responsabilità, dedizione, innovazione e partecipazione. A tal fine, anche attraverso il presente Codice Etico, PIOVAN incentiva tutti i destinatari dello stesso ad operare nel rispetto dei valori nel seguito descritti.

- **Correttezza:** PIOVAN, nei propri rapporti sia interni che esterni, si ispira ai principi di lealtà, correttezza, trasparenza ed efficienza. Tali principi rappresentano l'assunzione di responsabilità di PIOVAN verso un ambiente di lavoro onesto, aperto e collaborativo. Tutte le attività, le operazioni compiute ed i comportamenti tenuti da ciascuno dei soggetti, dipendenti, collaboratori o consulenti della Società, nello svolgimento delle attività, devono essere ispirati alla legittimità e alla correttezza sotto l'aspetto formale e sostanziale, secondo le norme vigenti e le procedure interne. PIOVAN attribuisce un valore fondamentale all'integrità delle relazioni interpersonali e s'impegna a gestire il proprio business responsabilmente verso la collettività, ispirandosi a comportamenti sociali ed etici sostenibili.

PIOVAN, nello svolgimento delle proprie attività pone particolare attenzione al rispetto delle normative afferenti misure restrittive, relative a paesi terzi o soggetti terzi, emanate dalla UE e dagli Stati Uniti (OFAC). Il perseguimento dell'interesse della Società non può mai giustificare una condotta contraria ai principi di correttezza ed onestà, oltre che alle leggi e regolamenti vigenti.

- **Trasparenza e accessibilità delle informazioni:** tutte le azioni, le operazioni e le negoziazioni compiute e, in generale, i comportamenti posti in essere dai destinatari del presente Codice Etico nello svolgimento dell'attività lavorativa sono ispirati alla massima completezza e trasparenza delle informazioni, alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale e alla chiarezza e veridicità dei documenti contabili. La Società garantisce la riservatezza delle informazioni acquisite e si impegna a trattare solo dati necessari per le finalità dell'ufficio di appartenenza, prevenendo l'eventuale dispersione di dati osservando le misure di sicurezza impartite, custodendo con ordine e cura gli atti affidati. Attraverso idonee procedure per la gestione interna e la comunicazione

all'esterno, PIOVAN garantisce la corretta gestione delle informazioni societarie. La Società, sia nelle comunicazioni rivolte al suo interno che nelle comunicazioni rivolte all'esterno, adotta forme verbali o scritte di facile e immediata comprensione. In particolare, nelle informazioni rese ai clienti, nella formulazione dei contratti e nelle campagne pubblicitarie, la Società comunica in modo chiaro e comprensibile. Ogni operazione e transazione economico-finanziaria deve essere correttamente registrata, autorizzata, legittima, coerente e congrua, nonché verificabile attraverso supporto cartaceo e/o informatico con indicazione, ove possibile, del relativo autore, deve essere correttamente contabilizzata e documentalmente conservata.

- **Diligenza e professionalità:** la Società si impegna affinché tutti i propri organi sociali e il proprio personale agiscano con imparzialità e lealtà, non solo nell'espletamento delle loro mansioni ma anche nei rapporti infra societari e con gli interlocutori terzi. PIOVAN, anche mediante il presente documento, intende incentivare il proprio personale ad adempiere alle mansioni assegnate con diligenza e accuratezza, con un approccio sempre orientato a creare valore per il cliente. I soggetti operanti all'interno della Società, ovvero quelli ai quali la Società affida l'espletamento di determinati servizi, sono dotati di comprovati requisiti di competenza, professionalità ed esperienza. A tal fine la Società cura e monitora che nei confronti del proprio personale siano puntualmente erogate sessioni di formazione e aggiornamento.
- **Comunità e Ambiente:** PIOVAN tiene in fortissima considerazione la Responsabilità Sociale che deriva dall'impatto che le proprie attività aziendali hanno sulla comunità e sull'ambiente in cui si inserisce, conseguentemente orienta il proprio business verso comportamenti che siano il più possibile ecologicamente sostenibili. La Società è impegnata ad investire nella ricerca e nello sviluppo di tecnologie dirette al risparmio energetico e al riciclaggio dei materiali plastici. Progetta e produce macchine con i più evoluti sistemi di alta efficienza disponibili sul mercato e sviluppa tecnologie che rispettino quanto più possibile l'ecosistema. In ciascun stabilimento vengono adottati programmi per la riduzione dei consumi energetici e la gestione dei rifiuti. Il personale della Società viene costantemente istruito ad un attento e responsabile utilizzo e gestione della carta, dell'acqua e dell'energia elettrica al fine di ridurre al minimo gli sprechi di risorse ambientali per l'espletamento delle attività aziendali.

