



Sustainable
Innovation,
Globally

**SUSTAINABILITY
REPORT**
PiovanGroup
2025

Rendicontazione Consolidata di
Sostenibilità volontaria in conformità agli
European Sustainability Reporting Standard (ESRS)

 **PiovanGroup**

Indice



Informazioni
generali 7



Informazioni
ambientali 51



Informazioni
sociali 75



Informazioni
sulla governance 99

DATI SOCIETARI DELLA CAPOGRUPPO PIOVAN S.P.A.

Sede legale: Via delle Industrie 16- 30036 S. Maria di Sala (Venezia) Italia
Telefono: +39 041 5799111
Indirizzo PEC: piovanpa@legalmail.it
Indirizzo e-mail: info@piovan.com
Sito web: www.piovan.com
Capitale sociale: Euro 6.000.000 i.v.
Codice fiscale: 02307730289 Partita IVA: 02700490275
Repertorio Economico Amministrativo (REA) di Venezia n. 235320

Lettera del Presidente

Cari Azionisti e Collaboratori,

Sono lieto di presentarvi la relazione annuale relativa all'esercizio 2025, un anno che segna una tappa fondamentale nella storia del Gruppo Piovan: il completamento del riassetto societario e l'avvio concreto di una nuova fase di sviluppo, resa possibile anche dalla collaborazione con i nostri nuovi soci di Investindustrial.

Risultati 2025

Nonostante uno scenario macroeconomico complesso e caratterizzato da forte volatilità, il 2025 si è chiuso con risultati in linea con il positivo andamento del 2024. Tuttavia, la performance è stata significativamente influenzata dall'indebolimento verso l'euro delle principali valute in cui il Gruppo opera - dollaro, rupia, renminbi e reais - che ha inciso sui ricavi consolidati. Pur in questo contesto, il nostro modello di business ha ancora una volta dato prova di solidità, confermando la capacità del Gruppo di crescere e creare valore nel lungo periodo.

Un anno di transizione compiuta e primi risultati concreti

Il 2025 ha rappresentato l'anno in cui il percorso di riassetto societario è giunto alla sua piena realizzazione. L'ingresso del nuovo investitore di maggioranza ha permesso di avviare un capitolo caratterizzato da maggiore capacità di investimento. La collaborazione con i nuovi soci sta già mostrando i primi frutti: tra la fine del 2025 e l'inizio del 2026 il Gruppo ha perfezionato l'acquisizione di Mix & Co e BHT, due realtà che rafforzano ulteriormente il nostro portafoglio tecnologico e la nostra presenza nei settori ad alto potenziale di crescita.

Espansione organica

Parallelamente alle acquisizioni, abbiamo proseguito con determinazione il nostro percorso di crescita organica. Nel corso del 2025 abbiamo avviato nuove filiali in Colombia e in Arabia Saudita, confermando la volontà del Gruppo di presidiare in modo diretto ed efficace i mercati più dinamici e strategici. Questi investimenti testimoniano il nostro impegno nel creare una piattaforma globale ancora più solida e vicina ai nostri clienti.

Guardando al futuro, proseguiamo nel consolidare una struttura organizzativa capace di sostenere l'espansione internazionale, accelerare l'innovazione e rafforzare la nostra leadership nei settori in cui operiamo. Continueremo a farlo restando fedeli ai tre pilastri che da sempre guidano il nostro percorso: i nostri CLIENTI, le nostre PERSONE e l'INNOVAZIONE.

Desidero infine esprimere la mia sincera gratitudine a tutti i dipendenti del Gruppo Piovan per l'impegno e la dedizione dimostrati ancora una volta in questo anno di intenso lavoro. Il contributo di ciascuno è stato fondamentale per realizzare i progressi raggiunti e per porre basi solide per la crescita futura. Ringrazio anche i nostri clienti e i nostri azionisti per la fiducia che continuano a riporre in noi.

Cordialmente,
Nicola Piovan, Presidente Esecutivo

“ Il contributo di ciascuno è stato fondamentale per realizzare i progressi raggiunti. ”

Nicola Piovan
Presidente Esecutivo





1

Informazioni generali

[BP-1]: Criteri generali per la redazione della Dichiarazione di Sostenibilità

La presente Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità (di seguito anche “Rendicontazione di Sostenibilità”, “Rendicontazione”) è stata predisposta su base volontaria in conformità agli European Sustainability Reporting Standard (ESRS) in quanto il Gruppo Piovan (di seguito anche “Gruppo”), con riferimento all’esercizio 2025, non rientra più tra i soggetti obbligati alla predisposizione della rendicontazione di sostenibilità in base al D.Lgs. n. 125 del 6 settembre 2024 di attuazione della Direttiva 2022/2464/UE.

Il 28 gennaio 2025 Automation Systems S.p.A. ha acquisito una partecipazione in Piovan S.p.A. Il processo si è concluso il 3 Aprile 2025 con il delisting di Piovan S.p.A.; a seguito dell’operazione, la nuova proprietà detiene il 98,91% del capitale sociale, assumendone il controllo. Per maggiori dettagli si rimanda alla Relazione Finanziaria Annuale 2025, Relazione sulla Gestione, paragrafo Fatti di Rilievo avvenuti nell’esercizio. Con il delisting, il Gruppo Piovan non rientra più tra i soggetti obbligati alla rendicontazione di sostenibilità ai sensi del D.Lgs. 125/2024.

Di conseguenza, trattandosi di rendicontazione su base volontaria, l’informativa sulle questioni di sostenibilità non è stata inclusa all’interno di una sezione specifica della Relazione sulla Gestione del Gruppo. Inoltre, non sono state incluse le informazioni previste dall’art. 8 del Regolamento Tassonomia (UE) 2020/852.

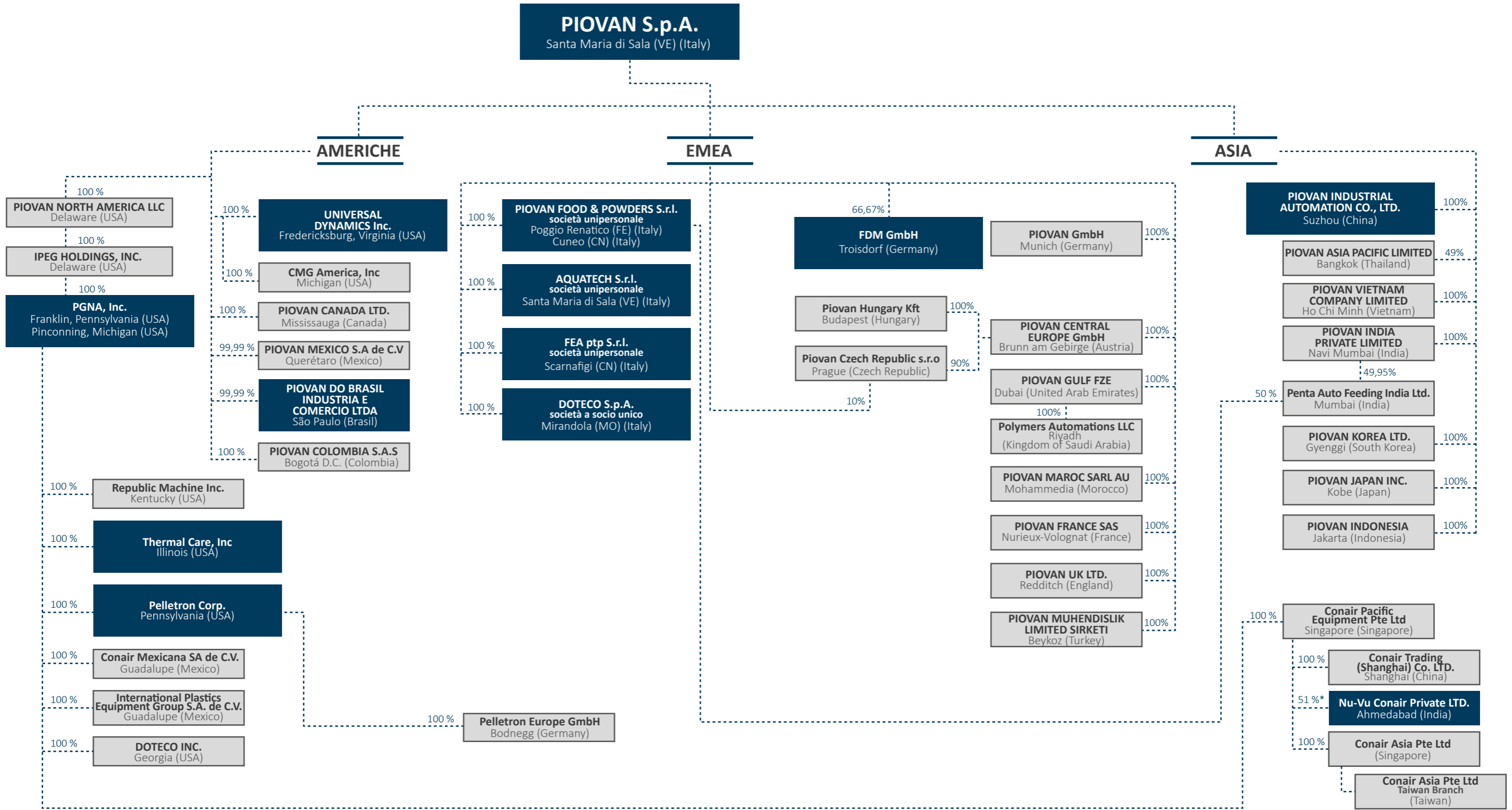
Il perimetro dei dati e delle informazioni sociali, ambientali e di governance coincide con quello dell’informativa finanziaria e risulta essere composto dalla società Capogruppo Piovan S.p.A. (di seguito anche “Società”) e dalle controllate del Gruppo consolidate integralmente.

Rispetto all’esercizio 2024 si segnala (i) che è stato acquisito il controllo di Penta Auto Feeding India Ltd., entrata nel perimetro di rendicontazione a partire dal 1° febbraio 2025, e (ii) che è stato creato un unico marchio commerciale “Piovan Food & Powders S.r.l.”, un’importante evoluzione strategica che razionalizza ed unifica sotto un unico marchio identitario le attività precedentemente operate dalle controllate del Gruppo, Penta S.r.l. e Fea ptp S.r.l. nel settore delle soluzioni per l’industria alimentare e il trattamento delle polveri industriali.

Al 31.12.2025 Penta S.r.l. si chiama Piovan Food & Powders S.r.l. e a inizio 2026 Fea ptp S.r.l. verrà fusa e incorporata all’interno.



LA STRUTTURA DEL GRUPPO PIOVAN AL 31 DICEMBRE 2025



Inclusi solo gli investimenti superiori al 15%
 *1% è detenuto tramite Piov SpA

La Rendicontazione di Sostenibilità riporta gli impatti, rischi e le opportunità (di seguito anche “IRO”) che sono stati valutati materiali per il Gruppo a seguito dell’analisi di Doppia Materialità (di seguito anche “DMA”), sia con riferimento alle attività del Gruppo che della sua catena del valore così come descritta nel paragrafo del presente capitolo “[SBM-1]: Strategia, modello di business e catena del valore”. Le politiche, azioni e obiettivi del Gruppo includono infatti quest’ultima nella misura in cui ciò sia stato ritenuto materiale.

Con riferimento alle informazioni relative alla catena del valore del Gruppo, ove i dati non fossero disponibili, la Società si è avvalsa delle disposizioni transitorie (ESRS 1- data point 10.2).

[BP-2]: Informativa in relazione a circostanze specifiche

ORIZZONTI TEMPORALI

Il Gruppo segue la definizione di orizzonte temporale presente nella sezione 6.4 dell’ESRS 1 (Regolamento Delegato UE 2023/2772), allineata a quella utilizzata nel bilancio finanziario. Il breve termine è pari al periodo di riferimento del bilancio, il medio termine si estende dalla fine del periodo di riferimento di breve termine fino a cinque anni e il lungo termine è superiore ai 5 anni.

CAUSE DI INCERTEZZA NELLE STIME E NEI RISULTATI

In generale, qualora siano state effettuate delle stime nella quantificazione dei dati, è data opportuna indicazione della metodologia adottata in calce al relativo dato incluso nella sezione di competenza. Si segnala in ogni caso che le stime effettuate ai fini della presente rendicontazione non sono nel complesso caratterizzate da un livello di incertezza significativo ad eccezione per Scope 3- si veda il capitolo “ESRS E1- Cambiamenti climatici” e per Flussi di risorse in entrata- si veda il capitolo “ESRS E5- Uso delle risorse ed economia circolare”.

Infine, nel fornire informazioni prospettiche, come obiettivi e investimenti futuri pianificati, è importante considerare che esistono incertezze intrinseche, per cui tali informazioni potrebbero variare nel tempo.

MODIFICHE NELLA REDAZIONE E PRESENTAZIONE DELLE INFORMAZIONI DI SOSTENIBILITÀ ED ERRORI DI RENDICONTAZIONE IN PERIODI PRECEDENTI

Con riferimento a errori di rendicontazione in periodi precedenti si segnala che sono stati riesposti dei dati inclusi al capitolo “ESRS E1- Cambiamenti climatici” dove gli stessi sono esplicitamente indicati nella relativa sezione e tabelle e i dati inclusi al paragrafo “[G1-6]: Prassi di pagamento”. Nel capitolo “ESRS S1- Informazioni sulla propria forza lavoro” si evidenzia che, rispetto all’esercizio precedente, sono stati comunicati i dati secondo la metodologia FTE (Full Time Equivalent) laddove possibile. Il calcolo relativo agli FTE 2024 è stato effettuato applicando il medesimo metodo utilizzato per il 2025 e si basa sulla raccolta puntuale dei dati provenienti da tutte le società del Gruppo.



Governance

[GOV-1]:

Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo

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 a indirizzare, gestire e verificare le operazioni aziendali, in un’ottica di efficiente ed etico esercizio d’impresa.

La gestione del Gruppo e il controllo sull’amministrazione contabile sono effettuati attraverso un sistema di corporate governance tradizionale formato da Consiglio di Amministrazione (di seguito anche “CDA”) e Collegio Sindacale (di seguito anche “CS”).

Il CDA di Piovan S.p.A. è nominato dall’assemblea ordinaria dei soci ai sensi dell’art. 2383 del Codice civile e nel rispetto dello Statuto Sociale. Nei limiti dell’art. 2382 quarto comma, del Codice civile e salve le maggioranze qualificate previste dallo Statuto Sociale, il CDA può nominare tra i propri membri uno o più Amministratori Delegati ai quali delegare specifiche attribuzioni o speciali incarichi.

Il CDA ha istituito, inoltre, un Organismo di Vigilanza ai sensi del D.lgs. 231/2001 (di seguito anche “ODV”), che opera in stretto coordinamento con il CDA, svolgendo un ruolo cruciale nel garantire l’efficacia del Modello 231. Il suo compito principale è vigilare sul rispetto delle disposizioni contenute nel Modello, assicurandone l’applicazione e monitorandone l’efficacia nella prevenzione di eventuali reati.

Al 31 dicembre 2025 il CDA è composto da 7 membri, di cui 2 esecutivi (29%) e 5 non esecutivi (71%). Il Presidente del CDA ha un ruolo esecutivo. Il CDA è stato nominato dall’Assemblea del 15 aprile 2025 e sarà in carica fino all’approvazione del bilancio d’esercizio al 31 dicembre 2025.

La tabella seguente sintetizza la composizione degli Organi sociali in carica al 31 dicembre 2025 secondo diverse metriche:

	2025			2024		
	CDA	CS	ODV	CDA	CS	ODV
N. Membri	7	3	3	7	3	3
Esecutivi	29%	0%	n.a.	29%	0%	n.a.
Non Esecutivi	71%	100%	n.a.	71%	100%	n.a.
Uomo	71%	33%	33%	57%	33%	33%
Donna	29%	67%	67%	43%	67%	67%
Altro	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Non Specificato	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Come si evince dalla tabella soprastante, il *Board’s gender diversity ratio* calcolato come rapporto tra i membri maschili e femminili del consiglio è pari a 2,5 (5 uomini e 2 donne), l’anno scorso era pari a 1,3.

Tra i membri del CDA non vi sono rappresentanti dei dipendenti o di altri lavoratori. Si segnala, tuttavia, come periodicamente la funzione Risorse Umane, diretta dal Direttore Risorse Umane del Gruppo, si incontra con le Organizzazioni Sindacali italiane nelle diverse filiali e attività similari vengono svolte in tutte le società del Gruppo dove sono presenti i sindacati.

Le questioni di sostenibilità, nonché la gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità sono affrontate e monitorate da tutti i soggetti coinvolti nella governance e sono diffuse attraverso l'intera organizzazione in modo da garantirne l'integrazione nella strategia del Gruppo, secondo una struttura di ruoli e responsabilità definita.

Inoltre, gli impatti rischi e opportunità individuati, facenti parte della mission dell'azienda, sono integrati all'interno della strategia e del modello aziendale tramite la diffusione delle politiche aziendali e tramite il perseguimento degli obiettivi ESG.

Tutti i componenti del CDA sono dotati delle necessarie competenze in relazione a tematiche specifiche riconducibili al settore di business di appartenenza del Gruppo, ai prodotti e alle aree geografiche dell'impresa. Analogamente, la Società ritiene che i consiglieri e i sindaci dispongano di un insieme diversificato di competenze in materia di sostenibilità, tali da supportare adeguatamente il processo decisionale su questi temi. A titolo puramente esemplificativo, si segnalano le seguenti esperienze:

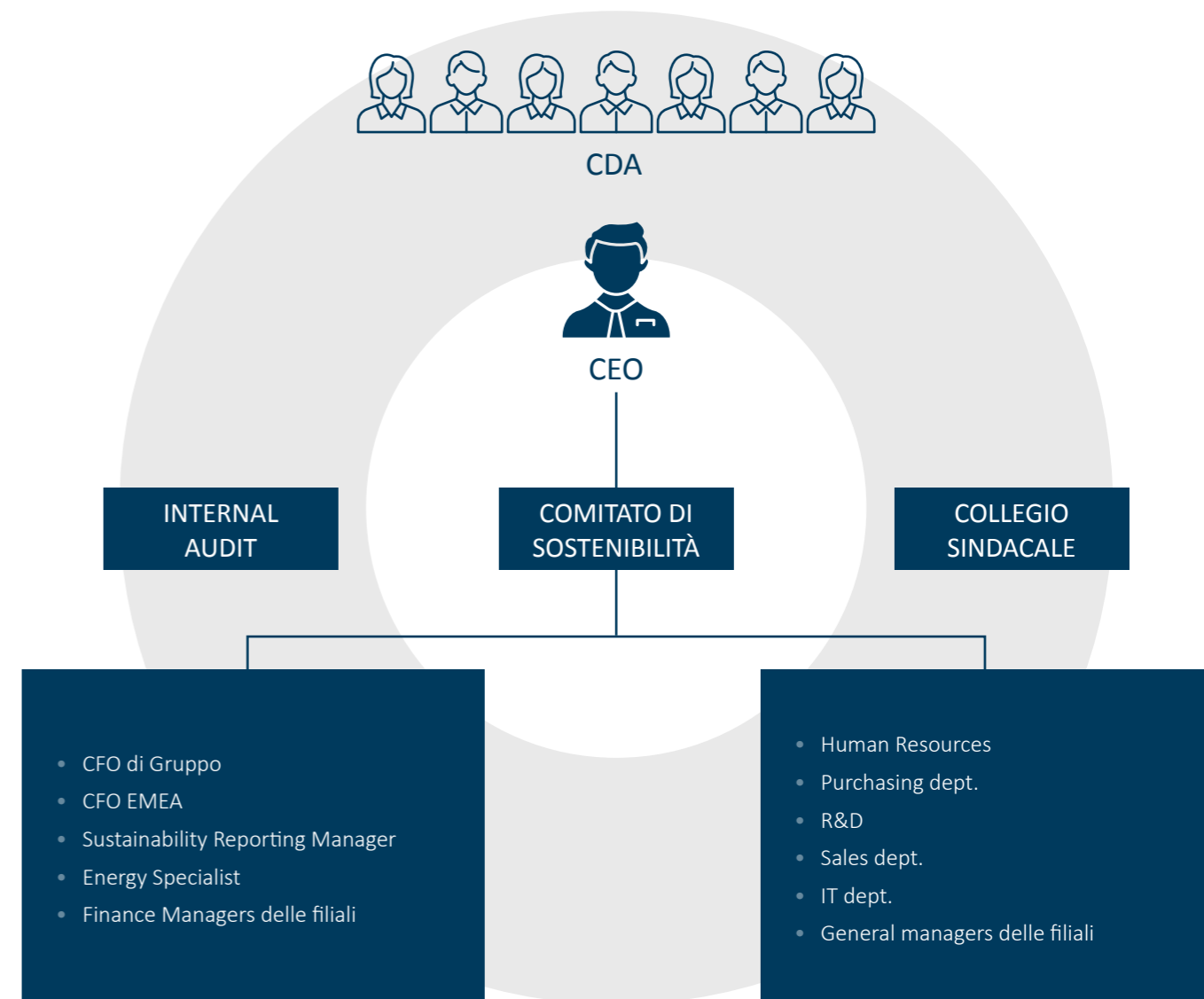
- La Presidente del Collegio Sindacale, dott.ssa Carmen Pezzuto, è stata abilitata, nel corso del 2025, come Revisore della sostenibilità con decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze.
- Il dott. Pierluigi Molla, membro del Consiglio di Amministrazione di Piovan S.p.A. e- tra gli altri incarichi- della Banca Popolare di Sondrio ("BPS"), ha fatto parte:
 - del Comitato Manageriale Sostenibilità della BPS da dicembre 2021 a marzo 2023;
 - del Comitato endoconsiliare Sostenibilità della stessa BPS da giugno 2023 a maggio 2024.
- La dott.ssa Elena Biffi, membro del Consiglio di Amministrazione di Piovan S.p.A., è attualmente componente del Comitato Tecnico Friend of the Sea, progetto della World Sustainability Organization dedicato alla sostenibilità, alla tutela e alla promozione dell'ambiente marino. Inoltre, dal 2017 al 2020 ha ricoperto il ruolo di Presidente del Comitato di Corporate Governance, Nomine e Sostenibilità e di Membro del Comitato Remunerazioni di FinecoBank.
- L'avvocato Diletta Stendardi, Presidente dell'Organismo di Vigilanza di Piovan S.p.A. e membro del Collegio Sindacale,

ha partecipato al corso organizzato dall'Ordine degli Avvocati di Milano "Corporate governance e illecito penale - Poteri e responsabilità nelle organizzazioni complesse", che prevedeva due moduli tematici dedicati a:

- profili penali relativi alla due diligence di sostenibilità ai sensi della Direttiva CSDDD;
- profili penali del reporting di sostenibilità ai sensi della Direttiva CSRD e del d.lgs. n. 125/2024.

Il Gruppo nel corso del 2025, a seguito del delisting e quindi del venir meno del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità ha sentito la necessità di dotarsi di un proprio Comitato di Sostenibilità interno (il "Comitato"). Il Comitato ha il compito di assistere il CDA con funzioni di natura propositiva e consultiva nelle valutazioni e nelle decisioni relative alle principali tematiche di sostenibilità. Al Comitato di Sostenibilità partecipano tra gli altri il Group Chief Executive Officer, il Group Chief Financial Officer, il Group Chief Information & Digital Officer, il Chief HR Officer, il Chief Procurement Officer, il Chief Technical Officer, il CFO EMEA e la Sustainability Reporting Manager.

In particolare, il Comitato ha il compito di esaminare il presente documento, le politiche ESG, di monitorare gli Obiettivi ESG e lo stato di avanzamento delle attività e dei progetti ESG. Il Comitato riferisce al CDA almeno semestralmente. È stata inoltre creata nel corso dell'anno una Task Force interna, che si riunisce mensilmente dove sono coinvolte le funzioni di Region del Gruppo. Lo scopo della Task Force è da una parte il monitoraggio dei progetti in corso e dall'altra un aggiornamento continuo essendo la sostenibilità trasversale a tutte le attività dell'azienda. A fianco a questi organi c'è il Gruppo di lavoro interno dedicato alla Sostenibilità, sotto la responsabilità del Group Chief Financial Officer (di seguito anche "Group CFO"), che presenta al CEO, i risultati in quanto responsabile della predisposizione della Rendicontazione di Sostenibilità. Il Gruppo di lavoro interno supporta il management, il CEO e il Comitato di Sostenibilità durante il processo di identificazione di impatti, rischi e opportunità e predispone la documentazione necessaria a soddisfare i requisiti indicati dagli ESRS.



CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il CDA di Piovan S.p.A. è organo centrale nel sistema di corporate governance della Società. Oltre alle funzioni ad esso attribuite ai sensi di legge e dallo Statuto, al Consiglio è riservata in via esclusiva la competenza in relazione alle decisioni più importanti sotto il profilo economico e strategico nonché in termini di incidenza strutturale sulla gestione, ovvero funzionali all'esercizio dell'attività di monitoraggio e di indirizzo della Società e del Gruppo, ivi inclusa la definizione dell'assetto societario.

In particolare, rientrano nelle competenze del CDA:

- l'adozione delle regole di corporate governance della Società e la definizione delle linee guida della corporate governance di Gruppo;
- la definizione delle linee guida sul sistema di controllo interno e di gestione dei rischi;
- l'esame e l'approvazione dei piani strategici, industriali e finanziari della Società e del Gruppo, nonché il monitoraggio della loro applicazione.

Per maggiori approfondimenti sui membri del CDA in carica nel 2025 e alla data di approvazione della presente Rendicontazione di Sostenibilità si veda la Relazione Finanziaria Annuale, paragrafo "Organi sociali e di controllo di Piovan S.p.A."

La tabella seguente sintetizza l'esperienza dei consiglieri in relazione ai settori, ai prodotti e alle aree geografiche dell'impresa, avuto riguardo agli anni di esperienza in Piovan.

	N. Piovan	F. Zuppichin	R. Ardagna	C. Arisi	E. Biffi	P. Molla	A. Fasan
N. anni in Piovan	>30	20	dal 28/01/2025	dal 28/01/2025	dal 28/01/2025	dal 17/04/2025	dal 17/04/2025
Esperienza dei Settori dell'Impresa							
Esperienza su Prodotti dell'Impresa							
Esperienza Aree Geografiche dell'Impresa							

Il CDA è l'organo preposto alla definizione, aggiornamento e approvazione della strategia di Gruppo che integra obiettivi e target di sostenibilità puntualmente identificati. Il raggiungimento di tali obiettivi è assegnato alle diverse funzioni aziendali in base al loro rispettivo ambito di coinvolgimento e viene monitorato dal CDA stesso.

Nello specifico, il CDA, previo parere del Comitato di Sostenibilità, 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;
- viene coinvolto nel processo di predisposizione della rendicontazione di sostenibilità;
- esamina ed approva la lista dei temi materiali e la rendicontazione di sostenibilità.

COLLEGIO SINDACALE

Il CS ha il compito di vigilare sul rispetto delle normative in materia di sostenibilità e di riportare le proprie osservazioni nella relazione annuale che sottopone all'assemblea dei soci.

Il CS deve infatti verificare che l'azienda disponga di un assetto organizzativo idoneo al perseguimento degli obiettivi ESG, alla raccolta e all'elaborazione dei dati necessari per il reporting di sostenibilità. Inoltre, deve accertarsi che il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi sia adeguato a identificare, monitorare e mitigare i rischi ESG.

Il CDA esercita le sue funzioni legate ai temi di sostenibilità nel corso delle riunioni previste durante l'esercizio in considerazione di quanto rappresentato direttamente dal CEO e dal team di sostenibilità della società. Il CEO e il Presidente Esecutivo approvano inizialmente il budget dedicato ai progetti in ambito di sostenibilità che verranno poi sviluppati durante l'anno e vengono tempestivamente informati sull'andamento di tali progetti.

Per le sue attività di controllo il CDA è supportato dalla funzione Internal Audit. Per lo svolgimento del suo incarico l'Internal Auditor, che si coordina sul piano organizzativo con il CEO e il CFO, assicurando le informazioni dovute al CDA e al CS, si basa sul piano di audit per effettuare verifiche sull'efficacia dei processi e controlli aziendali, che può prevedere verifiche relative alle questioni di sostenibilità, incluso il rispetto delle politiche.

Tra le attività che rientrano nell'ambito di competenza del CS figurano, ad esempio:

- il monitoraggio delle decisioni del CDA volto *inter alia* a verificare che l'adeguatezza dell'assetto organizzativo sia oggetto di valutazioni periodiche e, se necessario, di aggiornamenti;
- l'analisi del sistema di controlli interni implementato dalla Società, al fine di accertare che i processi aziendali siano conformi agli standard richiesti per il reporting di sostenibilità.

[GOV-2]:

Funzionamento del CDA a presidio delle questioni di Sostenibilità

FUNZIONAMENTO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il CDA è aggiornato regolarmente dal Comitato di Sostenibilità in merito ai temi di sostenibilità e in particolare alle attività poste in essere dalla Società. Tra queste rientrano lo svolgimento e l'evoluzione dell'analisi di Doppia Materialità, la redazione del presente documento e l'avanzamento dei principali progetti di sostenibilità su cui il Gruppo è attualmente impegnato.

Tali progetti includono, a titolo esemplificativo, l'adesione ai principi del Global Compact delle Nazioni Unite (UNGC), la predisposizione di una prima bozza di Piano di Transizione funzionale al percorso di impegno verso la Science Based Targets initiative (SBTi), nonché l'attuazione di piani di azione finalizzati a implementare azioni di miglioramento in materia di ambiente, salute e sicurezza emerse durante le verifiche condotte in vista dell'acquisizione da parte di Automation Systems S.p.A., una controllata d'investimento gestita in modo indipendente da Investindustrial.

Durante il 2025 il CDA si è riunito 9 volte e in 4 occasioni l'ordine del giorno includeva temi relativi alla sostenibilità, tra i quali:

- Aggiornamento della procedura per la redazione della Rendicontazione di Sostenibilità e approvazione della

scorsa Rendicontazione di Sostenibilità inserita nel Bilancio Annuale;

- approvazione del business plan che conteneva al suo interno un aggiornamento sul progresso degli obiettivi di sostenibilità;
- aggiornamento sulle iniziative aziendali in materia di sostenibilità (i.e. istituzione comitato di sostenibilità, modifica rating, adesione UNGC, prima bozza del Piano di Transizione SBTi).

Con riferimento agli impatti, rischi ed opportunità identificati dal Gruppo in relazione alle tematiche di sostenibilità, questi sono stati affrontati dal Consiglio di Amministrazione per l'analisi di Doppia Materialità. In particolare, con riferimento ai rischi relativi ai temi afferenti al Cambiamento Climatico, si specifica che questi sono stati visionati dall'Amministratore Delegato durante il corso del periodo di rendicontazione ed approvati dal CDA del 29 gennaio 2026 unitamente all'approvazione dell'analisi di doppia materialità.

[GOV-3]:

Integrazione delle prestazioni di sostenibilità nei sistemi di incentivazione

Riguardo ai sistemi d'incentivazione il Gruppo ha adottato un sistema di valutazione "misto", composto cioè da una valutazione delle competenze e da valutazione per obiettivi secondo un sistema premiante di Management By Objective (MBO) per favorire il raggiungimento di risultati concreti e allineati con la strategia aziendale.

La valutazione delle competenze è concepita come sistema di sviluppo delle professionalità interne grazie allo sviluppo di una cultura organizzativa comune e all'individuazione dei

talenti, mentre l'approccio della valutazione per obiettivi permette di definire target chiari e misurabili. In questo modo, si migliorano la motivazione, la responsabilità individuale e l'efficacia complessiva dell'organizzazione. Con riferimento agli obiettivi assegnati, gli stessi sono relativi a obiettivi economico/finanziari nonché a obiettivi qualitativi aziendali. Ad oggi non ci sono premi legati ad indicatori ESG.

Attualmente la remunerazione dei membri degli organi di amministrazione e controllo non è legata a obiettivi climatici.

[GOV-4]: Dichiarazione sul dovere di diligenza

Di seguito si riporta una mappatura delle informazioni fornite nella Rendicontazione di Sostenibilità in merito al processo di dovere di diligenza (di seguito anche “Due Diligence”) con riferimento alle questioni di sostenibilità.

ELEMENTI FONDAMENTALI DEL DOVERE DI DILIGENZA	PARAGRAFI NELLA RENDICONTAZIONE DI SOSTENIBILITÀ
Integrare il dovere di diligenza nella governance, nella strategia e nel modello aziendale	ESRS 2- GOV-1, Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo; ESRS 2- GOV-2, Funzionamento del CDA e dei Comitati a presidio delle questioni di Sostenibilità; ESRS 2- GOV-3, Integrazione delle prestazioni di sostenibilità nei sistemi di incentivazione; ESRS 2- SBM-1, Strategia, modello aziendale e catena del valore; ESRS 2- SBM-3, Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale.
Coinvolgere i portatori di interessi in tutte le fasi fondamentali del dovere di diligenza	ESRS 2- SBM-2, Interessi e opinioni dei portatori di interessi; ESRS 2- SBM-1, Strategia, modello aziendale e catena del valore; ESRS 2- IRO-1, Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti; ESRS S1, S2
Individuare e valutare gli impatti negativi	ESRS 2- SBM-3, Impatti, rischi e opportunità rilevanti e la loro interazione con la strategia e il modello aziendale; ESRS 2- SBM-1, Strategia, modello aziendale e catena del valore.
Intervenire a fronte degli impatti negativi	ESRS 2- GOV-5, Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità; ESRS E1, E2, S1, S2, G1
Monitorare l'efficacia degli interventi e comunicare	ESRS E1, E2, S1, S2, G1

[GOV-5]: Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità

Il Gruppo Piovani è consapevole dell'importanza delle informazioni di sostenibilità che offrono trasparenza sulle pratiche ambientali, sociali e di governance applicate, aiutando gli stakeholder a comprendere gli impatti dell'impresa sulle persone e sull'ambiente, nonché dei rischi connessi a una rendicontazione incompleta o incorretta.

Per gestire tali rischi il Gruppo ha adottato diverse misure, volte a mitigarli a vari livelli.

Piovani S.p.A. si è dotata di un Sistema di Gestione del Rischio ERM basato sul CoSO framework e di un ERM ESG dove vengono valutati i rischi legati alla sostenibilità e alla rendicontazione di sostenibilità, e viene valutata l'adeguatezza dei presidi che mitigano tali rischi.

Il 20 marzo 2025 il CDA ha adottato tramite delibera la “Procedura per la redazione della Rendicontazione di Sostenibilità” (di seguito anche “Procedura”), che definisce il processo da seguire nella redazione e i presidi che mitigano i rischi connessi alla redazione di tale documento. Tale procedura si applica a tutto il perimetro di consolidamento del Gruppo Piovani. Il processo di rendicontazione di sostenibilità è suddiviso in fasi dettagliate, ciascuna con tempistiche specifiche e responsabilità chiaramente definite.

All'interno della Procedura viene indicato il ruolo della funzione di Internal Audit che, in un'ottica di terzietà e indipendenza, può effettuare, in attuazione del Piano di Audit approvato dal CDA ovvero qualora ravvisi rischi significativi legati al processo di formazione dell'informativa non finanziaria, attività di controllo del rispetto della Procedura verificando i controlli istituiti nel corso del processo.

Per garantire l'accuratezza e l'affidabilità delle informazioni di sostenibilità, nonché per mitigare il rischio di divulgazione di dati inesatti, le filiali del Gruppo sono tenute a seguire un processo strutturato di validazione. In particolare, ogni filiale è obbligata a fornire una Lettera di Attestazione indirizzata al

CFO e all'Amministratore Delegato, attestando la correttezza, la completezza e la tracciabilità delle informazioni fornite.

Inoltre, i referenti delle filiali devono firmare le Schede di Raccolta relative ai dati di sostenibilità, garantendo così la verifica e la coerenza delle informazioni inserite. Il processo di validazione delle informazioni di sostenibilità è dettagliato, includendo fasi di revisione e approvazione da parte dei responsabili delle varie aree organizzative. Le evidenze documentali richieste per supportare la validità delle informazioni fornite includono documenti di tracciabilità e report di audit.

Questo processo contribuisce a rafforzare il controllo interno, assicurando che i dati riportati nella rendicontazione di sostenibilità siano accurati e affidabili.

Il processo di predisposizione della Rendicontazione di Sostenibilità e i controlli sull'informativa, seguono un approccio simile al sistema di controllo sull'informativa finanziaria.

I dati e le informazioni vengono forniti, tramite apposita piattaforma di raccolta dati, dai soggetti preposti da ciascuna società inclusa nel perimetro di consolidamento, sulla base di richieste specifiche, che ricalcano l'esito dell'analisi di doppia materialità e i *requirements* degli ESRS. Tali dati e informazioni vengono poi verificate e consolidate dal Gruppo di Lavoro Interno e convogliano nella Rendicontazione di Sostenibilità.

Il Consiglio di Amministrazione riceve periodicamente aggiornamenti dettagliati sullo stato di avanzamento della predisposizione della Rendicontazione di Sostenibilità, nonché sulle risultanze delle valutazioni dei rischi e dei controlli interni connessi al processo di rendicontazione. Tali aggiornamenti consentono al CDA di esercitare un'efficace attività di supervisione e indirizzo, garantendo la trasparenza, l'accuratezza e la conformità della rendicontazione alle normative vigenti e agli standard di settore.



Strategia [SBM-1]: Strategia, modello aziendale e catena del valore

Il Gruppo Piov è il principale operatore a livello mondiale nello sviluppo e nella produzione di sistemi di automazione dei processi produttivi per 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 stoccaggio, trasporto e trattamento di polveri alimentari ("sistemi per l'area food"), sfruttando la propria leadership, replicando il modello di business adottato nell'area plastica e cogliendo l'opportunità di cross selling.

Le soluzioni tecniche del Gruppo Piov comprendono:

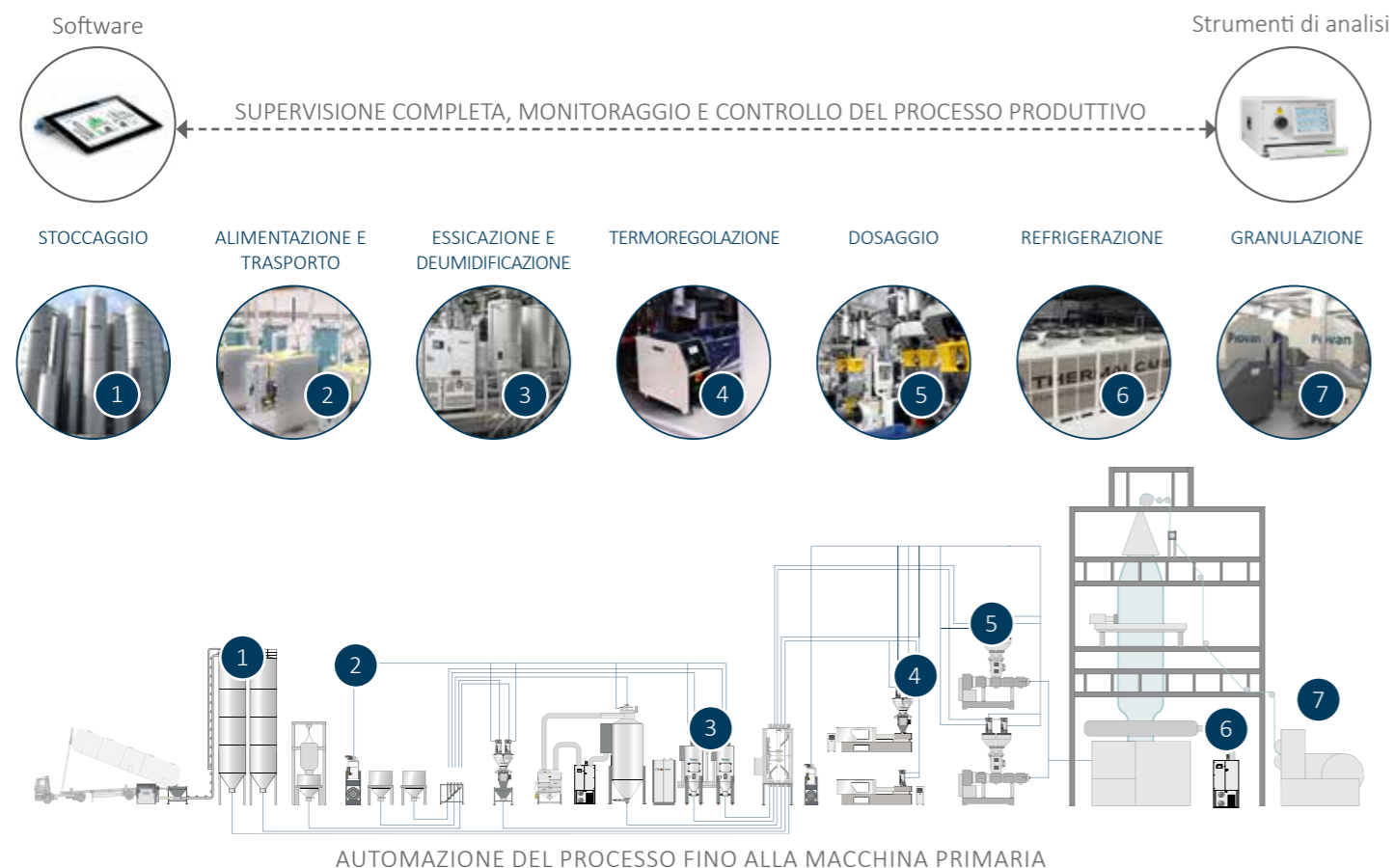
- progettazione e pianificazione di sistemi, apparecchiature e soluzioni ingegneristiche;
- produzione di sistemi e apparecchiature;
- installazione presso gli impianti di produzione dei clienti.