Così come per la conduzione degli affari, anche nella gestione delle risorse umane la Società 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. Le risorse, destinatarie dei principi di cui al presente capo, coincidono con tutte le persone fisiche: dai componenti dell'organo amministrativo e degli organi di controllo a tutti coloro i quali operano per il conseguimento degli obiettivi del Gruppo PIOVAN, ovvero il personale, i collaboratori interni e tutti coloro che, stabilmente o temporaneamente, instaurano a qualsiasi titolo rapporti e relazioni di collaborazione con una o più entità del Gruppo.

- **Conflitti di interesse:** 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. Nel caso in cui un componente della Società, diverso dagli organi sociali, si trovi in ipotesi di potenziale conflitto, egli ha l'obbligo di astenersi dal partecipare all'operazione informandone tempestivamente l'Organo Amministrativo, nonché l'Organismo di Vigilanza. Il personale della Società 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.
- **Valorizzazione, responsabilità delle risorse umane e uso corretto dei beni aziendali:** PIOVAN considera le risorse umane un elemento indispensabile ed imprescindibile per l'esistenza della Società e per il conseguimento degli obiettivi della stessa. La gestione e lo sviluppo delle risorse di PIOVAN è condotta nell'ottica di valorizzare le competenze, le potenzialità e l'impegno di ciascuna persona, adoperando criteri di valutazione oggettivi e documentati. La Società, nell'ambito dei propri rapporti interni e nelle relazioni con tutti i soggetti terzi, evita fermamente ogni discriminazione basata sull'età, l'origine razziale ed

etnica, la nazionalità, le opinioni politiche, le credenze religiose, il sesso, la sessualità o lo stato di salute dei suoi interlocutori. Con particolare riguardo al fondamentale aspetto inerente l'integrità fisica e morale della persona, nonché il rispetto della dignità umana, la Società considera di primaria importanza e, attraverso il presente Codice Etico, si propone di recepire integralmente le previsioni normative in tema di razzismo e xenofobia. PIOVAN condanna fermamente qualsivoglia atto propagandistico o istigatorio, commesso con la finalità di diffondere ideologie di matrice razzista, di negazionismo dell'Olocausto, di minimizzazione o di apologia della Shoah, dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra. PIOVAN, riconoscendo il fondamentale valore delle risorse umane, opera costantemente nell'ottica di garantire la tutela della loro integrità fisica e morale, favorendo un continuo accrescimento delle competenze tecniche e professionali.

Cionondimeno, la Società si aspetta e pretende che ciascun soggetto svolga la propria attività lavorativa ed esegua le proprie prestazioni diligentemente ed efficientemente, utilizzando al meglio gli strumenti aziendali e il tempo messo a disposizione, assumendosi le responsabilità connesse agli adempimenti richiesti. Ciascuna risorsa ha la responsabilità di custodire e conservare i beni e le risorse di PIOVAN che gli sono affidati nell'ambito della sua attività e dovrà utilizzarli in modo proprio e conforme all'interesse della Società, impedendone ogni uso improprio.