Tra le altre attività svolte, il Gruppo sviluppa e commercializza anche software di supervisione e controllo, in grado di garantire la connettività di tutti i sistemi e le macchine degli impianti forniti, e assiste su base globale i propri clienti. Questo fa riferimento a 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.

Un elemento distintivo dei prodotti del Gruppo è l'elevato grado di flessibilità che, unitamente alle capacità e alle competenze 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.

Operando in settori legati all'utilizzo di plastica, il Gruppo Piov si impegna in maniera continua e concreta a sviluppare soluzioni innovative a supporto dell'economia circolare. Il Gruppo, infatti, investe sempre più nello sviluppo di tecnologie per il recupero e il riciclo della plastica (c.d. "Processo Primario" dell'economia circolare) e lavora incessantemente a fianco dei maggiori player del settore per offrire ai propri clienti soluzioni innovative che prevedono l'utilizzo di plastica riciclata o biodegradabile al posto di quella vergine (c.d. "Processo Secondario" dell'economia circolare).



● prodotti Piov



Le aree di business del Gruppo, e di conseguenza i gruppi di prodotti/servizi offerti, sono:



TECHNICAL POLYMERS



FOOD AND POWDERS



SERVICES



TECHNICAL POLYMERS

L'area di business Technical Polymers del Gruppo Piov si concentra sulla fornitura di soluzioni tecnologiche avanzate per l'automazione industriale, focalizzandosi su processi di stoccaggio, trasporto e lavorazione di polimeri tecnici e materiali plastici. Questo settore copre un'ampia gamma di industrie, tra cui l'automotive, il medicale, l'elettronica e il packaging, offrendo sistemi per migliorare l'efficienza produttiva, ottimizzare l'uso delle materie prime e ridurre il consumo energetico.

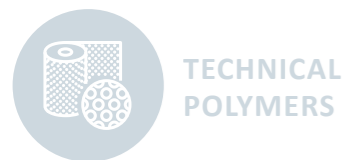
L'impegno verso i clienti per l'economia circolare. La plastica come strumento transizionale

L'impegno verso la sostenibilità e l'uso consapevole delle risorse rappresenta per il Gruppo Piov un'importante opportunità. La direzione tracciata dall'UE, con target ambiziosi e misure specifiche come il Regolamento Europeo sugli Imballaggi (PPWR) e le traiettorie avviate a tale riguardo da paesi ad altissimo tasso di sviluppo come India e Cina, è allineata con la visione del Gruppo che attraverso lo sviluppo continuo di soluzioni per l'utilizzo di plastica riciclata, può supportare i clienti internazionali che si sono dati obiettivi Net Zero. Inoltre, il posizionamento strategico del Gruppo nei mercati emergenti dove l'uso di plastica riciclata è in forte crescita, consente a Piov non solo di rafforzare la propria leadership nel mercato, ma di agire come partner nella costruzione di un futuro industriale a basse emissioni. Le tecnologie sviluppate e utilizzate dal Gruppo rappresentano un vantaggio competitivo strutturale nell'attuale quadro normativo così come nella prospettiva della sua ulteriore evoluzione.

Il Gruppo Piov riconosce che la sfida climatica non rappresenta più soltanto un obiettivo ecologico o un obbligo di conformità normativa, bensì il fattore fondamentale che ridefinirà le gerarchie della leadership industriale nel corso del prossimo decennio. In un'epoca caratterizzata da cambiamenti climatici accelerati, scarsità di risorse e instabilità nelle catene di approvvigionamento, la capacità di un'azienda di utilizzare i materiali in modo ragionevole ed efficiente diventa determinante per il successo commerciale⁽¹⁾.

Il Gruppo ha impresso un'accelerazione decisiva alla propria strategia climatica. Questo cambio di passo è stato favorito dalla piena adesione alla visione *Building Better Companies*, che pone la sostenibilità al centro della creazione di valore a lungo termine attraverso il ruolo di "abilitatore della transizione".

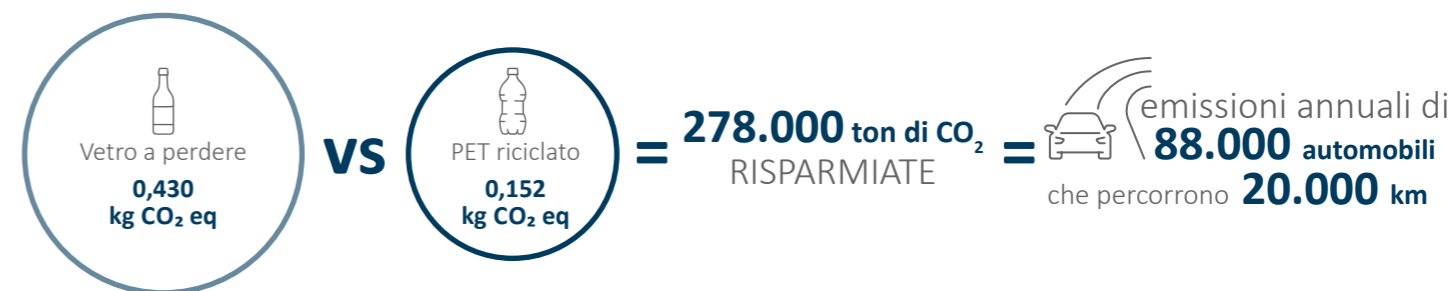
(1) <https://link.springer.com/article/10.1007/s11367-020-01804-x#Tab11>



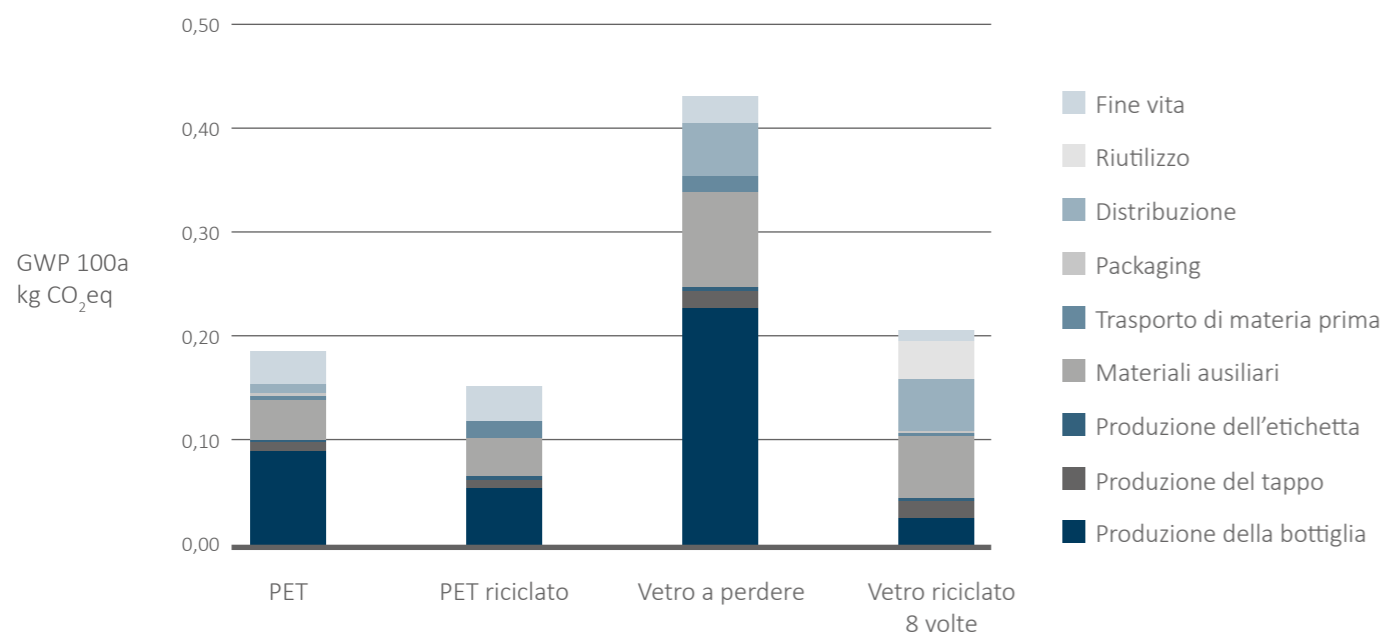
Per comprendere appieno la strategia del Gruppo Piovian, è necessario analizzare il ruolo della plastica nel contesto della transizione verso la sostenibilità. Nel presente scenario altamente complesso, con una pluralità di fattori causali e di elementi potenzialmente in contrasto tra loro, la plastica si caratterizza per un basso impatto ambientale in fase di produzione rispetto alle alternative. Infatti, il punto di fusione relativamente basso di questo materiale leggero significa che trasformare la plastica da materia prima a prodotto finito ha un impatto energetico significativamente inferiore rispetto ad altri materiali come il vetro o l'alluminio. I dati sono eloquenti: secondo uno studio sul ciclo di vita dei prodotti (Life Cycle Assessment revisionato - LCA) condotto su contenitori da 1 litro di latte (Stefanini et al., 2020), l'utilizzo delle fonti energetiche fossili di una bottiglia di vetro non riutilizzabile è circa 2 volte superiore rispetto a una bottiglia in PET, mentre per il riscaldamento globale l'impatto del vetro è oltre 2,3 volte superiore al PET. L'analisi LCA evidenzia che il vetro mostra effetti significativamente più elevati anche in altri impatti ambientali: acidificazione terrestre ($1,59 \times 10^{-3}$ kg SO₂ eq contro $5,63 \times 10^{-4}$ kg SO₂ eq del PET) e consumo idrico ($3,28 \times 10^{-3}$ m³ contro $1,58 \times 10^{-3}$ m³). Una bottiglia di vetro deve essere riutilizzata 8 volte per avvicinarsi ai valori più bassi del PET vergine, sebbene rimanga superiore al rPET (PET riciclato)⁽²⁾.



Se si considera che una bottiglia di vetro non riutilizzabile genera 0,430 kg CO₂ eq mentre una bottiglia in rPET genera 0,152 kg CO₂ eq, la sostituzione di un miliardo di bottiglie di vetro monouso con rPET consentirebbe un risparmio di circa 278.000 tonnellate di CO₂, equivalente alle emissioni annuali di circa 88.000 automobili europee che percorrono 20.000 km annui⁽⁴⁾ (con emissioni medie di 157,7 g CO₂/km secondo i dati del Parlamento Europeo 2022).



Gli impianti e i sistemi del Gruppo Piovian rappresentano una piattaforma tecnologica abilitante, che consente ai clienti di affrontare l'evoluzione del quadro normativo con flessibilità operativa e competitività duratura. La strategia più promettente per il pianeta non è l'eliminazione della plastica, ma il miglioramento dei processi di riciclo e trasformazione di plastica post-consumo, ambiti in cui Piovian gioca un ruolo da protagonista.



Per di più, la plastica ha un impatto ridotto sulle "risorse scarse" (come foreste e acqua potabile), poiché può derivare da scarti di lavorazione o materiali riciclati, a differenza della carta che, se non certificata⁽³⁾, può contribuire alla deforestazione.

Leadership nella Filiera del Riciclo e PPWR

Il panorama legislativo europeo sta subendo una trasformazione radicale con il Regolamento Europeo sugli Imballaggi (PPWR). Questo regolamento, pubblicato nel 2025, impone che tutti gli imballaggi all'interno del mercato dell'UE siano riciclabili entro il 2030 e fissa quote obbligatorie di contenuto riciclato per i nuovi prodotti⁽⁵⁾. La fase di negoziato tra Commissione Europea e il Parlamento si è conclusa⁽⁶⁾ e la direzione è chiara: massimizzare i tassi di riciclo e riutilizzo e ridurre i rifiuti da imballaggio.

Padroneggiare le tecnologie per processare materiali post-consumo (PCR) è determinante. Sviluppare soluzioni performanti per l'economia circolare richiede competenze tecnologiche avanzate: a differenza del materiale vergine, la plastica riciclata presenta variabilità chimico-fisiche anche all'interno del singolo lotto, un ambito in cui l'esperienza del Gruppo si traduce in un vantaggio competitivo concreto. Il Gruppo si posiziona come leader tecnologico nel trattamento del rPET, dei polimeri riciclati in generale e dei polimeri complessi. Attraverso investimenti costanti in R&D (4,1% del fatturato), il Gruppo ha sviluppato soluzioni brevettate come la macchina Condenseo, specifica per l'abbattimento dei Composti Organici Volatili (VOC), e lo strumento Inspecta, un sistema avanzato per l'analisi della contaminazione da benzene direttamente in linea produttiva⁽⁷⁾. Queste tecnologie riducono le barriere tecniche all'uso del riciclato, garantendo che la plastica post-consumo raggiunga gli stessi standard di sicurezza, le stesse prestazioni estetiche e meccaniche della plastica vergine. Così facendo, Piovian protegge e amplia i propri ricavi posizionandosi come partner imprescindibile per i clienti che devono rispettare le nuove normative.

Aumento dell'Uso di Plastica Riciclata nei Mercati Emergenti e non solo

La domanda di tecnologie per il riciclo è spinta fortemente dagli obblighi normativi. L'opportunità non risiede semplicemente nell'aumento di quota di mercato generica, ma nella crescita strutturale del mercato del riciclato a livello mondo.

(2) <https://www.ipcc.ch/report/ar6/wg3/chapter/chapter-2/>

(3) La carta certificata FSC® garantisce che il materiale proviene da foreste gestite in modo responsabile, rispettando rigorosi standard ambientali, sociali ed economici, o da materiale riciclato.

(4) [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2022/698920/EPRS_BRI\(2022\)698920_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2022/698920/EPRS_BRI(2022)698920_EN.pdf)

(5) L'Articolo 7 impone percentuali minime di contenuto riciclato recuperato da rifiuti di plastica post-consumo per la parte in plastica degli imballaggi. Queste quote scattano dal 1° gennaio 2030 (es. 30% per bottiglie in plastica monouso, 35% per altri imballaggi in plastica) e aumentano dal 1° gennaio 2040.

(6) Molti dettagli tecnici (come i criteri specifici per il "design per il riciclaggio" o le metodologie di calcolo) dovranno essere definiti successivamente dalla Commissione tramite atti delegati o di esecuzione entro date future (es. entro il 2028 per i criteri di design).

(7) Sono disponibili anche versioni per acetaldeide e limonene.



TECHNICAL POLYMERS

Questo crea una doppia leva: crescita del mercato complessivo del riciclato unitamente al consolidamento della leadership nelle tecnologie avanzate per tale applicazione. I ricavi relativi all'economia circolare nel 2025 sono pari al 17,3% dei ricavi nei segmenti rilevanti, quali packaging, fibre, recycling e compounding.

Puntiamo a espandere ulteriormente questa quota attraverso investimenti focalizzati sulla "Clean Tech" (decontaminazione, tracciabilità, efficienza energetica). Mentre l'Europa regola e definisce standard, l'Asia cresce e si adegua rapidamente. In India, la decisione della FSSAI (Food Safety and Standards Authority of India), presa a marzo 2025, di consentire l'utilizzo di rPET (PET riciclato) nell'alimentare apre un mercato enorme per tecnologie di alta gamma, precedentemente inaccessibile⁽⁸⁾. Questa autorizzazione specifica per il PET rappresenta un cambio di paradigma per l'industria del packaging alimentare indiana, che può ora utilizzare contenuto riciclato nelle bottiglie, a condizione che soddisfino i rigorosi standard di sicurezza, qualità e decontaminazione imposti dalla FSSAI.

In Cina, i nuovi target governativi di "Green Transition"⁽⁹⁾ accelerano la transizione verso processi produttivi più sostenibili, creando le condizioni ideali per l'espansione delle soluzioni premium del Gruppo nel mercato locale.

Attraverso le acquisizioni strategiche di Penta Auto Feeding India Ltd. e Nu-Vu Conair Private Ltd., il Gruppo ha consolidato la propria posizione nel mercato sud-asiatico. Parallelamente, la recente inaugurazione del nuovo sito produttivo e HQ regionale in Cina ha ulteriormente rafforzato la presenza operativa in tutta l'area asiatica. Piovan cattura la crescita del mercato asiatico, fornendo l'infrastruttura industriale necessaria per la transizione ecologica e sfruttando le nuove norme per vendere tecnologie premium nel segmento del packaging alimentare.

Settore automotive: tecnologie flessibili per una transizione in evoluzione

Il settore automobilistico sta attraversando una fase di incertezza con la transizione verso l'auto elettrica (EV) che rimane un driver chiave per il settore. La componentistica in plastica rimane, comunque, fondamentale sia nelle auto elettriche che in quelle endotermiche.

La strategia in questo settore rimane quella di fornire soluzioni di automazione per la lavorazione di polimeri tecnici e compositi, mantenendo la flessibilità tecnologica necessaria per accompagnare le evoluzioni del mercato, all'interno di un portafoglio settoriale diversificato.

L'impatto del Gruppo per l'Efficienza Energetica

Il contributo più immediato e significativo di Piovan alla lotta al cambiamento climatico avviene attraverso l'efficienza trasferita ai processi produttivi dei clienti.

Considerando che l'essiccazione è spesso la fase più energivora della trasformazione plastica, i sistemi adattivi Piovan sono progettati per ridurre il consumo energetico rispetto ai sistemi tradizionali. Questo si traduce in un duplice vantaggio: un risparmio diretto sui costi operativi (OpEx) per i clienti e una riduzione delle emissioni complessive di gas a effetto serra.

Inoltre, tecnologie come Inspecta evitano la produzione di lotti contaminati, riducendo gli scarti industriali alla fonte: meno scarti significa meno energia consumata. Anche le soluzioni di Cooling Sostenibile, basate sulla refrigerazione adiabatica, come Aryacool+, abbattano i consumi dei processi termici e di acqua minimizzando l'impatto ambientale⁽¹⁰⁾.

Un pilastro dell'offerta è Winenergy, il sistema per la gestione intelligente dell'energia. In un contesto in cui i costi energetici rivestono un peso crescente, disporre di visibilità in tempo reale sui consumi diventa un elemento strategico. Winenergy permette la misurazione in tempo reale dei vettori energetici (elettricità, gas naturale, aria compressa, acqua), analizzando le performance di intere linee produttive e identificando le opportunità di ottimizzazione dei consumi.



FOOD AND POWDERS

In data 5 maggio 2025, è stata annunciata la nascita di Piovan Food & Powders, un'importante evoluzione strategica che razionalizza ed unifica sotto un unico marchio identitario le competenze precedentemente operate dalle controllate del Gruppo, Penta (automazione per solidi sfusi e polveri) e Fea Process & Technological Plants (stoccaggio e lavorazione di creme e liquidi alimentari), consolidando la posizione del Gruppo nel settore alimentare.

L'area di business Food and Powders si concentra sulla progettazione di impianti completi chiavi in mano per la movimentazione delle materie prime, sia in forma di polveri che liquidi e creme. Con un expertise di più di 25 anni, il Gruppo è in grado di soddisfare le richieste del cliente nella progettazione e realizzazione di impianti complessi, seguendo tutte le fasi del processo: dal ricevimento del materiale da autobotte o da cisterne alla ricezione del prodotto in sacchi e sacconi; dallo stoccaggio in sili e tramogge al trasporto; dai filtri ricevitori posti sopra alla torre di carico impastatrice, alla setacciatura in linea e dosatura delle materie prime per la corretta alimentazione di un'impastatrice.

Piovan Food & Powders ha sviluppato soluzioni tecnologiche all'avanguardia che permettono ai produttori alimentari di modernizzare radicalmente i propri stabilimenti, consolidando più linee produttive obsolete in un unico impianto integrato ad alte prestazioni. Questa trasformazione non si limita a migliorare la produttività: recupera gli scarti, riduce drasticamente la superficie cementificata, i consumi energetici e idrici, riducendo l'impronta carbonica complessiva del processo.

L'esperienza del Gruppo permette di fornire ai clienti operanti nel settore alimentare e di gestire nell'ambito del loro processo produttivo latte in polvere, zucchero, farina e caffè fino alla preparazione delle bevande e del cioccolato.

TeslaTube: digitalizzazione dei processi di trasporto alimentare

Un esempio concreto in questo senso è quello di TeslaTube, tecnologia proprietaria lanciata nel maggio 2025, e che segna la transizione dall'era analogica all'era digitale nel trasporto di cioccolato e creme o, più in generale, fluidi viscosi che necessitano del controllo di temperatura per il loro trasporto.

Per oltre un secolo, il trasporto di prodotti viscosi ad alta temperatura ha richiesto sistemi di riscaldamento basati su tubi incamiciati con circolazione di grandi volumi di acqua calda: un approccio energivoro, lento e complesso. TeslaTube sostituisce integralmente questo paradigma introducendo l'induzione elettromagnetica, che consente di riscaldare i tubi di trasporto con un risparmio energetico fino al 90% rispetto ai sistemi tradizionali ed eliminando i rischi di contaminazione⁽¹¹⁾.

TeslaTube riassume l'approccio strategico del Gruppo: identificare processi industriali consolidati ma inefficienti, applicare tecnologie avanzate per riprogettarli radicalmente, e quantificare l'impatto ambientale ed economico in termini misurabili.

Il lancio di TeslaTube è coinciso con la costituzione di Piovan Food & Powders, il nuovo brand operativo.



(8) https://www.fssai.gov.in/upload/uploadfiles/files/FSS_Packaging_Amendment%20Regulations2025%20related%20to%20recycled%20plastics.pdf

(9) http://english.scio.gov.cn/pressroom/2026-01/14/content_118278263.html

(10) <https://www.piovan.com/it/product/aryacool/>

(11) Secondo analisi interne basate sulle potenze medie



SERVICES AND SPARE PARTS

La gamma di servizi e ricambi forniti dall'azienda comprende una serie di servizi complementari trasversali alla fornitura di sistemi per le aree Technical Polymers e Food and Powders.

In particolare, i "Servizi e ricambi" comprendono:

- Vendita di ricambi e componenti di vario tipo;
- Servizi di assistenza tecnica, come i servizi di ricondizionamento dei macchinari, la manutenzione continua e i servizi di riparazione delle attrezzature;
- Overhauling e aggiornamenti delle attrezzature: servizi di ristrutturazione e aggiornamento tecnologico per garantire che le apparecchiature rimangano all'avanguardia;
- Servizi post-vendita e di help desk;
- Attività di formazione dei clienti finalizzate al corretto utilizzo dei macchinari, nonché diagnosi e audit energetici speciali finalizzati alla realizzazione di studi analitici e alla proposta di soluzioni mirate per l'efficienza produttiva e il risparmio energetico.

€/000	2025(*)	%	2024(*)	%	VARIAZIONE	VARIAZIONE %	11 MESI 2025	%
Technical Polymers	410.439	74,1%	422.510	75,2%	(12.071)	(2,9%)	376.775	74,2%
Food & Industrial Applications	54.805	9,9%	51.384	9,1%	3.421	6,7%	50.169	9,9%
Services	88.499	16,0%	87.932	15,7%	567	0,6%	81.134	16,0%
Ricavi	553.744	100,0%	561.826	100,0%	(8.082)	(1,4%)	508.079	100,0%

(*) Con riferimento al 2024 i dati riportati rappresentano i dati del Gruppo Piovan inclusi nella Relazione integrata annuale 2024, mentre la colonna 2025 include i dati del Gruppo Piovan riferiti a 12 mesi e inclusivi degli effetti derivanti dalla fusione con le Società Incorporate come meglio descritto nel Bilancio 2025.

€/000	2025(*)	%	2024(*)	%	VARIAZIONE	VARIAZIONE %	11 MESI 2025	%
EMEA	197.207	35,6%	197.048	35,1%	159	0,1%	185.134	36,4%
ASIA	78.784	14,2%	70.090	12,5%	8.694	12,4%	72.924	14,4%
NORTH AMERICA	258.506	46,7%	277.596	49,4%	(19.090)	(6,9%)	231.977	45,7%
SOUTH AMERICA	19.247	3,5%	17.092	3,0%	2.155	12,6%	18.045	3,6%
Ricavi	553.744	100,0%	561.826	100,0%	(8.082)	(1,4%)	508.079	100,0%

(*) Con riferimento al 2024 i dati riportati rappresentano i dati del Gruppo Piovan inclusi nella Relazione integrata annuale 2024, mentre la colonna 2025 include i dati del Gruppo Piovan riferiti a 12 mesi e inclusivi degli effetti derivanti dalla fusione con le Società Incorporate come meglio descritto nel Bilancio 2025.

Dipendenti per area geografica

Per le informazioni relative al numero di dipendenti per area geografica si rimanda al relativo capitolo "[ESRS S1]: Informazioni sulla propria forza lavoro".

Elementi della strategia collegati alle questioni di sostenibilità

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 stakeholder, ponendo particolare attenzione alle esigenze della collettività e al rispetto dell'ambiente, 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, 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 a un nuovo importante capitolo in questo ambito: l'approvazione, a inizio 2024, 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 l'organizzazione verso un futuro più responsabile grazie a degli obiettivi misurabili con orizzonti di tempo predefiniti.

Gli obiettivi di sostenibilità adottati, in linea con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs), sottolineano 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.



Riconoscendo l'urgenza di affrontare il cambiamento climatico e le sue implicazioni a lungo raggio, il Gruppo Piovan ha fissato obiettivi sfidanti per ridurre significativamente le proprie emissioni di carbonio e il consumo complessivo 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 clienti.

La strategia del Gruppo Piovan, in linea con gli anni precedenti, rimane quella di offrire soluzioni che consentano l'utilizzo di polimeri provenienti dal riciclo, approccio premiato dai risultati ottenuti e dai riscontri del mercato. Il Gruppo mira a proporre macchinari all'avanguardia capaci non solo di utilizzare materiale riciclato in una percentuale ben maggiore di quanto richiesto dalla Direttiva (UE) 2018/852 in tema di imballaggi e rifiuti da imballaggio, ma anche di garantire eccellenti standard qualitativi del prodotto finito nonostante gli elevati contenuti di materiale riciclato. Questo duplice vantaggio permette di incentivare sempre più concretamente l'economia circolare.



Catena del valore

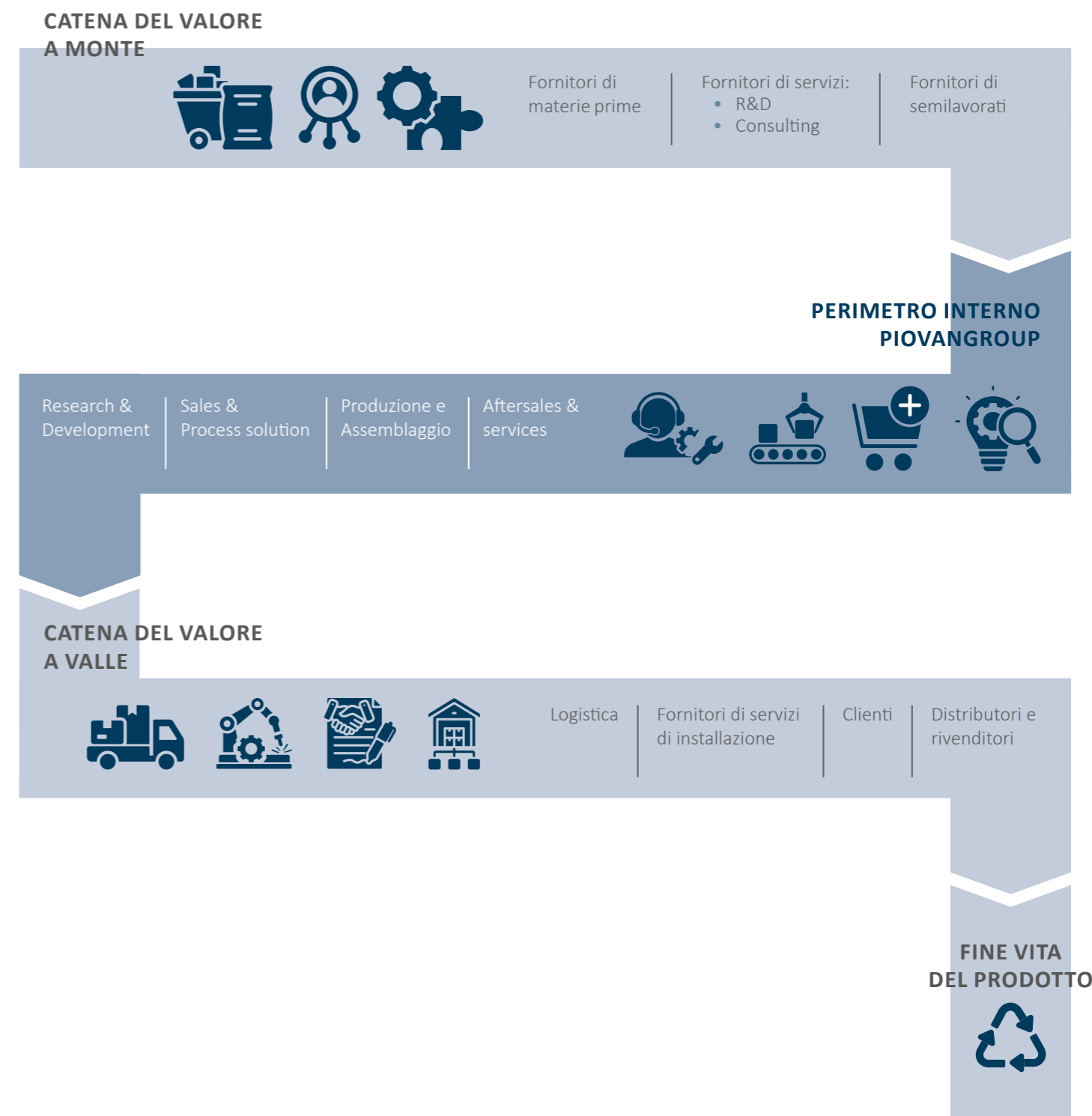
Come illustrato nella figura seguente, le principali fasi e gli attori della catena del valore del Gruppo si sviluppano attraverso una serie di processi strategici e interconnessi, ciascuno volto a garantire un'elevata qualità e una continua innovazione. Queste fasi includono:

	Ricerca, Sviluppo & Engineering:	Un'attività cruciale che si svolge sia internamente, con un team altamente qualificato, che con il supporto di consulenti R&D esterni, per spingere sempre più in là i confini dell'innovazione e rispondere alle esigenze del mercato con soluzioni all'avanguardia. In questa fase, il Gruppo si concentra sullo sviluppo di soluzioni tecniche avanzate, sull'analisi e sulla progettazione del sistema e delle apparecchiature necessarie per rispondere puntualmente alle richieste dei clienti, combinando expertise tecnica e un'attenta comprensione delle loro necessità.
	Supply Chain / Approvvigionamento:	Il Gruppo seleziona accuratamente i propri fornitori, acquisendo sia materie prime che componenti e semilavorati necessari per la produzione, mantenendo elevati standard di qualità e puntualità.
	Trasporto:	Trasporto inteso come a monte (dai fornitori al Gruppo Piovan) e a valle (dal Gruppo Piovan ai suoi clienti). A monte, la logistica riguarda il trasporto delle materie prime e semilavorati dai fornitori all'interno dell'azienda per le operazioni di produzione. A valle, i trasporti si concentrano sulla consegna dei prodotti finiti dai siti di produzione alle società commerciali del Gruppo o direttamente ai clienti.
	Sales&Process Solution:	Un approccio mirato che non si limita alla vendita, ma offre soluzioni personalizzate, pensate per rispondere alle specifiche necessità dei clienti e garantire la loro massima soddisfazione.
	Produzione e Assemblaggio Interno:	Una fase fondamentale in cui i vari componenti vengono assemblati all'interno dell'azienda, utilizzando tecniche avanzate per garantire che ogni prodotto finale risponda perfettamente agli standard di qualità e funzionalità richiesti.
	Installazione:	Ogni prodotto viene sottoposto a rigorosi test di controllo qualità per garantire che soddisfi gli standard internazionali. Successivamente, il sistema viene installato presso il cliente, assicurando che funzioni in modo ottimale e che l'integrazione sia in linea con le richieste del cliente.
	Assistenza Tecnica e Servizi:	Dopo l'installazione, il Gruppo continua a supportare i propri clienti con servizi di assistenza tecnica dedicata, garantendo soluzioni tempestive per qualsiasi esigenza futura e assicurando una manutenzione costante per ottimizzare le performance del sistema.
	Fine vita del prodotto:	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. Una volta che il prodotto viene dismesso, lo stesso può essere scomposto in materiali (prevalentemente metalli), che sono riciclabili per oltre l'85% ⁽¹²⁾ .

Il Gruppo si posiziona nel mezzo della propria catena del valore, svolgendo internamente le attività di Ricerca e Sviluppo, Assemblaggio e Produzione, Vendita del Prodotto e Installazione. L'installazione dell'impianto alcune volte è demandata a fornitori terzi. Il Gruppo poi offre assistenza post-vendita.

La rappresentazione della catena del valore è stata realizzata con il coinvolgimento di alcune figure manageriali di Gruppo, utilizzando come supporto documenti interni quali il documento di transfer pricing, i bilanci finanziari, la Relazione Integrata del 2024 e presentazioni interne.

I dati utilizzati provengono da fonti interne, come ad esempio i database dei fornitori e dei clienti di Gruppo, estratti dal sistema gestionale ERP adottato dal Gruppo e integrati centralmente per le filiali che utilizzano sistemi diversi. La raccolta e l'elaborazione dei dati sono state effettuate presso la sede dell'headquarter nel quarto trimestre del 2025.



(12) Stima basata su un calcolo effettuato su Piovan S.p.A.



[SBM-2]: Interessi e opinioni dei portatori di interessi

Nella definizione del proprio successo sostenibile, l’ascolto e il dialogo con gli stakeholder sono di fondamentale importanza per il Gruppo Piovan.

L’identificazione e la mappatura degli stakeholder rappresentano un processo sistematico e periodicamente aggiornato, basato su approfondite analisi interne e benchmark di settore. Questo processo consente di distinguere chiaramente tra gli “affected stakeholders”, ossia coloro che sono direttamente coinvolti o influenzati dalle attività aziendali, e gli “users of sustainability statement”, ovvero i destinatari dell’informativa di sostenibilità.

Il coinvolgimento dei principali stakeholder si realizza attraverso un sistema articolato di attività, canali e strumenti, progettati per garantire un’interazione efficace e significativa. Di seguito sono illustrate le categorie di stakeholder, le modalità di engagement adottate e le finalità specifiche di ciascun coinvolgimento:

STAKEHOLDER	DESCRIZIONE	ENGAGEMENT	FINALITÀ
Affected stakeholders			
Dipendenti	Tutti i lavoratori dipendenti del Gruppo che operano nelle varie funzioni e ricoprono vari ruoli, senza eccezione alcuna.	Intranet aziendale; programmi di inserimento nuovi assunti; comunicazioni nelle bacheche aziendali, comunicazioni interne tramite meeting; e-mail e web media; valutazione delle performance; Global Employee Survey, LinkedIn; sondaggi e questionari online interni.	Il coinvolgimento dei dipendenti del Gruppo Piovan è centrale partendo da quelli che sono i principi cardine della società: Customer, People, Innovation.

Collaboratori	Tutti coloro che collaborano dall’esterno dell’azienda (es. consulenti, agenti, rappresentanti, intermediari).	Dialogo continuo e trasferimento buone prassi e competenze, condivisione del Codice Etico, audit e assessment della qualità;	Il coinvolgimento di fornitori e collaboratori consente di migliorare le pratiche di gestione dei rapporti e un miglioramento continuo della qualità dei prodotti offerti ai clienti del Gruppo Piovan.
Fornitori	Tutti i fornitori del Gruppo, sia di materie prime, semi-lavorati, componenti e packaging, sia fornitori di servizi di assistenza che società di consulenza.	Somministrazione di un questionario ESG ai fornitori, come parte della qualifica, che integra un nuovo set di KPIs ESG per la valutazione degli stessi.	
Clienti	Tutto il parco clienti del Gruppo, compresi gli OEM e i distributori.	Interazione con il personale di vendita e delle filiali, sito internet istituzionale, fiere, eventi, seminari, customer service survey, associazioni di categoria, social media. Formazione erogata ad alcuni clienti sull’utilizzo dei nostri macchinari in alcuni casi presso la sede del cliente, online o presso le nostre sedi.	I clienti sono un punto cardine dei valori e della strategia del Gruppo. L’ascolto e il coinvolgimento del cliente sono sempre mirati a migliorare i rapporti e l’offerta dei prodotti del Gruppo Piovan.
Shareholders	Coloro che possiedono azioni del Gruppo.	Meeting del CDA, reporting finanziario periodico, incontri dedicati.	Garantire flussi informativi trasparenti tra i vertici aziendali e gli investitori del Gruppo.
Comunità locale e collettività	Enti locali e comunità locali, cittadini e società civile del territorio in cui il Gruppo ha stabilimenti produttivi e uffici.	Progetti, convenzioni con il territorio in cui l’organizzazione opera.	Impegno a creare valore condiviso, favorendo lo sviluppo sostenibile del territorio in cui opera.
Organizzazioni sindacali	Associazioni di lavoratori che rappresentano e tutelano gli interessi contrattuali, sia collettivi sia individuali, dei lavoratori.	Incontri per la presentazione dei piani aziendali o incontri per la presentazione di accordi.	Come per l’engagement dei dipendenti, il coinvolgimento delle OO.SS. è finalizzato a migliorare il rapporto tra azienda e lavoratori.
Università e ITS meccatronico	Università e centri di Ricerca coinvolti nei processi di ricerca per il miglioramento dell’uso di polimeri riciclati post consumo. ITS meccatronici coinvolti per progetti di stage e assunzioni.	Collaborazione con le Università attraverso Progetti di ricerca e stage dislocati in varie funzioni aziendali, e che talvolta si sono tradotti in assunzioni; partecipazioni a vari eventi di Career Day presso le diverse Università.	La collaborazione con Università e istituti di formazione è il segno tangibile della presenza del Gruppo nelle comunità locali e dell’attenzione ai giovani talenti.

Nella categoria degli “users stakeholder” rientrano i potenziali finanziatori, enti creditizi e assicurativi, parti sociali e analisti.

In aggiunta alle attività di engagement ordinarie, il Gruppo coinvolge attivamente alcune categorie di stakeholder (dipendenti, clienti e fornitori) anche nel processo di analisi di doppia materialità. Le opinioni e i feedback raccolti durante questa fase sono fondamentali per definire le priorità strategiche di sostenibilità e per garantire che la rendicontazione rifletta in modo trasparente e completo le tematiche di maggiore rilevanza.

Proprio nell’ambito dell’analisi di doppia materialità, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 29 gennaio 2026, l’organo massimo di governo è stato informato in merito alle opinioni e agli interessi dei portatori di interessi coinvolti per quanto riguarda gli impatti dell’impresa legati alla sostenibilità.

[SBM-3]: Impatti, rischi e opportunità rilevanti e la loro interazione con la strategia e il modello aziendale

Si riporta qui di seguito la tabella dei temi materiali con i relativi ESRS di riferimento e di cui si darà disclosure:



IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ LEGATE ALL'AMBIENTE

IRO	ESRS	ESRS 1 AR 16	POSITIVO / NEGATIVO / EFFETTIVO / POTENZIALE	IMPATTO / RISCHIO ESG / OPPORTUNITÀ DI SOSTENIBILITÀ	DESCRIZIONE	CATENA DEL VALORE		ORIZZONTE TEMPORALE
Impatto	E1	Mitigazione dei Cambiamenti Climatici	NEGATIVO EFFETTIVO	Impatto climatico per le emissioni emesse.	Impatto negativo sul cambiamento climatico mediante la produzione delle emissioni GHG dirette e indirette legate alle attività svolte nelle sedi e siti del Gruppo e alla sua catena del valore.	Own Operations		BT
Impatto	E1	Mitigazione dei cambiamenti climatici	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.	Miglioramento dell'efficienza energetica dei prodotti attraverso soluzioni conformi alle disposizioni normative, che permettono ai clienti di ridurre i consumi energetici e le emissioni di gas a effetto serra nella fase di utilizzo.	Own Operations		BT
Impatto	E1	Mitigazione dei Cambiamenti Climatici	POSITIVO EFFETTIVO	Impatto positivo sul mercato attraverso prodotti che possano utilizzare plastica riciclata.	Contributo alla mitigazione del cambiamento climatico grazie allo sviluppo di prodotti che favoriscono l'utilizzo di plastica riciclata, contribuendo alla riduzione dell'uso di materie prime vergini e delle emissioni di gas a effetto serra lungo la catena del valore.	VC a valle	Clienti	BT
Impatto	E1	Energia	NEGATIVO EFFETTIVO	Impatto negativo sull'ambiente derivante dal consumo di energia per la propria produzione.	Impatti negativi sull'ambiente e riduzione delle riserve energetiche disponibili derivanti dal consumo di energia per le attività svolte nelle sedi del Gruppo.	Own Operations		BT
Rischio	E1	Mitigazione dei cambiamenti climatici		Rischio regolatorio derivante dalla normativa sui gas a effetto serra (CBAM).	Rischio regolatorio derivante dalla normativa sui gas a effetto serra (CBAM). L'introduzione di sistemi di adeguamento del carbonio alle frontiere, come il CBAM, potrebbe rappresentare un rischio potenziale legato all'aumento dei costi di materie prime chiave quali i metalli.	Own Operations		BT, MT, LT
Rischio	E1	Mitigazione dei cambiamenti climatici		Rischio regolatorio per l'introduzione di una tassa sulla plastica.	Rischio di transizione climatica legato al potenziale inasprimento di misure regolatorie sul clima, quali una tassa sulla plastica, con potenziali effetti negativi sulla competitività e sulla domanda nei principali mercati di riferimento, in particolare nel settore del packaging.	Catena del valore	Clienti	BT, MT, LT
Rischio	E1	Mitigazione dei cambiamenti climatici		Rischio di mancato sviluppo di prodotti con efficienza energetica.	Rischio di perdita di competitività derivante dall'immissione sul mercato di prodotti non in linea con la direttiva eco-design.	Own Operations		MT, LT