- **Pari opportunità e divieto di molestie:** al fine di valorizzare concretamente le opportunità di crescita professionale delle proprie risorse, PIOVAN offre paritarie opportunità di crescita professionale, facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento equo, basato su criteri di merito, senza discriminazione alcuna. I dipendenti, a tutti i livelli, devono adottare un comportamento tale da garantire un ambiente di lavoro decoroso, dove la dignità, la reputazione e la libertà di ciascuno venga rispettata. PIOVAN si prodiga per la tutela dei lavoratori da atti di violenza fisica, psicologica o di mobbing e contrasta qualsiasi comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue inclinazioni, con particolare riferimento a disabilità e menomazioni fisiche o psichiche o a forme di diversità culturale, religiosa o di orientamento sessuale. La Società non tollera alcuna forma di lavoro irregolare, minorile, forzato o obbligato, vieta e contrasta le

molestie sessuali, i comportamenti o discorsi che possano turbare la sensibilità e il pudore della persona nonché l'utilizzo, anche occasionale, di sostanze alcoliche o stupefacenti nell'ambito dell'attività lavorativa e nei luoghi di lavoro. La Società vieta altresì l'acquisizione, la diffusione e l'uso di materiale pornografico e pedo-pornografico tramite l'impiego delle risorse aziendali.

- **Salute e sicurezza sul lavoro:** PIOVAN pone in primo piano la tutela della salute e della sicurezza dei propri collaboratori. La Società 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. PIOVAN 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, inoltre, 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. Durante le visite di clienti e/o persone terze presso gli stabilimenti della Società, questi vengono debitamente informati preventivamente su tutti i fattori di rischio e vengono assicurati con tutte le opportune misure preventive.

Tutti i destinatari del Codice sono chiamati a valutare e gestire i rischi in maniera preventiva e a intervenire fattivamente per evitare situazioni e comportamenti non sicuri, contribuendo a mantenere sano e sicuro l'ambiente di lavoro in cui si opera e garantendo l'incolumità dei propri colleghi e collaboratori.

- **Impiego di cittadini di paesi terzi e sfruttamento del lavoro:** con riguardo all'impiego di cittadini stranieri residenti in paese extra-comunitari, PIOVAN verifica che i medesimi siano in possesso di un permesso di soggiorno regolare o che, in caso di scadenza dello stesso, i medesimi abbiano provveduto ad avviare le pratiche per il rinnovo. La Società assicura che, in caso di utilizzo di lavoratori con contratto di somministrazione, il rapporto con l'agenzia fornitrice sia disciplinato da accordo scritto e preveda, inter alia, l'obbligo dell'agenzia a non porre in

essere comportamenti che violino le disposizioni di cui al D. Lgs. n. 231/2001. Nella stipula di rapporti con fornitori di beni e servizi, PIOVAN prevede apposite clausole contrattuali finalizzate al rispetto degli obblighi di legge in materia di sfruttamento del lavoro.

- **Regali e omaggi:** omaggi ed oggetti promozionali non fanno parte della politica aziendale di PIOVAN. Le risorse della Società non sono perciò autorizzate ad offrire, accettare o promettere, direttamente o indirettamente, per sé o per altri, alcuna forma di dono, compenso, utilità o servizio di qualsiasi natura, anche non avente carattere economico, rivolti ad influenzare o comunque a realizzare trattamenti di favore nel corso dello svolgimento delle proprie mansioni. Atti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, sono consentiti solo se conformi alle procedure aziendali.

CAPO IV CORPORATE GOVERNANCE

La Società considera elemento fondamentale della propria organizzazione un adeguato ed effettivo ambiente di controllo, quale complesso 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.

Compagine sociale

I soci sono tra i primi destinatari del Codice Etico e, pertanto, si impegnano a rispettarne i precetti promuovendone la condivisione e la conoscenza. La Società vigila affinché i Soci non si pongano in contrasto con gli interessi sociali od operino in modo antitetico e conflittuale con la Società. La Società coinvolge i soci nell'adozione delle decisioni sociali di competenza, tenendo in considerazione e garantendo anche gli interessi di eventuali minoranze. La Società assicura una tempestiva ed esaustiva informazione, nonché la trasparenza ed accessibilità ai dati ed alla documentazione.