IRO	ESRS	ESRS 1 AR 16	POSITIVO / NEGATIVO / EFFETTIVO / POTENZIALE	IMPATTO / RISCHIO ESG / OPPORTUNITÀ DI SOSTENIBILITÀ	DESCRIZIONE	CATENA DEL VALORE		ORIZZONTE TEMPORALE
Rischio	E1	Adattamento al cambiamento climatico		Rischio di mancato adeguamento tecnologico per la filiera della plastica riciclata.	Rischio di transizione climatica dovuto al mancato adeguamento tecnologico dei prodotti per la lavorazione della plastica riciclata alle normative UE sull'economia circolare, con potenziale perdita di competitività e impatti negativi sui ricavi.	Own Operations		LT
Rischio	E1	Adattamento al cambiamento climatico		Rischi climatico fisico.	Eventi climatici fisici estremi, quali alluvioni, tempeste, forti precipitazioni, ondate di freddo e tornado, possono compromettere la funzionalità e l'integrità degli impianti e degli stabilimenti produttivi, causando l'interruzione delle attività operative e generando costi straordinari per il ripristino degli asset danneggiati.	Own Operations		BT, MT, LT
Opportunità	E1	Mitigazione dei cambiamenti climatici		Miglior reputazione e competitività derivante dall'allineamento agli obiettivi di decarbonizzazione.	Miglioramento dell'immagine aziendale e della competitività sul mercato collegata alla definizione e implementazione di una strategia di decarbonizzazione, allineata agli obiettivi internazionali.	Own Operations		BT, MT, LT
Opportunità	E1	Mitigazione dei cambiamenti climatici		Aumento quote di mercato relative all'economia circolare.	Aumento delle quote di mercato nel settore del riciclo della plastica, grazie a investimenti in Ricerca e Sviluppo per tecnologie dedicate, contribuendo alla transizione verso un'economia circolare e a basse emissioni di carbonio.	Own Operations		LT
Opportunità	E1	Mitigazione dei cambiamenti climatici		Aumento quote di mercato relative all'economia circolare in mercati emergenti.	Espansione in mercati emergenti (es. Cina e India) dove l'uso di plastica riciclata è ancora poco regolamentato, favorendo l'adozione di soluzioni industriali meno impattanti e supportando la transizione climatica attraverso la riduzione delle emissioni associate alla produzione di plastica vergine.	Own Operations		LT
Opportunità	E1	Adattamento al cambiamento climatico		Aumento quote di mercato dell'industria delle auto elettriche.	Sviluppo di prodotti per il settore dell'automotive, in particolare per il mercato delle auto elettriche che è in crescita, in quanto i componenti in plastica risultano più leggeri e versatili e garantiscono una maggiore autonomia.	Value Chain	Customers	LT
Impatto	E2	Microplastiche	NEGATIVO POTENZIALE	Impatto climatico derivante dalla generazione e l'uso di microplastiche lungo la catena del valore a valle.	Possibile impatto climatico negativo per generazione e uso di microplastiche da parte dei clienti del Gruppo.	VC a valle	Clienti	BT
Impatto	E5	Afflussi di risorse, compreso l'uso delle risorse; Deflussi di risorse connessi a prodotti e servizi	POSITIVO POTENZIALE	Promozione dell'economia circolare attraverso impianti realizzati in materiali riciclabili.	L'utilizzo di materiali potenzialmente riciclabili per la realizzazione degli impianti contribuisce all'economia circolare, trasformando un rifiuto in una risorsa da valorizzare e limitando la quantità di rifiuti metallici destinati alle discariche.	Own Operations		BT
Impatto	E5	Deflussi di risorse connessi a prodotti e servizi	POSITIVO POTENZIALE	Prolungamento della vita utile dei prodotti.	Promozione dell'economia circolare attraverso il prolungamento della vita utile dei prodotti mediante riparazione, ricondizionamento, ristrutturazione e/o aggiornamento tecnologico, riducendo la generazione di rifiuti e la domanda di materie prime vergini.	Value Chain	Customers	BT


IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ LEGATI ALLA FORZA LAVORO

IRO	ESRS	ESRS 1 AR 16	POSITIVO / NEGATIVO / EFFETTIVO / POTENZIALE	IMPATTO / RISCHIO ESG / OPPORTUNITÀ DI SOSTENIBILITÀ	DESCRIZIONE	CATENA DEL VALORE	ORIZZONTE TEMPORALE
Impatto	S1	Formazione e sviluppo delle competenze	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.	Own Operations	BT
Impatto	S1	Equilibrio tra vita professionale e vita privata	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.	Own Operations	BT
Impatto	S1	Parità di genere e parità di retribuzione per un lavoro di pari valore	NEGATIVO POTENZIALE	Potenziale impatto negativo derivante dal mancato rispetto dei principi sulla parità di genere e parità di retribuzione.	Il mancato rispetto dei principi sulla parità di genere e parità di retribuzione può generare discriminazioni, causando insoddisfazione tra i dipendenti, riduzione della motivazione e produttività, nonché danni reputazionali e rischi legali per l'azienda.	Own Operations	BT
Impatto	S1	Misure contro la violenza e le molestie sul luogo di lavoro	POSITIVO POTENZIALE	Formazione e diffusione di una cultura per la rimozione di ogni forma di violenza o molestia sul luogo di lavoro.	Miglioramento del benessere e della dignità dei lavoratori attraverso la riduzione di episodi di violenza, molestie e discriminazione sul luogo di lavoro, con effetti positivi su un ambiente professionale inclusivo, rispettoso e sicuro per tutte le persone, indipendentemente da genere, età, religione o orientamento sessuale.	Own Operations	BT
Impatto	S1	Diversità	POSITIVO POTENZIALE	Diffondere una corretta cultura della diversità, delle pari opportunità e dell'inclusione.	Miglioramento dell'inclusione e del rispetto delle differenze individuali sul luogo di lavoro, con effetti positivi sulla valorizzazione della diversità culturale, generazionale e sociale e sulla creazione di un ambiente professionale aperto e non discriminatorio.	Own Operations	BT
Impatto	S1	Salari adeguati; orari di lavoro adeguati; occupazione sicura	POSITIVO EFFETTIVO	Creare posti di lavoro con condizioni adeguate secondo le norme vigenti in ogni Stato e assicurare salari adeguati, orari di lavoro adeguati e occupazione sicura.	Condizioni di lavoro che garantiscono il benessere e la sicurezza economica dei lavoratori, derivanti da livelli retributivi adeguati, orari equilibrati e occupazione stabile.	Own Operations	BT
Impatto	S1	Dialogo sociale; contrattazione collettiva; libertà di associazione	POSITIVO EFFETTIVO	Garantire, coerentemente con le norme nazionali, il rispetto dei diritti fondamentali dei lavoratori e sociali come la libertà di associazione, il dialogo sociale e applicare la contrattazione collettiva dove presente.	Tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori, inclusi la libertà di associazione, il dialogo sociale e l'accesso alla contrattazione collettiva, con effetti positivi sulla partecipazione, sulla rappresentanza e sulla qualità delle relazioni industriali.	Own Operations	BT
Impatto	S1	Salute e Sicurezza	NEGATIVO POTENZIALE	Infortuni sul lavoro con conseguenti danni alla salute dei lavoratori.	Il mancato utilizzo dei dispositivi di protezione o condizioni lavorative non sicure possono causare infortuni e malattie professionali, con conseguenti interruzioni produttive.	Own Operations	BT
Rischio	S1	Parità di genere e parità di retribuzione per un lavoro di pari valore		Rischio di mancate politiche di recruitment per gender gap.	Rischio di non adeguata gestione del tema della parità di genere con conseguenti perdite in termini di forza-lavoro.	Own Operations	BT
Rischio	S1	Salute e Sicurezza		Rischio di salute e sicurezza.	Rischio di non tempestivo adeguamento di presidi volti ad aumentare la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro con possibili costi legati a risarcimenti e/o compensazioni monetarie.	Own Operations	MT, LT

IRO	ESRS	ESRS 1 AR 16	POSITIVO / NEGATIVO / EFFETTIVO / POTENZIALE	IMPATTO / RISCHIO ESG / OPPORTUNITÀ DI SOSTENIBILITÀ	DESCRIZIONE	CATENA DEL VALORE	ORIZZONTE TEMPORALE
Impatto	S1, S2	Riservatezza dipendenti e fornitori	NEGATIVO POTENZIALE	Impatti negativi verso tutti gli stakeholder a causa di non conformità relative a cybersecurity.	Un attacco di hacking sia interno che esterno potrebbe compromettere la riservatezza, l'integrità e la disponibilità dei dati personali e professionali di diversi stakeholder, tra cui dipendenti.	Own Operations, Catena del Valore	Fornitori BT
Impatto	S2	Altri diritti connessi al lavoro, Condizioni di lavoro, Parità di trattamento e opportunità per i lavoratori nella catena del valore	NEGATIVO POTENZIALE	Mancato rispetto della parità di trattamento e opportunità, e delle condizioni di lavoro per i lavoratori nella catena del valore.	Il Gruppo, operando anche in Paesi a rischio potrebbe, appoggiarsi a fornitori che potrebbero violare i Diritti Umani o non rispettare le condizioni di lavoro lungo la catena del valore, con conseguenze negative per le persone coinvolte.	Catena del valore	Fornitori BT
Rischio	S2	Altri diritti connessi al lavoro		Rischio di mancato rispetto dei diritti umani.	Rischio di mancato rispetto dei diritti umani, sia nel perimetro del gruppo che in quello riguardante la catena del valore con conseguente rischio di sanzioni.	Catena del valore	MT, LT



IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ LEGATI ALLA GOVERNANCE

IRO	ESRS	ESRS 1 AR 16	POSITIVO / NEGATIVO / EFFETTIVO / POTENZIALE	IMPATTO / RISCHIO ESG / OPPORTUNITÀ DI SOSTENIBILITÀ	DESCRIZIONE	CATENA DEL VALORE	ORIZZONTE TEMPORALE
Impatto	G1	Corruzione attiva e passiva: Prevenzione e individuazione compresa la formazione; incidenti	NEGATIVO POTENZIALE	Episodi di corruzione.	Potenziale impatto negativo derivante da episodi di corruzione che possono compromettere l'integrità aziendale, danneggiare la reputazione, generare sanzioni legali e influire negativamente sulle relazioni con stakeholder e partner commerciali.	Own Operations	BT
Impatto	G1	Cultura d'impresa	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.	Catena del valore	BT
Impatto	G1	Condotta dell'impresa - protezione degli informatori	POSITIVO POTENZIALE	Impatto positivo potenziale derivante dalla possibilità di poter effettuare una segnalazione anche in forma anonima per gli stakeholder.	Rafforzamento della sicurezza e della riservatezza per gli informatori a garanzia della trasparenza aziendale e della capacità di segnalare comportamenti scorretti o rischi senza timore di ritorsioni.	Own Operations	BT
Impatto	G1	Condotta dell'impresa- Cultura d'impresa	POSITIVO POTENZIALE	Diffondere una corretta cultura dell'impresa attraverso azioni di formazione.	Impatto positivo derivante dalla diffusione dei principi contenuti nel Codice Etico a tutto il Gruppo e impegno per garantire una formazione continua e ciclica su questi temi. Uno degli obiettivi del Gruppo è proprio quello di incrementare le ore di formazione pro capite.	Own Operations	BT
Impatto	G1	Condotta dell'impresa- Gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le prassi di pagamento	POSITIVO EFFETTIVO	Impatto positivo derivante da una gestione corretta dei fornitori considerando anche il rispetto delle prassi di pagamento concordate con loro.	Impatto positivo derivante da rapporti consolidati con i propri fornitori, rispettando le condizioni di pagamento, certi che una collaborazione sana e trasparente con la propria catena di fornitura porti benefici a lungo termine riducendo il rischio di ritardi nelle consegne, di ridurre le inefficienze in produzione, di migliorare il servizio al cliente finale.	VC a monte Fornitori	BT
Impatto	G1	Condotta dell'impresa- Gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le prassi di pagamento	NEGATIVO POTENZIALE	Impatti negativi su ambiente e società per mancata selezione di fornitori virtuosi.	Possibile non adeguata gestione delle relazioni con 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.	Own Operations	BT

Come verrà più dettagliatamente descritto nei paragrafi corrispondenti ad ogni ESRS tematico, gli impatti, i rischi e le opportunità materiali sono collegati alla strategia e al modello aziendale. Il Gruppo valuta gli effetti attuali e previsti dei propri impatti, rischi e opportunità materiali sul modello aziendale, sulla catena del valore, sulla strategia e sul processo decisionale. In risposta a tali effetti, sono state adottate o sono in fase di pianificazione specifiche azioni volte a mitigare i rischi identificati e a sfruttare le opportunità emergenti. Tali azioni includono, tra l'altro, l'adeguamento delle strategie di business, l'innovazione di prodotti e servizi, nonché l'ottimizzazione delle operazioni lungo l'intera catena del valore, al fine di garantire una gestione proattiva e resiliente degli impatti rilevanti. L'impresa valuta la resilienza della propria strategia e del modello aziendale in relazione alla capacità di affrontare gli impatti e i rischi rilevanti, nonché di cogliere le opportunità emergenti. Tali valutazioni, basate su osservazioni e considerazioni strategiche, supportano e orientano la strategia del Gruppo per garantirne la resilienza nel tempo. Per ulteriori approfondimenti sulla strategia del Gruppo e sul modello aziendale si rimanda al paragrafo "[SBM-1]: Strategia, modello aziendale e catena del valore".

L'aggiornamento dell'Analisi di Doppia Materialità condotto nel 2025 è coerente con i risultati già presentati gli scorsi anni, indice di una chiara comprensione del contesto in cui opera il Gruppo e degli impatti che ha sugli stakeholder. L'analisi di benchmarking condotta sulle prime relazioni

integrate redatte in conformità alla CSRD nel corso del 2025 ha permesso di affinare ulteriormente l'identificazione degli impatti e dei rischi rilevanti. In particolare, a seguito di una più approfondita interpretazione degli standard ESRS, è stata valutata la pertinenza dello standard ESRS S4 - Consumatori e utilizzatori finali, concludendo che gli IRO precedentemente attribuiti a questo topic non risultano più rilevanti nel contesto specifico del Gruppo, in quanto realtà Business to Business (B2B), non avendo come clienti diretti individui/persone fisiche che acquistano o utilizzano in ultima istanza i prodotti venduti.

Questi affinamenti hanno contribuito a migliorare la precisione, la rilevanza e la trasparenza della rendicontazione di sostenibilità, garantendo un allineamento sempre più rigoroso con le aspettative normative e degli stakeholder.

In relazione ai rischi e alle opportunità identificate come rilevanti, il Gruppo Piovan ha riscontrato, nel periodo di rendicontazione, effetti finanziari attuali limitati sulla propria situazione patrimoniale-finanziaria, sul risultato economico o sui flussi finanziari. Inoltre, alla data di pubblicazione del presente documento, non sono emersi elementi che possano far presumere l'esistenza di un rischio significativo di svalutazioni o aggiustamenti, nel prossimo esercizio, dei valori contabili degli attivi e delle passività riportati nel Bilancio Consolidato di Gruppo. Si rimanda ai vari capitoli tematici per maggiori dettagli.

Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità

[IRO-1]:

Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti

L'analisi di materialità è il processo mediante il quale un'organizzazione determina le informazioni materiali da rendicontare sulla base degli impatti, rischi ed opportunità di sostenibilità emersi come rilevanti per l'organizzazione stessa.

Il processo rispetto all'anno scorso che è stato il primo anno di rendicontazione in linea con gli ESRS, è stato aggiornato seguendo sempre le linee guida EFRAG (Implementation Guidance IG-1 Materiality). L'aggiornamento avvenuto nell'anno, tramite il coinvolgimento di stakeholder esterni e interni ha permesso di individuare in maniera precisa gli impatti, i rischi e le opportunità del Gruppo.

Si riporta di seguito il processo, nonché le metodologie e le ipotesi applicate per giungere alla lista di impatti, rischi ed opportunità materiali presentati nel paragrafo precedente "[SBM-3]: Impatti, Rischi e Opportunità rilevanti e la loro interazione con la strategia e il modello aziendale".

COMPRESIONE DEL CONTESTO

L'analisi approfondita di tutti gli standard tematici, avviata nel 2024 e confermata nel 2025, ha consentito una chiara comprensione della normativa e dell'analisi di doppia materialità prevista dagli standard ESRS. Il Gruppo ha prima di tutto condotto un'analisi relativa alla panoramica delle proprie attività e relazioni commerciali, del contesto in cui si svolgono e dell'individuazione dei principali stakeholder, quali elementi chiave per identificare gli impatti del Gruppo verso l'esterno (cc.dd. materialità d'impatto secondo la prospettiva *inside-out*) ed anche i rischi e le opportunità che sorgono per il Gruppo nell'interazione con l'ambiente e la società (cc.dd. materialità finanziaria secondo la prospettiva *outside-in*).

Questa mappatura del contesto ha considerato due direttrici, una esterna e una interna.



Per quanto riguarda l'analisi verso l'esterno le principali attività sono state:

- Analisi del contesto giuridico e normativo, delle attività e dei rapporti commerciali;
- Analisi di benchmarking delle informative di sostenibilità di peers e leader nel settore della sostenibilità;
- Analisi di settore.

Quest'analisi ha inoltre compreso la consultazione di fonti esterne quali:

- "The Global Risk Report" - World Economic Forum;
- "Risk In Focus" - European Confederation of Institutes of Internal Auditing;
- "Sustainability Accounting Standards - Materiality Finder" - SASB;
- "European Sustainability Reporting Standards" - EFRAG;
- "Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct" - OECD.



Per quanto riguarda l'analisi interna:

- Sono state delineate tutte le attività chiave e inclusi i processi produttivi e l'ubicazione geografica dei siti produttivi del Gruppo;
- Sono stati svolti focus group e interviste con gli stakeholder interni;
- Sono stati analizzati documenti disponibili internamente (ad esempio Codice Etico, Policy Diversity, Equity and Inclusion (DE&I), Human Resources Policy, Environmental Policy, Modello 231) e le analisi di materialità svolte negli anni precedenti.

Relativamente ai portatori di interessi coinvolti, si rimanda al paragrafo "[SBM-2]: Interessi e opinioni dei portatori di interessi".

IDENTIFICAZIONE DI IMPATTI, RISCHI ED OPPORTUNITÀ RELATIVI ALLE TEMATICHE DI SOSTENIBILITÀ

Gli Standard ESRS definiscono gli impatti come gli effetti che l'impresa può o potrebbe avere sull'ambiente e sulle persone, inclusi gli effetti sui diritti umani, legati sia alle attività aziendali che alla catena del valore, sia a monte che a valle, attraverso i suoi prodotti, servizi o rapporti commerciali.

Nel processo di individuazione degli impatti si è fatto riferimento all'Appendice A dell'ESRS 1 e al requisito applicativo 16, che offre un elenco di partenza dei topic ESG da considerare. Attraverso un dialogo continuo e il coinvolgimento diretto degli stakeholder sono stati mappati gli impatti, che possono essere effettivi o potenziali, negativi o positivi, intenzionali o non intenzionali, reversibili o irreversibili e possono manifestarsi nel breve, medio o lungo periodo.

L'analisi necessaria per compilare la definizione della longlist degli impatti ha incluso:



Aggiornamento dell'analisi di materialità condotta nel 2024, partendo dalla lista di topic, sub-topic e sub-sub-topic presente nell'ESRS 1 AR 16 e tenendo in considerazione gli impatti relativi alla catena del valore;



Focus group con i responsabili di funzione e con il management. Grazie ai focus group, svolti a diversi livelli e in base alle competenze specifiche di ciascuno stakeholder consultato, è stato possibile ampliare le conoscenze e i punti di vista sulle diverse questioni di sostenibilità, nonché diffondere maggiormente le novità portate dalla CSRD e le responsabilità in materia di sostenibilità;



Analisi di benchmark delle informative di sostenibilità di peers e leader nella sostenibilità.

Successivamente, partendo dalla longlist degli impatti, sono stati individuati rischi e opportunità.

Si riportano le principali azioni per l'individuazione di rischi e opportunità:

- È stata svolta un'analisi approfondita dei processi in atto per la gestione dei rischi, esaminando l'ERM (Enterprise Risk Management) ESG attualmente implementato dal Gruppo, redatto secondo il CoSO-ERM Integrated Framework. L'analisi svolta è stata sottoposta a una revisione da parte dell'Internal Auditor;
- È stata allargata l'analisi anche all'ERM di Piovan S.p.A., con la consapevolezza che i rischi legati alla sostenibilità sono trasversali e possono avere impatti su tutte le funzioni del Gruppo;
- È stato esaminato ciascun impatto per individuare potenziali rischi o opportunità ad esso correlati;
- Sono stati individuati ulteriori rischi tramite analisi di benchmark e della letteratura sui rischi, in particolare i documenti "The Global Risk Report 2024" del World Economic Forum e "Risk In Focus 2024" dell'European Confederation of Institutes of Internal Auditing. Sono stati inoltre analizzati approfonditamente gli Standard ESRS, con l'obiettivo di comprendere maggiormente i nuovi obblighi di informativa, e gli Standard previsti dal SASB;
- Come per l'individuazione degli impatti, sono state inoltre analizzate numerose fonti interne, quali Modello 231, Codice Etico, Policy Diversity, Equity and Inclusion (DE&I), Human Resources Policy, Environmental Policy;
- Con il supporto di consulenti esterni, nel 2024, è stata condotta un'analisi che ha portato all'individuazione e alla valutazione dei rischi derivanti dal cambiamento climatico, in particolare rischi fisici (che considerano effetti finanziari derivanti direttamente da eventi climatici avversi) e rischi di transizione (che considerano gli effetti finanziari derivanti dalla transizione verso un'economia a basse emissioni di anidride carbonica). Maggiori dettagli sull'analisi condotta sono presentati nel capitolo "[ESRS E1]: Cambiamenti Climatici";
- L'individuazione delle opportunità è stata condotta tenendo conto della strategia aziendale e individuando, tramite incontri con i top management, eventuali sviluppi di business collegati agli impatti e ai rischi ESG.

L'analisi condotta ha portato all'individuazione di una longlist di 33 impatti, 20 rischi e 8 opportunità.

Nel processo di individuazione della longlist di impatti, rischi e opportunità sono state applicate alcune ipotesi, utili per contestualizzare e calare gli Standard ESRS nel contesto specifico del Gruppo Piovan.

VALUTAZIONE DI IMPATTI, RISCHI ED OPPORTUNITÀ CONNESSI A TEMATICHE DI SOSTENIBILITÀ

La valutazione della rilevanza degli impatti avviene in base alla gravità, e alla probabilità (quest'ultima viene votata solo per gli impatti potenziali, mentre per gli impatti attuali viene già considerata pari al massimo). La valutazione della rilevanza di rischi e opportunità avviene in base alla magnitudo e alla probabilità. Nella valutazione della materialità d'impatto sono stati coinvolti un campione di stakeholder interni ed esterni, tra cui fornitori e clienti selezionati a livello globale, tramite questionario online, nonché primari rappresentanti del Management aziendale, primi riporti e impiegati selezionati sulla base delle conoscenze e influenze sugli impatti selezionati. In linea con la metodologia utilizzata l'anno scorso, la scala di valutazione utilizzata andava da 1 a 5.

Gli impatti sono stati valutati nella loro dimensione lorda, cioè prima di considerare le misure di mitigazione, presidi interni, controlli, politiche aziendali e interventi correttivi già implementati.

Per la materialità finanziaria, la valutazione è stata svolta da alcuni top management, dalla funzione di Internal Audit, dall'amministratore delegato e dal team di sostenibilità tramite focus group svolti nei mesi di dicembre 2025 e gennaio 2026.

La metodologia di calcolo utilizzata per la materialità finanziaria segue i principi del CoSO Enterprise Risk Management, e prevede pertanto la valutazione del rischio inerente, inteso come probabilità di accadimento dell'evento rischioso moltiplicato

per il potenziale effetto finanziario che tale rischio può avere (magnitudo) sul business, in termini di riduzione di utile ante imposte (si considerano quindi sia aumenti di costi (operativi e in conto capitale) sia contrazioni del fatturato). Successivamente è stata fatta una valutazione sulle azioni di mitigazione (dei rischi individuati) attualmente implementate dal Gruppo. Unendo la valutazione del rischio inerente alla valutazione sulle azioni di mitigazione è stato individuato il rischio residuo. Il rischio residuo è stato successivamente valutato su tre orizzonti temporali: breve, medio e lungo termine.

La soglia di materialità d'impatto e finanziaria è stata fissata a 3. Un rischio o un'opportunità sono stati considerati materiali se sono uguali o superiori a 3, in almeno uno dei tre periodi temporali individuati.

Infine, partendo dalle valutazioni che hanno superato la soglia di materialità, è stato possibile ordinare impatti, rischi ed opportunità in base alla priorità.

In un processo di progressiva integrazione delle tematiche di sostenibilità (e di conseguenza anche dei rischi legati alla sostenibilità) all'interno della più generale gestione dell'azienda, i rischi individuati e valutati come materiali saranno integrati nel più ampio sistema di Enterprise Risk Management adottato dal Gruppo, sotto la supervisione dell'Internal Auditor.

L'intero processo di analisi di Doppia Materialità è stato seguito e coordinato dalla Sustainability Reporting Manager.



DESCRIZIONE DEI PROCESSI PER INDIVIDUARE E VALUTARE GLI IMPATTI, I RISCHI E LE OPPORTUNITÀ RILEVANTI LEGATI AGLI STANDARD ESRS E1, E2, E5, G1

Si riporta qui di seguito la descrizione dei processi per individuare gli IRO legati ai seguenti standard:

E-1: Gli impatti, rischi ed opportunità afferenti alla tematica del cambiamento climatico sono monitorati in modo continuativo dal Gruppo. Le analisi condotte congiuntamente al processo di doppia materialità hanno rilevato dei rischi fisici, come ad esempio: ondata di calore, tempesta di vento, ciclone, stress idrico, siccità e alluvione. È stata effettuata un'analisi specifica per ciascun impianto produttivo del Gruppo. I rischi di transizione individuati derivano dal passaggio verso un'economia a basse emissioni di carbonio, che può comportare significativi cambiamenti normativi, economici, tecnologici e di business e si riassumono qui di seguito: rischio regolatorio legato all'introduzione di una tassa sulla plastica e alla normativa sui gas a effetto serra (CBAM) che potrebbe comportare un aumento dei costi delle materie prime; rischi di transizione legati al mancato sviluppo di prodotti con efficienza energetica e di mancato adeguamento tecnologico per la filiera della plastica riciclata.

E-2, E-5: Relativamente al tema inquinamento e al tema utilizzo delle risorse ed economia circolare, il Gruppo ha condotto delle analisi qualitative preliminari con riferimento alle proprie attività e alla catena del valore, sia a monte che a valle, con l'obiettivo di individuare impatti, rischi e opportunità rilevanti. Tale analisi si è basata su una mappatura delle principali operazioni, delle caratteristiche dei materiali utilizzati e dei processi di produzione. Sebbene non sia stata ancora effettuata una mappatura completa dei siti potenzialmente impattati né siano state avviate consultazioni formali con le comunità interessate, il Gruppo continua a valutare le modalità più efficaci per coinvolgere gli stakeholder esterni e si impegna a monitorare costantemente tali impatti, promuovendo pratiche produttive responsabili, il rispetto delle normative ambientali e l'adozione di misure volte a minimizzare gli effetti sull'ambiente.

Dalle analisi condotte dal Gruppo sugli impatti, rischi ed opportunità legati all'inquinamento, è emerso che questi sono principalmente connessi alle operazioni a valle della catena del valore, e in particolare sono legati alle microplastiche derivanti dalla generazione e dall'utilizzo dei prodotti venduti.

Relativamente all'utilizzo delle risorse e all'economia circolare, invece, il Gruppo ha fatto ricorso a un'analisi di riciclabilità svolta internamente su alcune tipologie di prodotti considerando la natura dell'attività, per identificare i principali impatti, rischi ed opportunità, sulle proprie own operations.

G-1: In merito alla condotta di business, il Gruppo ha tenuto conto di tutti i criteri ritenuti pertinenti nel proprio processo per individuare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti, tra cui la posizione geografica, la tipologia dell'attività, la struttura di Governance, il modello di business e la struttura societaria del Gruppo.

[MDR-P]: Politiche adottate per gestire le questioni di sostenibilità rilevanti

CODICE ETICO E POLITICHE DI SOSTENIBILITÀ

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 del Gruppo. 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, sezione Corporate Governance/ Documenti Societari.

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: *correttezza, integrità, trasparenza, diligenza, professionalità, imparzialità, salute e sicurezza sul lavoro, qualità, ambiente e diritti umani.*

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 Politiche 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.

Il 90% delle società del Gruppo ha adottato le politiche ESG, il rimanente 10% sostanzialmente si riferisce alle società minori costituite nel 2025. Le relative politiche sono richiamate nei rispettivi capitoli in base ai temi materiali rendicontati.

Qui di seguito sono elencate le policy di Gruppo in essere alla data del presente documento.

CODICE ETICO	
Descrizione	Il Codice Etico costituisce un insieme di principi e valori la cui osservanza è di fondamentale importanza per il regolare funzionamento, l'affidabilità della gestione e la reputazione del Gruppo Piovan
Topic rilevanti	ESRS 2, ESRS S1, ESRS S2, ESRS S4, ESRS G1
Perimetro	Gruppo
Responsabile per l'implementazione	CDA, recepito dalle entità controllate
Riferimento a Norme o iniziative di terzi	Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana S.p.A.
Parti interessate	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 del Gruppo Piovan
Disponibilità	Nel sito internet aziendale www.piovan.com , sezione Corporate Governance/ Documenti Societari

MODELLO 231	
Descrizione	Obiettivo principale del Modello è quello di creare un sistema organico e strutturato di principi e procedure di controllo, atto a prevenire, ove possibile e concretamente fattibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto. Il Modello costituisce il fondamento del sistema di governo della Società e implementa il processo di diffusione di una cultura d'impresa improntata alla correttezza, alla trasparenza ed alla legalità
Topic rilevanti	ESRS 2, ESRS S1, ESRS G1
Perimetro	Società italiane del Gruppo
Responsabile per l'implementazione	CDA, recepito dalle entità controllate
Riferimento a Norme o iniziative di terzi	D.Lgs. 231/2001
Parti interessate	Destinato ai Soggetti che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società, ai dipendenti, a tutti quei soggetti che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato, quali collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali; a coloro i quali, pur non appartenendo al personale della Società, operano su mandato o per conto della stessa, come ad esempio consulenti
Disponibilità	Nel sito internet aziendale www.piovan.com , sezione Corporate Governance/ Documenti Societari
WHISTLEBLOWING - Procedura per la segnalazione di violazioni. D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 di recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937	
Descrizione	Disciplina il sistema per l'invio, la ricezione e la gestione delle Segnalazioni che rientrano nell'ambito di applicazione del D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24
Topic rilevanti	ESRS 2, ESRS S1, ESRS S2, ESRS S4, ESRS G1
Perimetro	Società italiane del Gruppo
Responsabile per l'implementazione	CDA, recepito dalle altre società italiane
Riferimento a Norme o iniziative di terzi	D. Lgs. 231/2001, Codice Privacy (D. Lgs. 196/2003 integrato dal D. lgs. 10 agosto 2018, n. 101), Decreto 24/23 "Attuazione della Direttiva (UE) 1937/2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazione del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali"; Direttiva UE 1937/2019, GDPR Regolamento (UE) 2016/679, relativo alla "Protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)"
Parti interessate	lavoratori subordinati; lavoratori autonomi; lavoratori o collaboratori che forniscano beni o servizi o realizzino opere in favore delle Società del Gruppo Piovan; liberi professionisti e i consulenti; i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti; gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano state esercitate in via di mero fatto (i.e. senza investitura formale)
Disponibilità	Nel sito internet aziendale www.piovan.com , sezione Corporate Governance/ Documenti Societari
PROCEDURA QUALIFICA E MONITORAGGIO FORNITORI	
Descrizione	Scopo di definire i criteri generali e le modalità operative con le quali vengono qualificati e monitorati tutti i fornitori

Topic rilevanti	ESRS S2, ESRS G1
Perimetro	Società Italiane del Gruppo, Piovan Industrial Automation Co.,Ltd, Piovan Do Brasil Industria e Comercio LTDA, PGNA Inc.
Responsabile per l'implementazione	Chief Procurement Officer
Riferimento a Norme o iniziative di terzi	Norma UNI EN ISO 9001; Norma UNI EN ISO 45001; Norma UNI EN ISO 14001; Decreto Legislativo 231/01; Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo; Codice Etico Piovan
Parti interessate	Fornitori relativi al prodotto: Fornitori di oggetti/servizi legati ai processi di vendita; Fornitori di servizi/asset: Fornitori di materiali e servizi non legati ai processi di vendita (con/senza gestione cespiti)
Disponibilità	Presso l'ufficio acquisti della Società per cui è implementata

POLITICA PER LA GESTIONE DELLA FISCALITÀ

Descrizione	Delinea i principi generali a cui tutte le società facenti parte del Gruppo devono aderire in ambito fiscale
Topic rilevanti	ESRS G1
Perimetro	Gruppo
Responsabile per l'implementazione	CDA, la policy è stata poi approvata e recepita da tutte le filiali del Gruppo
Riferimento a Norme o iniziative di terzi	le leggi, le norme, i regolamenti ed assolvere tutti gli adempimenti dichiarativi previsti in materia fiscale in tutti i Paesi in cui opera il Gruppo
Parti interessate	Gli organi sociali, i dipendenti di tutte le filiali del Gruppo senza eccezione alcuna, i collaboratori (tra cui a mero titolo esemplificativo, consulenti, agenti, rappresentanti, intermediari, ecc.) e chiunque cooperi e collabori con le società del Gruppo Piovan in tutte le aree geografiche in cui il Gruppo opera
Disponibilità	Nel sito internet aziendale www.piovan.com , sezione Corporate Governance/ Documenti Societari

POLITICA PER LA TUTELA DELLA DIVERSITÀ, DELL'EQUITÀ E DELL'INCLUSIONE (DE&I)

Descrizione	Diffonde ancor di più e in maniera organica il ruolo strategico che la Diversità e l'Inclusione hanno nella gestione delle persone, e, dall'altro, di garantire pari opportunità, contrastando ogni forma di discriminazione, in ogni fase del rapporto di lavoro, dal processo di selezione, alla crescita professionale e fino alla conclusione dello stesso
Topic rilevanti	ESRS S1, ESRS S2
Perimetro	Gruppo
Responsabile per l'implementazione	CDA, l'approvazione da parte del più alto organo di governo di ciascuna filiale assicura l'implementazione da parte di tutto il Gruppo.
Riferimento a Norme o iniziative di terzi	Carta Internazionale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite, Dichiarazione dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL)
Parti interessate	Gli organi sociali, i dipendenti di tutte le filiali del Gruppo senza eccezione alcuna, i collaboratori (tra cui a mero titolo esemplificativo, consulenti, agenti, rappresentanti, intermediari, ecc.) e chiunque cooperi e collabori con le società del Gruppo Piovan in tutte le aree geografiche in cui il Gruppo opera
Disponibilità	Nel sito internet aziendale www.piovan.com , sezione Corporate Governance/ Documenti Societari

POLITICA PER LA TUTELA DEI DIRITTI UMANI	
Descrizione	Impegno del Gruppo in materia di diritti umani e descrivere i principi fondamentali alla base dei rapporti con tutti gli stakeholder con cui Piovan interagisce
Topic rilevanti	ESRS S1, ESRS S2
Perimetro	Gruppo
Responsabile per l'implementazione	CDA, l'approvazione da parte del più alto organo di governo di ciascuna filiale assicura l'implementazione da parte di tutto il Gruppo
Riferimento a Norme o iniziative di terzi	Carta Internazionale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite, Dichiarazione dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL)
Parti interessate	Gli organi sociali, i dipendenti di tutte le filiali del Gruppo senza eccezione alcuna, i collaboratori (tra cui a mero titolo esemplificativo, consulenti, agenti, rappresentanti, intermediari, ecc.) e chiunque cooperi e collabori con le società del Gruppo Piovan in tutte le aree geografiche in cui il Gruppo opera
Disponibilità	Nel sito internet aziendale www.piovan.com , sezione Corporate Governance/ Documenti Societari

POLITICA SULL'ORARIO DI LAVORO	
Descrizione	Stabilisce le linee guida e le aspettative dell'azienda in riferimento alle ore di lavoro dei dipendenti in tutti i siti aziendali nel mondo, delineando i principi generali a cui tutte le società facenti parte del Gruppo devono aderire
Topic rilevanti	ESRS S1
Perimetro	Gruppo
Responsabile per l'implementazione	CDA, l'approvazione da parte del più alto organo di governo di ciascuna filiale assicura l'implementazione da parte di tutto il Gruppo
Riferimento a Norme o iniziative di terzi	Carta Internazionale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite, Dichiarazione dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL)
Parti interessate	gli organi sociali, i dipendenti di tutte le filiali del Gruppo senza eccezione alcuna, i collaboratori (tra cui a mero titolo esemplificativo, consulenti, agenti, rappresentanti, intermediari, ecc.) e chiunque cooperi e collabori con le società del Gruppo Piovan in tutte le aree geografiche in cui il Gruppo opera
Disponibilità	Nel sito internet aziendale www.piovan.com , sezione Corporate Governance/ Documenti Societari

POLITICA PER LA SALUTE E SICUREZZA	
Descrizione	Delinea i principi generali a cui tutte le società facenti parte del Gruppo devono aderire in ambito Health & Safety
Topic rilevanti	ESRS S1
Perimetro	Gruppo
Responsabile per l'implementazione	CDA, l'approvazione da parte del più alto organo di governo di ciascuna filiale assicura l'implementazione da parte di tutto il Gruppo
Riferimento a Norme o iniziative di terzi	Decreto 231
Parti interessate	Gli organi sociali, i dipendenti di tutte le filiali del Gruppo senza eccezione alcuna, i collaboratori (tra cui a mero titolo esemplificativo, consulenti, agenti, rappresentanti, intermediari, ecc.) e chiunque cooperi e collabori con le società del Gruppo Piovan in tutte le aree geografiche in cui il Gruppo opera
Disponibilità	Nel sito internet aziendale www.piovan.com , sezione Corporate Governance/ Documenti Societari

POLITICA AMBIENTALE	
Descrizione	Delinea i principi generali in materia ambientale a cui tutte le società facenti parte del Gruppo devono aderire
Topic rilevanti	ESRS E1, ESRS E5
Perimetro	Gruppo
Responsabile per l'implementazione	CDA, l'approvazione da parte del più alto organo di governo di ciascuna filiale assicura l'implementazione da parte di tutto il Gruppo
Riferimento a Norme o iniziative di terzi	Decreto 231
Parti interessate	Gli organi sociali, i dipendenti di tutte le filiali del Gruppo senza eccezione alcuna, i collaboratori (tra cui a mero titolo esemplificativo, consulenti, agenti, rappresentanti, intermediari, ecc.) e chiunque cooperi e collabori con le società del Gruppo Piovan in tutte le aree geografiche in cui il Gruppo opera
Disponibilità	Nel sito internet aziendale www.piovan.com , sezione Corporate Governance/ Documenti Societari

CYBERSECURITY POLICY	
Descrizione	Delinea i principi, le linee guida e le procedure per proteggere le infrastrutture ICT del Gruppo Piovan da accessi non autorizzati, violazioni e minacce informatiche. Definisce un quadro operativo per identificare, valutare e mitigare i rischi associati alla sicurezza informatica
Topic rilevanti	ESRS S1- S2
Perimetro	Gruppo
Responsabile per l'implementazione	Group Chief Information & Digital Officer
Riferimento a Norme o iniziative di terzi	Leggi locali relative al luogo di operatività delle filiali in materia di cybersicurezza (in UE Direttiva NIS 2, in US CISA, in Canada, il Cybersecurity Act, in Brasile il Brazilian Internet Act, in Messico (LFPDPPP), in India, IT Act e le regolamentazioni del CERT-In, in Cina, la Cybersecurity Law e il Multi-Level Protection Scheme)
Parti interessate	Tutte le persone affiliate al Gruppo Piovan, inclusi dipendenti, collaboratori, consulenti, lavoratori temporanei e fornitori terzi che hanno accesso ai sistemi informativi, alle reti e ai dati dell'organizzazione
Disponibilità	Intranet aziendale



2

Informazioni ambientali



ESRS E1 Cambiamenti climatici

[E1-1]: Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici

Riconoscendo l'urgenza di affrontare il cambiamento climatico e le sue implicazioni a lungo termine, il Gruppo Piovan nel 2024 ha fissato obiettivi ambiziosi per ridurre significativamente le proprie emissioni di carbonio e il consumo complessivo di risorse, come la diminuzione del 40% delle emissioni di CO₂ (Scope 2 Market-Based) entro il 2030. L'obiettivo di lungo termine del Gruppo è quello di raggiungere la neutralità carbonica entro l'anno 2050, allineandosi agli standard internazionali e alle migliori pratiche.

In questa prospettiva, si prevede l'adozione di un piano di transizione conforme all'accordo di Parigi entro la fine del 2026. Nel corso dell'anno il Gruppo ha lavorato allo studio e alla predisposizione di una bozza di Piano. Tale piano sarà finalizzato a garantire la compatibilità sia della strategia aziendale sia del modello di business con la transizione verso un'economia sostenibile e con l'obiettivo di limitare il riscaldamento globale a 1,5°C, in linea con gli impegni europei.

[E1 SBM-3]: Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

L'analisi di doppia materialità ha portato ad individuare i seguenti impatti, rischi e opportunità relativi al cambiamento climatico:

IRO	IMPATTO / RISCHIO ESG / OPPORTUNITÀ DI SOSTENIBILITÀ
Impatto	Impatto climatico per le emissioni emesse.
Impatto	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.
Impatto	Impatto positivo sul mercato attraverso prodotti che possano utilizzare plastica riciclata.
Impatto	Impatto negativo sull'ambiente derivante dal consumo di energia per la propria produzione.
Rischio	Rischio regolatorio derivante dalla normativa sui gas a effetto serra (CBAM).
Rischio	Rischio regolatorio per l'introduzione di una tassa sulla plastica.