Organo Amministrativo e delegati

L'Organo Amministrativo agisce e delibera con cognizione di causa, professionalità, responsabilità ed in autonomia perseguendo l'obiettivo prioritario della massimizzazione di valore per gli azionisti. L'Organo Amministrativo deve avere consapevolezza del proprio ruolo e responsabilità, nonché sensibilità alla propria funzione di leadership e di esempio nei confronti di quanti operano nella Società. L'Organo Amministrativo non deve impedire od ostacolare l'esercizio delle attività di controllo e ha l'onere di astenersi dall'effettuare qualsiasi attività collaterale, che possa ledere gli interessi della Società, ovvero dal perseguire interessi propri o di terzi anche solo potenzialmente conflittuali e/o pregiudizievoli per la Società. In tal caso, egli ha l'obbligo di informarne tempestivamente (ex art. 2391, c.c.) il Collegio Sindacale nonché l'Organismo di Vigilanza. Oltre alle proprie competenze, l'Organo Amministrativo ha l'impegno di far rispettare scrupolosamente i valori enunciati nel presente Codice, promuovendone la condivisione e la diffusione, anche nei confronti dei terzi, nonché le prescrizioni comportamentali di cui al Modello di Organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 adottato dalla Società ("**Modello 231**").

Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è composto da tre membri, tra cui il presidente, nominati dall'Organo Amministrativo. La scelta dei componenti viene effettuata sulla base dei requisiti di alta professionalità e onorabilità, nell'ottica di garantire autonomia, indipendenza e continuità d'azione. I principali compiti dell'Organismo di Vigilanza riguardano la verifica che il Modello 231 predisposto sia effettivamente rispettato da tutti i destinatari, sia efficace, adeguato e idoneo a prevenire i reati individuati dal D.Lgs. n. 231/2001. Spetta inoltre all'Organo di Vigilanza la verifica che le proposte di aggiornamento avanzate dall'Organo Amministrativo siano state effettivamente recepite nel Modello 231 e l'adozione di provvedimenti necessari perché l'Organo Amministrativo stesso aggiorni costantemente il Modello 231 in modo che risulti adeguato ai mutamenti organizzativi, alle modifiche normative e della struttura aziendale.

Collegio sindacale

I membri del Collegio sindacale adempiono alle proprie funzioni con imparzialità, autonomia ed indipendenza, al fine di garantire l'osservanza della legge e dello statuto della Società, il rispetto dei principi di corretta amministrazione, nonché la conformità ed adeguatezza dell'assetto organizzativo ed amministrativo assunto. Esso cura altresì con particolare attenzione l'informativa e il dialogo tra i vari organi sociali, interni ed esterni.

Società di Revisione

L'Assemblea dei Soci di PIOVAN ha affidato ad una Società di Revisione, iscritta all'Albo Speciale, l'incarico di revisione e controllo contabile dei conti della Società.

Il sistema di controllo interno

Il sistema di controllo interno è l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati.

Ogni persona che fa parte dell'organizzazione di PIOVAN è parte integrante del suo sistema di controllo interno ed ha il dovere di contribuire, nell'ambito delle funzioni ed attività svolte, al suo corretto funzionamento.

Controlli interni e esterni al sistema

Tali controlli si ispirano ai principi elencati nel seguito.

- **Separazione dei compiti:** l'assegnazione dei compiti e dei conseguenti livelli autorizzativi deve essere volta a tenere distinte le funzioni di autorizzazione, esecuzione e controllo e comunque ad evitare la concentrazione in capo ad un unico soggetto;
- **Formalizzazione dei poteri di firma e autorizzativi:** il conferimento di tali poteri deve essere coerente e commisurato ai compiti assegnati e formalizzato mediante un sistema di deleghe e procure che identifichi l'ambito di esercizio e la conseguente assunzione di responsabilità;
- **Conformità alle regole comportamentali contenute nel Codice Etico:** tutte le procedure aziendali devono uniformarsi ai principi dettati dal Codice Etico;
- **Formalizzazione del controllo:** i processi aziendali sensibili debbono essere tracciabili (in via documentale o informatica, con netta preferenza per quest'ultima) e prevedono specifici controlli di linea;
- **Codificazione dei processi:** i processi aziendali sono disciplinati secondo procedure volte a definirne tempistiche e modalità di svolgimento nonché criteri oggettivi che governano i processi decisionali e gli indicatori di anomalia.