Rischio	Rischio di mancato sviluppo di prodotti con efficienza energetica.
Rischio	Rischio di mancato adeguamento tecnologico per la filiera della plastica riciclata.
Rischio	Rischi climatico fisico.
Opportunità	Miglior reputazione e competitività derivante dall'allineamento agli obiettivi di decarbonizzazione.
Opportunità	Aumento quote di mercato relative all'economia circolare.
Opportunità	Aumento quote di mercato relative all'economia circolare in mercati emergenti.
Opportunità	Aumento quote di mercato dell'industria delle auto elettriche.

Il Gruppo, pienamente consapevole degli impatti dei cambiamenti climatici e dei connessi rischi di transizione, continua a investire in attività di ricerca e sviluppo finalizzate all'implementazione di soluzioni in grado di valorizzare la plastica proveniente da processi di riciclo. Come descritto nel capitolo precedente al paragrafo: “[SBM 1]:- Strategia, Modello aziendale e catena del valore”, a cui si rimanda per ulteriori dettagli, tale approccio rappresenta un elemento chiave della resilienza strategica del Gruppo ed è perseguito con l'obiettivo di offrire ai clienti tecnologie che facilitino l'adozione di modelli di economia circolare.

Il Gruppo dispone di un'analisi di resilienza ai cambiamenti climatici, sviluppata attraverso un *risk and vulnerability climate change assessment* condotto sulle sedi produttive. Tale valutazione ha permesso di identificare i rischi fisici e di transizione potenzialmente rilevanti per le attività del Gruppo.

Per ulteriori dettagli metodologici e sugli esiti dell'analisi si rimanda al paragrafo successivo “[E1 IRO-1]: Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati al clima”. In coerenza con le evidenze emerse, una delle azioni prioritarie individuate riguarda il rafforzamento della copertura assicurativa. Di conseguenza, all'inizio del 2026 il Gruppo ha sottoscritto una polizza assicurativa che include specifiche garanzie per la business *interruption*, al fine di aumentare la propria capacità di risposta e continuità operativa in caso di eventi climatici avversi.

Con riferimento ai rischi di transizione individuati, il Gruppo Piovan è impegnato nell'implementazione di sistemi che possano utilizzare la plastica derivante dal riciclo, in un'ottica di economia circolare, in grado di apportare un impatto positivo più significativo.

[E1 IRO-1]: Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati al clima

Il Gruppo, con il fine di rafforzare il proprio impegno verso una visione strategica di medio-lungo termine, ha individuato impatti, rischi e opportunità legati al cambiamento climatico per migliorare la propria resilienza.

In particolare, nel 2024 ha svolto un *Risk and Vulnerability Climate Change Assessment*, al fine di identificare i rischi fisici e di transizione e le opportunità legate al clima, così come sotto riportato.

Oltre a quanto descritto a seguire, per ulteriori informazioni circa i processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati al clima si rimanda al paragrafo “[IRO-1]: Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti”.

RISCHI DI TRANSIZIONE E OPPORTUNITÀ LEGATI AL CAMBIAMENTO CLIMATICO

Il Gruppo Piovan ha adottato un processo strutturato per identificare e valutare i rischi e le opportunità di transizione legati al clima. L'attività, svolta nell'ambito del *Risk and Vulnerability Climate Change Assessment*, ha permesso al Gruppo di identificare per ogni categoria di rischi e opportunità di transizione (es. regolatorio, di mercato ecc) i principali driver. I rischi di transizione derivano

dal passaggio verso un'economia a basse emissioni di carbonio, un processo che può comportare significativi cambiamenti normativi, economici, tecnologici e di mercato in risposta alle esigenze di mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici. La natura e la rapidità di tali cambiamenti possono generare impatti finanziari, operativi e reputazionali di diversa intensità.

Allo stesso tempo, nella transizione verso un'economia cosiddetta *low-carbon*, gli sforzi delle organizzazioni per mitigare e adattarsi al cambiamento climatico possono generare opportunità significative. Queste opportunità includono una gestione più efficiente delle risorse, l'adozione di fonti energetiche a basse emissioni di carbonio, lo sviluppo di prodotti innovativi e nuovi servizi, l'accesso a mercati emergenti e una maggiore resilienza del business, indispensabile in un contesto globale caratterizzato da cambiamenti rapidi e costanti.

Si riporta di seguito per ogni rischio transizionale individuato, la strategia di resilienza aziendale:

- Rischio regolatorio derivante dalla normativa sui gas a effetto serra (CBAM). L'introduzione di sistemi di adeguamento del carbonio alle frontiere, come il CBAM, potrebbe rappresentare un rischio potenziale legato all'aumento dei costi di materie prime chiave quali i metalli. Ad oggi, non ci sono effetti finanziari attuali per il Gruppo, nemmeno in relazione agli eventi macroeconomici derivanti da passate crisi geopolitiche. L'analisi della catena del valore, con particolare attenzione alla supply chain, non ha evidenziato variazioni rilevanti nei prezzi dei materiali attribuibili a questo rischio.

- Rischio di mancato sviluppo di prodotti con efficienza energetica. Il rischio di perdita di competitività derivante dall'immissione sul mercato di prodotti non in linea con la direttiva eco-design viene mitigato dagli investimenti costanti in Ricerca e Sviluppo.
- Rischio regolatorio per l'introduzione di una tassa sulla plastica, con un impatto maggiore sul segmento Packaging a valle del business di Piovano. Non si ritiene che tale rischio possa avere effetti finanziari rilevanti per il Gruppo, in quanto i maggiori costi derivanti dall'introduzione della tassa verrebbero ribaltati sui prodotti finali. Piovano trasformerà questa dinamica normativa in un'opportunità offrendo ai clienti soluzioni per modificare il mix produttivo, passando dall'uso di polimero vergine a quello di riciclato post-consumo rapidamente e senza compromettere la stabilità del processo.
- Rischio di mancato adeguamento tecnologico per la filiera della plastica riciclata. Questo rischio viene mitigato tramite la strategia del Gruppo incentrata nell'offrire sistemi che possono utilizzare la plastica derivante dal riciclo in un'ottica di economia circolare. Si rimanda al paragrafo precedente: "[SBM 1]: Strategia, modello aziendale e catena del valore".

RISCHI FISICI LEGATI AL CAMBIAMENTO CLIMATICO

I rischi fisici legati ai cambiamenti climatici possono manifestarsi sia attraverso eventi estremi e improvvisi (rischi acuti) sia tramite cambiamenti graduali e prolungati nei modelli climatici (rischi cronici). Questi rischi possono generare implicazioni finanziarie significative per le organizzazioni, inclusi danni agli asset aziendali e interruzioni delle attività operative. Il Gruppo ha identificato i possibili rischi fisici applicabili all'organizzazione e la relativa esposizione mediante un *Risk and vulnerability climate change assessment*. Attraverso l'utilizzo di specifici strumenti riconosciuti a livello internazionale, e attraverso la declinazione di scenari di cambiamento climatico nell'arco di orizzonti temporali a 10 e 30 anni, è stato consolidato il processo di identificazione, valutazione e gestione dei rischi climatici più rilevanti per i siti produttivi del Gruppo, e la relativa esposizione.

I rischi fisici individuati sono i seguenti:

RISCHI FISICI	
Temperature related	Ondate di calore
Wind related	Tempesta di vento
	Ciclone (uragano, tifone)
	Stress idrico
Water related	Siccità
	Alluvione (fluviale, pluviale, costiera)

Sono stati considerati gli scenari RCP (*Representative Concentration Pathways*) che indagano scenari con diverse concentrazioni di emissioni di gas serra (GHG) e gli SSPs (*Shared Socioeconomic Pathways*) che espandono gli RCP integrando diversi fattori socioeconomici futuri. La combinazione risultante di SSP con RCP costituisce una prima applicazione completa della matrice degli scenari dal punto di vista della mitigazione delle emissioni.

Si riportano in seguito gli specifici scenari considerati:

- RCP 4.5- Scenario di stabilizzazione, in cui si prevede che le emissioni raggiungano il picco nel 2040 e successivamente diminuiscano
- RCP 8.5 - Scenario più pessimistico, corrisponde a una situazione di business as usual. Assume che le emissioni continueranno ad aumentare, a causa del mancato intervento per ridurre i gas serra.
- SSP1: Sustainability- Taking the Green Road (Low challenges per la mitigazione e l'adattamento)
- SSP2: Middle of the Road (Medium challenges per la mitigazione e l'adattamento)
- SSP3: Regional Rivalry- A Rocky Road (High challenges per la mitigazione e l'adattamento)
- SSP4: Inequality - A Road Divided (Low challenges per la mitigazione, high challenges per l'adattamento)
- SSP5: Fossil-fueled Development- Taking the Highway (High challenges per la mitigazione e l'adattamento).

L'analisi si è concentrata sugli stabilimenti produttivi: le filiali commerciali, infatti, pur disponendo di magazzini per lo stoccaggio di materiali vari per l'installazione dei macchinari (prodotti su commessa), sono stati considerati a basso rischio, a causa della bassa specificità e facile reperibilità dei materiali stessi. Tali magazzini sono dislocati in maniera strategica in modo che eventuali fenomeni fisici che dovessero interessare alcune filiali commerciali non pregiudicherebbero la continuità aziendale. In caso di problemi in un magazzino, la società può infatti utilizzare il proprio supporto logistico per trasferire risorse, materie prime e semilavorati da altre sedi, riducendo così i potenziali danni alla filiera produttiva. Mediamente, infatti, in ciascuna geografia la promozione verso i fornitori locali è superiore al 90%, a riprova della connessione con il territorio che il Gruppo sviluppa nel proprio business. Sulla base di questi elementi, si è pertanto valutato di non effettuare una specifica analisi dei rischi climatici per tali location.

Nel definire l'analisi di resilienza è stata considerata sia la concentrazione geografica dei siti che la catena del valore del Gruppo, tramite quindi un'analisi combinata della generazione dei ricavi del Gruppo e della concentrazione produttiva per

area geografica si sono individuate le filiali con un'esposizione al rischio maggiore.

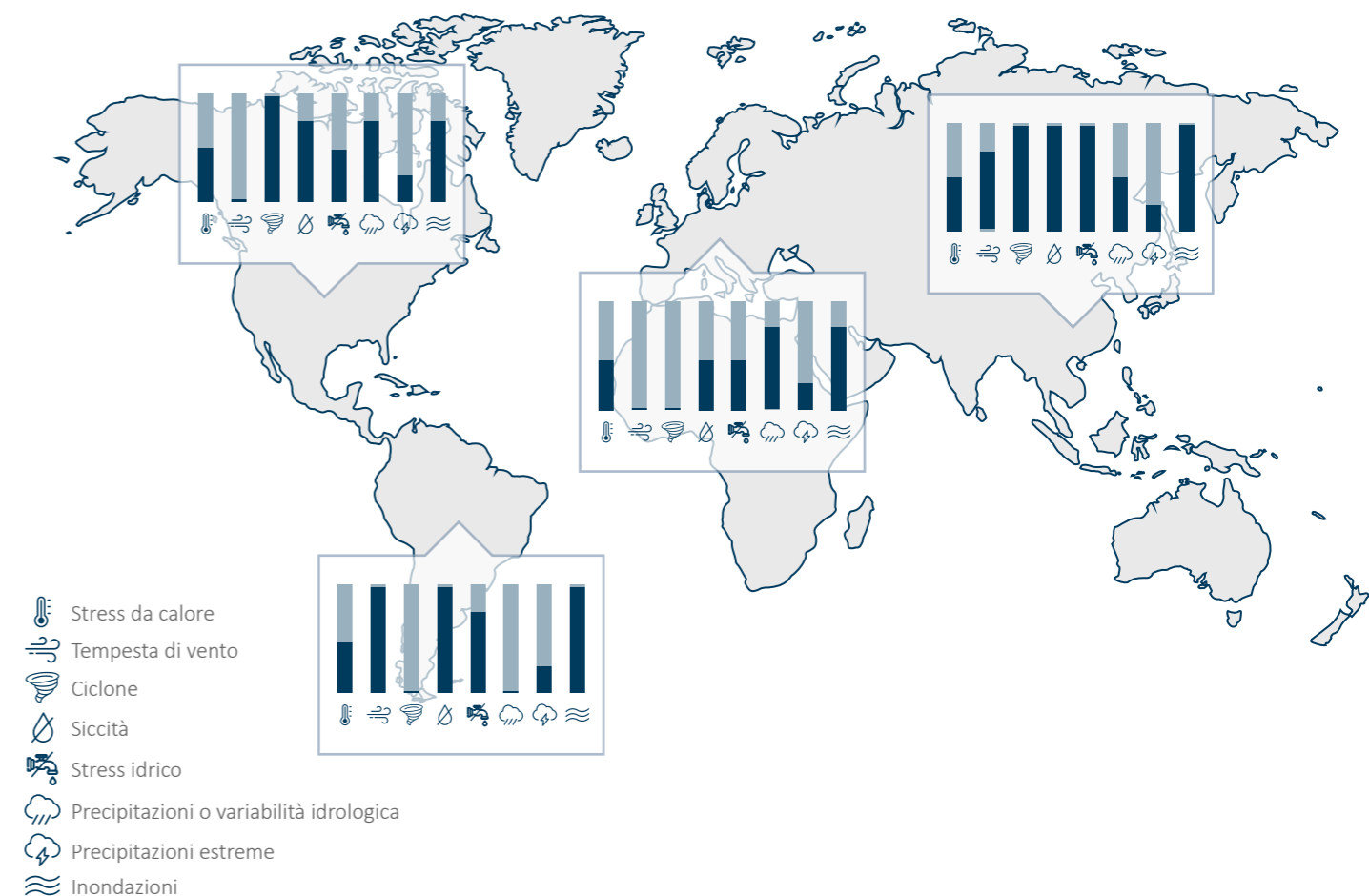
Sono stati esclusi i rischi cronici e acuti legati a masse solide, allo scioglimento del permafrost, all'acidificazione degli oceani, alla salinizzazione e all'innalzamento del livello del mare, all'esondazione di laghi ghiacciati o rischi di incendi boschivi, in quanto ritenuti applicabili solo in via remota, in base alla localizzazione geografica degli stabilimenti.

Nessun rischio fisico rilevante è stato escluso dall'analisi di resilienza.

Per valutare il grado di rischio per le aree su cui insistono gli impianti produttivi di Piovano, viene considerata la gravità e la frequenza di ciascun rischio rilevante, basandosi sui dati climatici disponibili che tengono in considerazione:

- Gravità degli eventi: determinata dal valore assoluto di una misura specifica (es.mm di precipitazione);
- Frequenza degli eventi: stabilita considerando l'intervallo di tempo tra gli eventi stessi. Questo intervallo definisce con quale frequenza si verificherà l'evento.

Si riporta qui di seguito una sintesi aggregata dei principali eventi climatici estremi identificati come rilevanti per il Gruppo Piovano⁽¹³⁾:



(13) Principali riferimenti analizzati- data provider: SCIA-ISPRA; [Climate Change Knowledge Portal- World Bank](#); [Copernicus](#); [Europe Environment Agency](#); [Aqueduct \(WRI\)](#); [Water Risk Filter \(WRF\)](#); [Think Hazard](#)

[E1-2]: Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi

Il Gruppo Piovan si è dotato di una Politica Ambientale che fra le altre cose prevede:

- 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, avendo 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;
- coinvolgere i 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.

Unitamente al Codice Etico 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, orientando di conseguenza il proprio business verso comportamenti che siano il più possibile ecologicamente sostenibili. Il Gruppo è impegnato 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 a 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. Si rimanda al paragrafo “[MDR-P]: Politiche adottate per gestire le questioni di sostenibilità rilevanti” per ulteriori dettagli.

[E1-3]: Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici

Nel corso del 2025, in linea con gli obiettivi di sostenibilità, il Gruppo ha implementato alcune azioni al fine di incrementare l'approvvigionamento di energia rinnovabile e di migliorare i consumi del Gruppo per ridurre le emissioni di gas serra (GHG). La principale è quella relativa all'acquisto di ulteriori certificati RECs (Renewable Energy Certificates) da parte del Gruppo PGNA, andando a coprire il 90% dei suoi consumi (costi operativi pari a 7,5k euro). Grazie all'acquisto di RECs il Gruppo ha ottenuto una riduzione del 23% di GES (Scope 2 Market-based) di Gruppo rispetto al 2024.

Inoltre, si segnala che nel corso del 2025 è stato condotto uno studio di fattibilità nella sede dell'HQ di Piovan S.p.A. per valutare l'elettificazione del riscaldamento. A seguito di questo sono state inserite a budget 2026 delle azioni per conseguire l'elettificazione e l'efficientamento di alcuni corpi riscaldanti.

[E1-4]: Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi

Gli obiettivi di riduzione delle emissioni di GHG che il Gruppo Piovan si è prefissato non sono attualmente compatibili con la limitazione del riscaldamento globale a 1,5 °C, ma rappresentano un punto di partenza verso target scientificamente riconosciuti che il Gruppo ha intenzione di porsi. Le assunzioni di base sono state fatte sugli investimenti futuri previsti considerando quelli correlati alle nuove sedi produttive. Il monitoraggio di questi obiettivi è assicurato tramite riunioni periodiche svolte durante l'anno. Il perimetro delle azioni e degli obiettivi definiti dal Gruppo è allineato a quello dell'inventario effettuato nel 2022, anno base in cui sono stati definiti tali obiettivi.



OBIETTIVI SDGs



ATTIVITÀ	PERIMETRO	INDICATORE	DUE DATE	AREA GEOGRAFICA	STK IMPATTATI	MONITORAGGIO 2025	
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	Fea	Impianti fotovoltaici sul tetto → Riduzione emissioni CO ₂ del 20% <i>Valore base year 2022 (Scope 2 MB): 30 Ton CO₂ eq</i>	2026	Italia	Comunità locale e Collettività	Installato impianto nel 2024 e a pieno regime nel 2025
		Gruppo (tranne Piovan S.p.A., Aquatech S.r.l. e Fea ptp S.r.l.)	Approvvigionamento da fonti green: 1) almeno il 50% dell'energia elettrica derivante da fonti rinnovabili; 2) Riduzione emissioni CO ₂ del 40% <i>Valore base year 2022 (Scope 2 MB): 3.190 Ton CO₂ eq</i>	2030	Tutte le aree geografiche in cui opera il Gruppo		1) Nel 2025, il 57% dell'energia elettrica deriva da fonte rinnovabile; 2) Riduzione emissioni CO ₂ rispetto al valore di base year 2022 del 66%
		Piovan Industrial Automation Co.Ltd	Installazione impianto FV su sito produttivo in Cina	2025	Cina		Installazione impianto fotovoltaico nei primi mesi del 2026
		Doteco S.p.A.- Ipeg Inc.- Thermal care Inc.- Pelletron Corp.- Universal Dynamics Inc.- Piovan Do Brasil Industria e Comercio Ltda.	Installazione impianti FV su altri siti produttivi del Gruppo	2028	Italia, Stati Uniti, Brasile		Doteco S.p.A.: Impianto FV in funzione. Altri siti: In fase di valutazione/pianificazione
MONITORARE I CONSUMI DEL GRUPPO AL FINE DI RIDURNE 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	Italia, Germania, Stati Uniti, Brasile, India, Cina		
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	END OF 2025	Tutte le aree geografiche in cui opera il Gruppo	Tutti gli stakeholder, Comunità locale e Collettività	Raggiunto nel 2024
		Gruppo	Calcolo dello scope 3 per le categorie Business Travel e Employee Commuting	2025	Tutte le aree geografiche in cui opera il Gruppo		Raggiunto nel 2024. Calcolo Scope 3 per l'anno 2023 su tutte le categorie applicabili del GHG Protocol
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	Tutte le aree geografiche in cui opera il Gruppo		Climate change risk assessment effettuata nel corso del 2024. Si prevede l'adozione di un piano di transizione conforme all'accordo di Parigi entro il 2026

[E1-5]: Consumo di energia e mix energetico

Di seguito vengono riportate le informazioni richieste dall'ESRS E1 con riferimento al consumo di energia e al suo mix energetico.