Rapporti con la Pubblica Amministrazione

PIOVAN impronta i rapporti con la Pubblica Amministrazione all'insegna della trasparenza, lealtà e correttezza, rifiutando qualunque forma di promessa od offerta di pagamenti o beni per promuovere o favorire qualsiasi interesse o vantaggio della Società o di terzi. Pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni, dirette e/o attraverso terzi, di vantaggi personali e di carriera per sé, per la Società o per altri, sono rigorosamente proibite.

La Società, quando è in corso una qualsiasi trattativa d'affari, richiama o rapporto con la Pubblica Amministrazione e le Pubbliche Istituzioni, mantiene rapporti professionali e trasparenti e tracciabili. In particolare, PIOVAN proibisce di porre in essere favoreggiamenti, pressioni, o altre forme di privilegio da parte di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nella gestione e nei rapporti con la Pubblica Amministrazione per indurla ad assumere atteggiamenti favorevoli o decisioni in favore della Società stessa in modo illecito e contrario ai principi del presente Codice Etico. In particolare:

- non sono ammesse pratiche di corruzione attiva o passiva o comportamenti collusivi di qualsiasi natura o in qualsiasi forma;
- non è consentito offrire denaro o compiere atti di cortesia commerciale a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o loro parenti, salvo che si tratti di beni materiali di modico valore commerciale e, in ogni caso, questi atti non devono essere esercitati come strumenti di pressione per ottenere favori illegittimi;
- è vietato inoltre promettere vantaggi o altre utilità a funzionari pubblici e a rappresentanti della Pubblica Amministrazione;
- in sede di trattativa d'affari o nell'ambito di rapporti con la Pubblica Amministrazione, il personale incaricato non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che prendono decisioni per conto della Pubblica Amministrazione;
- eventuali contatti informali con esponenti della Pubblica Amministrazione coinvolti nelle procedure di gara o nei procedimenti di concessione e/o autorizzazione, devono essere specificatamente motivati e tracciati.

Qualsivoglia atto in contrasto con una delle previsioni sopra descritte dovrà essere prontamente segnalato alle funzioni interne competenti, con le

modalità definite dal Modello o dalla specifica procedura applicabile.

Anticorruzione

PIOVAN è fortemente impegnata a combattere ogni forma di corruzione in tutti i Paesi in cui opera. Per tale motivo si aspetta che nell'ambito dei rapporti con soggetti terzi, pubblici o privati, tutti i destinatari del presente Codice Etico si astengano dall'offrire, anche per interposta persona, denaro o altre utilità ad ogni soggetto coinvolto, a suoi familiari o a soggetti in qualunque modo allo stesso collegati, e dal ricercare o instaurare relazioni con l'obiettivo di condizionarne, direttamente o indirettamente, le scelte e le attività.

Rapporti con le Autorità giudiziarie

In linea con quanto precedentemente disposto, la Società collabora attivamente con l'Autorità Giudiziaria, le forze dell'ordine e qualunque Pubblico Ufficiale nell'ambito di ispezioni, controlli, indagini o procedimenti giudiziari. In tal senso, è fatto espresso divieto ai componenti della Società di promettere doni, danaro, o altri vantaggi a favore questi ultimi o di chi effettua materialmente le suddette ispezioni e controlli, al fine di far venir meno la loro obiettività di giudizio nell'interesse della Società.

Rapporti con la Clientela

Obiettivo aziendale preminente è quello di accrescere il grado di soddisfazione e gradimento dei propri servizi/prodotti, sensibilizzandosi alle esigenze della clientela, fornendo ad essa un'ampia ed esauriente informativa preventiva e promuovendo la massima imparzialità ovvero rifiutando qualunque forma di discriminazione nei rapporti con la clientela. In particolare la Società promuove un comportamento trasparente, onesto e proattivo con la clientela per garantire una solida e proficua collaborazione, destinata a durare nel tempo.

Rapporti con Fornitori, Consulenti e Outsourcers

La selezione dei fornitori e la formulazione delle condizioni di acquisto dei beni e servizi è dettata da valori e parametri di concorrenza, obiettività, correttezza, imparzialità, equità nel prezzo, qualità del bene e/o del servizio, valutando accuratamente le garanzie di assistenza ed il panorama delle offerte in genere.

I processi di acquisto devono essere improntati alla ricerca del massimo vantaggio competitivo per la Società ed alla lealtà ed imparzialità nei confronti di ogni fornitore.

La stipula di un contratto con un fornitore deve sempre basarsi su rapporti di estrema chiarezza, e la violazione dei principi di legalità, correttezza, trasparenza, riservatezza e rispetto della dignità della persona sono giusta causa di risoluzione dei rapporti con i fornitori.

L'esigenza di perseguire il massimo vantaggio competitivo per PIOVAN deve necessariamente assicurare che la Società e i suoi fornitori adottino soluzioni operative in linea con la normativa vigente e, più in generale, con i principi di tutela della persona, del lavoratore, della salute e sicurezza e dell'ambiente.

A questo fine PIOVAN si impegna affinché i propri fornitori prendano visione del presente Codice Etico, l'inosservanza ai principi del quale costituisce presupposto per la non prosecuzione del rapporto professionale/collaborativo in essere con PIOVAN, potendo comportare azioni per il risarcimento dei danni dalla stessa violazione causati.

Partner e Competitors

La Società intrattiene rapporti con i propri partner e le imprese concorrenti nella piena osservanza della normativa vigente e delle previsioni del presente documento, delle regole di mercato e dei principi ispiratori della concorrenza leale, contrastando ogni forma di accordo o comportamento potenzialmente illecito o collusivo.

Rapporti con i Mass Media

I rapporti tra PIOVAN e i Mass Media sono gestiti in via riservata dalle funzioni preposte, al fine di garantire la sicurezza, la coerenza, la completezza ed omogeneità ed univocità dell'informazione. Conseguentemente, il personale della Società, ancorché sollecitato in tal senso, non instaura, né intrattiene rapporti diretti con i Mass media, né è abilitato a rilasciare dichiarazioni pubbliche, dati ed informazioni riguardanti la Società, ancor più se pregiudizievoli o idonee ad influenzare il mercato di riferimento e/o a compromettere l'immagine commerciale della Società, salvo espressa autorizzazione rilasciata dai soggetti a ciò preposti.

Informativa finanziaria

La Società fornisce una rappresentazione chiara, corretta e veritiera delle proprie registrazioni contabili, effettuate in conformità alle leggi vigenti, ai principi contabili e nel rispetto delle norme fiscali, in modo tale da assicurare trasparenza e tempestività di verifica.

La Società previene la creazione di registrazioni false, incomplete o ingannevoli e vigila affinché non vengano istituiti fondi segreti o non registrati, o depositati fondi in conti personali, o emesse fatture per prestazioni inesistenti. È fatto espresso divieto in particolare ad amministratori, sindaci e liquidatori, nei bilanci, nelle scritture contabili e nei libri sociali, di rappresentare fatti materiali non rispondenti al vero, ovvero di omettere informazioni dovute per legge circa la situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società, in modo da indurre in errore i destinatari, ovvero da cagionare un danno patrimoniale ai soci e ai creditori sociali. È fatto espresso divieto a chiunque di usare, senza autorizzazione, i fondi della Società e di costituire e detenere fondi anche esteri non risultanti dalla contabilità ufficiale.

Rapporti con il mercato finanziario

PIOVAN gestisce le relazioni con il mercato finanziario in modo tale da garantire trasparenza, chiarezza e completezza di informazione e da permettere agli azionisti di operare scelte di investimento informate e consapevoli.

PIOVAN mantiene un costante dialogo con i propri azionisti, nel rispetto delle normative che prevedono la parità di accesso alle informazioni sociali per ogni investitore o potenziale investitore. È incoraggiata la partecipazione più ampia possibile degli azionisti alle assemblee, nel rispetto della normativa applicabile.

Gestione delle informazioni privilegiate – divieto di manipolazione del mercato

Gli organi sociali, i dipendenti, i collaboratori di PIOVAN sono tenuti, ciascuno nel proprio ambito operativo, alla corretta gestione delle informazioni privilegiate, nonché alla conoscenza e al rispetto delle procedure aziendali in materia di “market abuse”, ed in particolare le procedure in materia di “internal dealing” e di gestione delle informazioni privilegiate.

Agli organi sociali, ai dipendenti e ai collaboratori di PIOVAN è richiesto di garantire la massima trasparenza nella gestione delle informazioni e la massima collaborazione alle attività di controllo dell’Autorità di Vigilanza sul rispetto delle norme previste a tutela dell’integrità dei mercati. È in ogni caso espressamente vietato porre in essere comportamenti che possano dare luogo a fenomeni di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato.

In particolare, è vietato:

- acquistare o compiere operazioni di vendita di titoli utilizzando informazioni significative non pubbliche che possano influenzare il valore di tali azioni;
- comunicare le suddette informazioni privilegiate a terzi al di fuori del normale esercizio del lavoro, della professione, della funzione o dell’ufficio;
- indurre o raccomandare a terzi di compiere le operazioni di cui al precedente punto basandosi su informazioni privilegiate.

È inoltre vietato diffondere informazioni, voci o notizie false o fuorvianti, nonché eseguire operazioni finalizzate a manipolare il prezzo degli strumenti finanziari quotati.

Tutela del diritto d’autore

PIOVAN si impegna ad operare nel rispetto della legge, dei regolamenti e delle norme interne in materia di tutela del diritto d’autore e di salvaguardia di strumenti o segni distintivi altrui.

CAPO VI APPARATO SANZIONATORIO

Segnalazioni di violazioni del Codice Etico

I destinatari del presente Codice Etico, senza distinzioni o eccezioni, sono impegnati a farne osservare i principi. In nessun modo agire a vantaggio della Società può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con la normativa e con tali principi.

Violazioni e sanzioni

Le regole comportamentali previste nel Codice Etico rappresentano un riferimento di base, cui i destinatari devono attenersi nello svolgimento delle attività aziendali sensibili e nei rapporti con gli interlocutori, tra i quali la Pubblica Amministrazione.

Eventuali violazioni del presente Codice Etico, atte a ledere il rapporto di fiducia con la Società, potranno comportare l'adozione di provvedimenti disciplinari, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale qualora il comportamento integrasse anche una condotta di reato.

Ogni violazione delle prescrizioni contenute nel Codice Etico potrà, pertanto, costituire inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro ovvero illecito disciplinare, con le relative conseguenze di legge in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro e potrà, eventualmente, comportare la promozione di un'azione risarcitoria in conseguenza della violazione stessa. Le violazioni commesse dai dipendenti potranno comportare l'adozione dei provvedimenti sanzionatori previsti dai Contratti Collettivi Nazionali applicabili, commisurati alla gravità della violazione nonché alle relative circostanze oggettive e soggettive.

Le violazioni commesse da soggetti terzi potranno determinare, in considerazione della gravità del caso, la risoluzione del vincolo contrattuale ai sensi degli artt. 1453 e 1455, c.c.

CAPO VII APPLICAZIONE DEL CODICE

Adozione ed entrata in vigore

Il Codice entra in vigore dalla sua approvazione da parte dell'Organo Amministrativo della Società.

Diffusione

Il presente Codice Etico è:

- condiviso all'interno della Società, anche mediante pubblicazione in una sezione dedicata nella intranet aziendale;
- messo a disposizione di soggetti terzi, consulenti, fornitori e clienti, mediante invio diretto oppure attraverso la pubblicazione nel sito internet della Società.

Interpretazione

Eventuali conflitti interpretativi tra le procedure e/o le linee guida di PIOVAN e i principi e i contenuti del Codice Etico sono da intendersi favorevolmente risolti a favore di quest'ultimo. In ogni caso, l'Organo Amministrativo e gli Organi di controllo curano la definizione di ogni problematica circa gli aspetti interpretativi ed applicativi del Codice.

Vigilanza, violazioni e sanzioni

Il soggetto preposto alla vigilanza e al monitoraggio del rispetto delle prescrizioni contenute nel presente Codice Etico è l'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza, in particolare, ha il compito di esaminare le notizie di possibili violazioni del Codice, promuovendo le verifiche più opportune ed intervenendo, anche su segnalazione di possibili violazioni dello stesso.

L'Organismo di Vigilanza comunica alle strutture competenti i risultati delle verifiche rilevanti, per l'adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori e informa i soggetti competenti dei risultati delle verifiche effettuate, al fine di assumere le misure opportune.

In ipotesi di violazioni da parte del personale della Società, le sanzioni saranno comminate nel rispetto delle norme del codice civile, nonché delle previsioni di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, Legge n. 300 del 1970 e delle procedure di cui ai Contratti Collettivi Nazionali applicabili.

In ipotesi di violazioni da parte di membri dell'Organo Amministrativo e/o del Collegio Sindacale, le stesse vengono valutate in relazione alla loro

gravità e potrebbero comportare finanche la revoca per “giusta causa” dell’incarico.

In ipotesi di violazione poste in essere da terze parti nei rapporti contrattuali, a seconda della gravità della violazione, il contratto sottoscritto potrà intendersi risolto per inadempimento, imputabile ai sensi degli artt. 1453 e 1455, c.c.

Whistleblowing

La Legge n. 179/2017, c.d. Legge sul whistleblowing, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano un apparato di norme volto a migliorare l’efficacia degli strumenti di contrasto ai fenomeni corruttivi, nonché a tutelare con maggiore intensità gli autori delle segnalazioni, incentivando il ricorso allo strumento della denuncia di condotte illecite. In particolare, il datore di lavoro è stato gravato dell’onere di dimostrare - in occasione di controversie legate all’irrogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o alla sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulla condizione di lavoro successivamente alla presentazione della segnalazione - che tali misure risultino fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa (c.d. “inversione dell’onere della prova a favore del segnalante”).

PIOVAN al fine di migliorare l’efficacia degli strumenti volti al contrasto dei fenomeni corruttivi in Società, ha quindi implementato ed incentivato l’utilizzo da parte di tutte le risorse dello strumento di denuncia di condotte illecite o di violazioni del Codice Etico, mettendo a disposizione di queste ultime appositi canali di segnalazione al quale possono essere indirizzate segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

Le segnalazioni possono essere effettuate mediante l’invio di una comunicazione via e-mail indirizzata alla casella di posta elettronica dell’OdV (odv@piovan.com), oppure l’invio postale di una comunicazione cartacea in busta chiusa indirizzata all’Organismo di Vigilanza di PIOVAN S.p.A. presso l’indirizzo: Via delle Industrie n. 16, 30036 Santa Maria di Sala (VE).

La Società, inoltre, in conformità a quanto previsto dalla normativa, ha istituito un ulteriore canale informativo idoneo a garantire la riservatezza dell’identità del segnalante il quale, pertanto, potrà far pervenire la propria segnalazione, anche attraverso un applicativo software accessibile tramite

apposito link che garantisca riservatezza del segnalante e della segnalazione, così come previsto dalla normativa.

Aggiornamento del Codice

Il contenuto del Codice può essere modificato e integrato sulla scorta dei suggerimenti, delle indicazioni e delle proposte formulate dall'Organismo di Vigilanza.

La revisione del Codice è approvata dall'Organo Amministrativo di PIOVAN, su proposta dell'Organo direttivo.



Codice Etico di Piovan S.p.A.

PIOVAN S.p.A.

Via delle Industrie 16 – 30036

S. Maria di Sala VE -Italy