CONSUMO DI ENERGIA E MIX ENERGETICO ⁽¹⁴⁾		2025	2024 ⁽¹⁵⁾	2025 VS 2024	2025 VS 2024 %
1) Consumo di combustibile da carbone e prodotti del carbone (MWh)	MWh	-	-		
2) Consumo di combustibile da petrolio greggio e prodotti petroliferi (MWh)	MWh	2.234	2.361	(127)	(5%)
3) Consumo di combustibile da gas naturale (MWh)	MWh	7.493	6.760	734	11%
4) Consumo di combustibili da altre fonti fossili (MWh) ⁽¹⁶⁾	MWh	3.185	3.330	(145)	(4%)
5) Consumo di energia elettrica, calore, vapore e raffrescamento da fonti fossili, acquistati o acquisiti (MWh)	MWh	5.053	7.130	(2.077)	(29%)
6) Consumo totale di energia da fonti fossili (MWh) (somma delle righe da 1 a 5)	MWh	17.965	19.580	(1.615)	(8%)
Quota di fonti fossili sul consumo totale di energia (%)	%	81%	90%		-
7) Consumo da fonti nucleari (MWh)	MWh	-	-		
Quota di fonti nucleari sul consumo totale di energia (%)	%	0%	0%		0%
8) Consumo di combustibili per le fonti rinnovabili, compresa la biomassa (include anche i rifiuti industriali e urbani di origine biologica, il biogas, l'idrogeno rinnovabile, ecc.) (MWh)	MWh	-	-		
9) Consumo di energia elettrica, calore, vapore e raffrescamento da fonti rinnovabili, acquistati o acquisiti (MWh)	MWh	3.119	1.174	1.945	166%
10) Consumo di energia rinnovabile autoprodotta senza ricorrere a combustibili (MWh)	MWh	1.093	992	101	10%
11) Consumo totale di energia da fonti rinnovabili (MWh) (somma delle righe da 8 a 10)	MWh	4.213	2.166	2.046	94%
Quota di fonti rinnovabili sul consumo totale di energia (%)	%	19%	10%		
> C1 Consumo totale di energia (MWh) (somma delle righe 6, 7 e 11)	MWh	22.177	21.746	431	2%

(14) La fonte dei fattori di conversione è Department for Energy Security and Net Zero (DESNZ) tratti dal documento "Conversion Factor 2025: full set" (di seguito anche DESNZ 2025), precedentemente noto con l'acronimo DEFRA.

(15) A seguito di un affinamento della metodologia di calcolo si segnala che i dati relativi al FY 2024 sono stati riesposti. L'anno scorso i dati pubblicati riportavano un consumo totale di energia in MWh pari a 20.515 (+1.231 MWh).

(16) sono ricompresi i consumi di diesel.

Rispetto al 2024 il Gruppo ha diminuito dell'8% il consumo totale di energia da fonti fossili. Tale diminuzione è dovuta, da un lato, dalla diminuzione di acquisto di energia da fonti fossili e da un minor consumo di carburante, controbilanciata da un aumento nel consumo di gas naturale. Il gas naturale non è utilizzato nel processo produttivo, ma per il riscaldamento degli ambienti e quindi il consumo è collegato all'andamento delle condizioni atmosferiche. Dalla tabella si nota un evidente aumento dell'energia elettrica acquistata da fonti rinnovabili (+166%), dovuto all'acquisto di RECs in Nord America nonché un aumento del consumo di energia rinnovabile autoprodotta. L'effetto combinato di entrambi fa sì che la quota di fonti rinnovabili sul consumo totale di energia raddoppi rispetto al 2024. Per il 2026 si prevede che la quota aumenti ulteriormente essendo avvenuta l'installazione di pannelli fotovoltaici nello stabilimento di Piovano Cina ad inizio 2026 ed essendo il nuovo stabilimento di Piovano Food & Powders dotato a sua volta di una copertura quasi totale.

Per il calcolo dei consumi in MWh si sono richiesti i dati a tutte le filiali, per il consumo di energia elettrica i dati riportati sono

relativi alle bollette, mentre per i consumi di gasolio e benzina i dati, dove possibile, sono stati rilevati puntualmente dalle schede dei consumi delle auto (schede carburante), mentre dove non reperibili è stato fatto un calcolo sulla base del costo del carburante. È stata fatta inoltre, sempre per i consumi di gasolio e benzina, una differenziazione tra "uso strumentale" ed "uso promiscuo" andando a calcolare rispettivamente il 100% e il 70% del consumo. Sono stati stimati i consumi di energia elettrica per alcune filiali commerciali per cui il dato non era disponibile (lo 0,4% sul totale dei consumi da energia elettrica derivante da fonti fossili).

L'intensità energetica associata alle attività in settori ad alto impatto climatico risulta essere pari allo 0,004%. Al denominatore sono stati considerati i ricavi della gestione caratteristica (si rimanda alla Relazione Finanziaria Annuale 2025, paragrafo "Andamento economico, patrimoniale e finanziario del Gruppo").



[E1-6]: Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES

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

La tabella sottostante riporta l'andamento delle emissioni di Scope 1, Scope 2 (location-based e market-based) e Scope 3 in tonnellate di CO₂. La metodologia di calcolo delle emissioni Scope 3 è riportata nel paragrafo seguente.

		2025	2024 ⁽¹⁵⁾	2025 VS 2024	2025 VS 2024 %
Scope 1	Consumo di gas naturale per il riscaldamento e la produzione	tCO ₂ e 1.520	1.370	149	10,9%
	Consumo di carburante Diesel	tCO ₂ e 827	896	(69)	(7,8%)
	Consumo di carburante benzina	tCO ₂ e 518	620	(102)	(16,4%)
	Consumo di carburante da fonti rinnovabili, inclusa la biomassa	tCO ₂ e -	-	-	-
	Consumo di carburante da fonti rinnovabili, incluso biodiesel	tCO ₂ e -	-	-	-
Totale Scope 1	tCO ₂ e	2.864	2.886	(22)	(0,8%)
Scope 2	Location based	tCO ₂ e 3.017	3.006	12	0,4%
	Market based	tCO ₂ e 2.528	3.288	(761)	(23,1%)
Totale	Scope 1 + Scope 2 (location-based)	tCO ₂ e 5.881	5.892	(10)	(0,2%)
	Scope 1 + Scope 2 (market-based)	tCO ₂ e 5.392	6.174	(783)	(12,7%)
Scope 3	1- Acquisto beni e servizi	tCO ₂ e 30.552	86.954	(56.403)	(64,9%)
	2- Beni strumentali	tCO ₂ e -	-	-	-
	3- Attività legate ai combustibili e all'energia.	tCO ₂ e -	-	-	-
	4- Trasporto e distribuzione	tCO ₂ e -	18.808	-	-
	5- Rifiuti generati nelle operazioni	tCO ₂ e -	-	-	-
	6- Viaggi di lavoro	tCO ₂ e -	-	-	-
	7- Pendolarismo dei dipendenti	tCO ₂ e -	-	-	-
	8- Attività di leasing a monte	tCO ₂ e N/A	-	-	-
	9- Trasporto e distribuzione a valle	tCO ₂ e -	78	-	-
	10- Lavorazione dei prodotti venduti	tCO ₂ e N/A	-	-	-
	11- Utilizzo dei prodotti venduti	tCO ₂ e 4.123.115	6.039.214	(1.916.099)	(31,7%)
	12- Fine vita dei prodotti venduti	tCO ₂ e -	-	-	-
	13- Attività di leasing a valle	tCO ₂ e -	-	-	-
	14- Franchising	tCO ₂ e N/A	-	-	-
	15- Investimenti	tCO ₂ e N/A	214	-	-
Totale Scope 3	tCO ₂ e	4.153.666	6.145.268	(1.991.602)	(32,4%)
Totale	Scope 1 + Scope 2 (location-based) + Scope 3	tCO ₂ e 4.159.547	6.151.160	(1.991.613)	(32,4%)
	Scope 1 + Scope 2 (market-based) + Scope 3	tCO ₂ e 4.159.058	6.151.443	(1.992.385)	(32,4%)

Le emissioni di Scope 1 nel 2025 hanno subito una flessione del (0,8%) rispetto al 2024.

Il risparmio complessivo è stato parzialmente mitigato dall'incremento del gas naturale, +10,9%, dovuto principalmente a temperature invernali più rigide nelle aree geografiche nordamericane.

Per quanto riguarda le emissioni di Scope 2, grazie all'acquisto di RECs per il 71% dei consumi delle sedi in Nord America, il Gruppo ha ottenuto una riduzione delle emissioni Market based del 25,4% (valore ottenuto confrontando i valori al netto e al lordo dei RECs).

Mentre confrontando le emissioni Market based rispetto all'esercizio precedente si osserva una riduzione del 23% portando il bilancio complessivo Scope 1+2 a registrare un calo delle emissioni pari al (12,7%).

I RECs sono strumenti contrattuali che attestano la generazione di energia elettrica da fonti rinnovabili immessa nella rete elettrica nordamericana. Attraverso l'acquisto e l'annullamento di tali certificati, il Gruppo garantisce l'origine sostenibile della propria energia riducendo l'impatto ambientale indiretto delle proprie attività.

In merito alle emissioni indirette di Scope 3, si evidenzia la netta predominanza della Categoria 11, che rappresenta il 99% del totale dello Scope 3.

Per quanto concerne la Categoria 1 (Beni e Servizi Acquistati), la contrazione è riconducibile a una combinazione di fattori

operativi. Da un lato, la riduzione dei volumi d'ordine ha limitato l'input di risorse; dall'altro, l'affinamento della metodologia di calcolo ha permesso di determinare un peso medio delle macchine vendute risultato inferiore rispetto ai precedenti esercizi.

Relativamente alla Categoria 11 (Uso dei Prodotti Venduti), il calo registrato è principalmente legato a un significativo miglioramento della metodologia di calcolo. L'adozione di criteri più accurati e puntuali per la stima dei consumi energetici dei macchinari sul campo ha consentito di riflettere in modo più fedele il reale impatto emissivo dei prodotti venduti (per i dettagli tecnici, si rimanda alla sezione metodologica dedicata).

I fattori di emissione utilizzati per il calcolo delle emissioni di Scope 1 fanno riferimento all'ultima versione disponibile Department for Energy Security and Net Zero (Ex DEFRA). I fattori di emissione utilizzati per il calcolo delle emissioni di Scope 2 Location Based fanno riferimento all'ultima versione disponibile da TERNA 2024. I fattori di emissione utilizzati per l'Italia per il calcolo dello Scope 2 Location Based fanno riferimento a ISPRA (Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale) 2025. I fattori di emissione utilizzati per il calcolo delle emissioni di Scope 2 Market Based fanno riferimento ad AIB (European Residual Mixes) 2025 per le Società che rientrano nel perimetro europeo e a TERNA ultima versione disponibile, per le Società che rientrano nel perimetro extra europeo.

INTENSITÀ EMISSIVA	2025 [tCO ₂ e/mln €]	2024 [tCO ₂ e/mln €]	2025 vs 2024 [%]
Totale GHG emissions_location based [tCO ₂ e] / ricavi netti [mln €]	7.511,68	10.948,51	(31,4%)
Totale GHG emissions_market based [tCO ₂ e] / ricavi netti [mln €]	7.510,8	10.949,01	(31,4%)

L'intensità emissiva è calcolata rapportando le emissioni ai ricavi netti della gestione caratteristica (per i quali si rimanda al paragrafo "Andamento economico, patrimoniale e finanziario del Gruppo") e rappresenta un indicatore di efficienza ambientale relativo alla performance economica complessiva.

Un trend discendente di tale fattore nel tempo indica una maggiore efficienza operativa del Gruppo, attestando la capacità di generare valore riducendo proporzionalmente l'impronta carbonica per ogni milione di euro di ricavo.

METODOLOGIA E ASSUNZIONI PER IL CALCOLO DELLE EMISSIONI SCOPE 3

Per il calcolo delle emissioni di gas serra di Scope 3 è stato utilizzato un approccio ibrido con il supporto di consulenti esterni costituito dall'utilizzo di fattori di emissione legati a dati di attività o a dati di spesa. Sono stati utilizzati dei fattori activity-based o spend-based a seconda dei dati di input disponibili al fine di ottenere le emissioni per ciascuna categoria per tutto il Gruppo. La contabilizzazione e la comunicazione delle emissioni GHG sono state eseguite in accordo con la metodologia presente in "GHG Protocol - A Corporate Accounting and Reporting Standard" (pubblicato da WRI/WBCSD). Sono state utilizzate le fonti dati più rilevanti, quali ad esempio DEFRA, TERNA, ed EPA, che coprono principalmente i dati di attività e le relative emissioni di gas serra classificate in Scope 3. Il database EPA è stato utilizzato per la quantificazione delle emissioni basate sui dati di spesa.

Il gruppo ha condotto un'analisi di significatività sulle 15 Categorie di emissioni indirette definite dal *GHG Protocol* ai fini di identificare quelle ritenute materiali per il proprio business. Nella tabella seguente, in grassetto, sono riportate quelle che poi sono state considerate ai fini del calcolo del totale emissioni Scope 3.

SCOPE 3 - ANALISI DI APPLICABILITÀ E RILEVANZA	
Categoria 1 - Acquisto di beni e servizi	Categoria applicabile, media rilevanza
Categoria 2- Beni capitali	Categoria applicabile, non significativa
Categoria 3- Attività legate ai combustibili/energia	Categoria applicabile, non significativa
Categoria 4- Trasporto e distribuzione a monte	Categoria applicabile, non significativa
Categoria 5- Rifiuti generati durante le attività	Categoria applicabile, non significativa
Categoria 6- Viaggi di lavoro	Categoria applicabile, non significativa
Categoria 7- Spostamento casa-lavoro dei dipendenti	Categoria applicabile, non significativa
Categoria 8- Attività di leasing a monte	Non applicabile
Categoria 9- Trasporto e distribuzione a valle	Categoria applicabile, non significativa
Categoria 10- Lavorazione dei prodotti venduti	Non applicabile
Categoria 11 - Utilizzo dei prodotti venduti	Categoria applicabile, alta rilevanza
Categoria 12- Trattamento di fine vita dei prodotti venduti	Categoria applicabile, non significativa
Categoria 13- Attività di leasing a valle	Categoria applicabile, non significativa
Categoria 14- Franchising	Non applicabile
Categoria 15- Investimenti	Non applicabile

Per l'esercizio 2025, il Gruppo ha rendicontato le seguenti categorie, considerate predominanti per impatto ambientale.

Categoria 1 Acquisto di Beni e Servizi

Per la parte dei beni acquistati, il calcolo si basa sull'analisi dei materiali che compongono i prodotti venduti. Per le macchine prodotte da Piovan S.p.A., il calcolo usa le schede di riciclabilità prodotte dal reparto R&D che permettono di ricavare la percentuale dei materiali che compongono la macchina (alluminio, acciaio, rame, plastica, ecc) e dei relativi imballaggi.

Per le famiglie di prodotti per le quali non è disponibile la scheda è stata utilizzata la scheda della famiglia più simile o un dato medio calcolato su tutte le famiglie di prodotto.

Per il calcolo sono state adottate alcune metodologie e assunzioni chiave:

- È stato preso in considerazione il venduto di Piovan S.p.A. e le macchine incluse nel venduto sono state suddivise per tipologia (Deumidificatori, Tramogge, Chiller, ecc.);
- Per ogni categoria di macchina mappata è stato determinato un peso medio e una percentuale media di composizione per i vari materiali di cui le categorie di macchine sono composte, grazie alle schede di riciclabilità prodotte dal reparto R&D;

Categoria 11 Utilizzo dei Prodotti Venduti

- Per alcune società, tra cui il Gruppo IPEG e Nu-Vu Conair Private Ltd, è stata effettuata una stima a partire dal fatturato;
- Per il resto delle filiali del Gruppo è stato conteggiato il numero di macchine vendute nel 2024 e considerato un fattore di composizione medio dei materiali e riciclabilità a partire dalle macchine mappate di Piovan S.p.A.

I materiali così ricavati vengono moltiplicati per il relativo fattore di emissione DESNZ (Ex DEFRA) 2025.

Le emissioni legate all'acquisto di servizi, invece, sono state calcolate attraverso una metodologia spend-based, ovvero partendo dai dati di conto economico per tutte le società del Gruppo. Le voci di conto economico relative sono state associate al relativo fattore di emissione EPA 2022, in base alla natura della spesa effettuata.

Questa categoria, identificata come la più rilevante per l'impatto ambientale del Gruppo, segue la metodologia *direct-use phase*.

Il calcolo integra il numero di macchine vendute (coerenti con i dati di Categoria 1) e suddivise per categorie (Deumidificatori, Tramogge, Chiller, ecc.).

Per i dati di potenza nominale sono state utilizzate le schede di riciclabilità di Piovan S.p.A. estesa e per similitudine di categoria alle macchine prodotte dalle altre filiali del gruppo.

Poiché il consumo reale dipende dalle modalità operative presso il cliente, il Gruppo ha definito stime basate su interviste tecniche con il personale esperto, definendo:

- Ore di utilizzo giornaliere;
- Giorni lavorati all'anno;
- Anni di vita della macchina.

La potenza della macchina, dove disponibile è stata presa da schede tecniche interne, e per le altre tipologie di macchine è stata calcolata una potenza media sulla base del mix di macchine vendute.

Il consumo energetico totale stimato lungo l'intera vita utile del prodotto è stato convertito in emissioni di CO₂ equivalente applicando i fattori di emissione TERNA 2024 (Location-based) relativi ai singoli paesi della società che ha venduto la macchina, assumendo che il cliente si trovi nello stesso paese della società che ha venduto la macchina.



CATEGORIE NON RILEVANTI AI FINI DELLE EMISSIONI TOTALI DI GRUPPO

Si riportano qui di seguito le analisi condotte sui dati 2024 con i relativi aggiornamenti, dove possibili, relativi al 2025.

CATEGORIE NON RILEVANTI	INCIDENZA % SCOPE 3 2024	SPIEGAZIONE
Categoria 2 Beni capitali	0,07%	NON SIGNIFICATIVA Nel 2024 gli investimenti erano prevalentemente relativi ai nuovi fabbricati presso NuVu e la nuova società cinese, per il 2025 hanno riguardato il nuovo capannone in Piovan F&P, sicché gli investimenti risultano confrontabili. I dati di input si basano sulla tabella degli investimenti del bilancio finanziario.
Categoria 3 Attività legate ai combustibili/energia	0,03%	NON SIGNIFICATIVA I dati di input sono quelli dell'ESRS E1-5, tali dati hanno subito un aumento del 2% rispetto al 2024 e sono pertanto comparabili.
Categoria 4 Trasporto e distribuzione a monte	0,31%	NON SIGNIFICATIVA Si segnala che la maggior parte dei trasporti sia in entrata che in uscita è a carico dei clienti o fornitori del Gruppo. Per quanto riguarda il 2025 il totale dei costi per trasporto non ha subito variazioni significative rispetto al 2024, che risultava lo 0,31%.
Categoria 5 Rifiuti generati durante le attività	0,005%	NON SIGNIFICATIVA Coerentemente con la non materialità del DR E5-5 emersa dall'analisi di doppia materialità la categoria risulta non significativa.
Categoria 6 Viaggi di lavoro	0,09%	NON SIGNIFICATIVA Solo alcune categorie di lavoratori viaggiano spesso per lavoro, in particolare il service che si occupa di installazione e collaudo dei macchinari, alcuni lavoratori (tecnici e operai) di filiali che lavorano su commessa es: Piovan F&P e si recano presso le sedi dei clienti. Per quanto riguarda i commerciali essi si muovono prevalentemente con auto aziendali e tali emissioni sono già incluse in Scope 1. Per quanto riguarda il 2025 il totale dei costi per le trasferte non ha subito variazioni significative rispetto al 2024.
Categoria 7 Spostamento casa-lavoro dei dipendenti	0,03%	NON SIGNIFICATIVA Tra il 2024 e il 2025 l'organico ha subito una variazione del 2% pertanto i valori sono comparabili rispetto allo scorso anno.
Categoria 8 Attività di leasing a monte	N/A	NON APPLICABILE Il calcolo delle emissioni di categoria 8 non è applicabile poiché tutti i beni in affitto, inclusi eventuali capannoni, uffici, siti produttivi e macchinari, sono già considerati nelle emissioni di Scope 1 e Scope 2 del Gruppo Piovan.

CATEGORIE NON RILEVANTI	INCIDENZA % SCOPE 3 2024	SPIEGAZIONE
Categoria 9 Trasporto e distribuzione a valle	0,001%	NON SIGNIFICATIVA Per quanto riguarda il 2025 il totale dei costi per trasporto non ha subito variazioni significative rispetto al 2024, che risultava lo 0,001%.
Categoria 10 Lavorazione dei prodotti venduti	N/A	NON APPLICABILE Il calcolo delle emissioni di Categoria 10 non è applicabile poiché non vi è alcuna ulteriore lavorazione dei macchinari venduti dal Gruppo Piovan. Gli stessi vengono eventualmente installati all'interno di altri impianti e questa fase di installazione non richiede energia aggiuntiva.
Categoria 12 Trattamento di fine vita dei prodotti venduti	0,001%	NON SIGNIFICATIVA I prodotti del Gruppo sono realizzati prevalentemente in metallo/alluminio, materiali che hanno un'elevata riciclabilità.
Categoria 13 Attività di leasing a valle	0,03%	NON SIGNIFICATIVA Lo stabilimento di Franklin (Conair) è in parte affittato a terzi e all'interno delle emissioni di Scope 1 e 2 vengono rendicontati solo i consumi di Conair, la categoria 13 comprende invece le emissioni relative alla parte di consumi non inclusa in E1-5. I consumi di Conair sono comparabili con quelli del 2024 e anche le ripartizioni tra i consumi imputabili al gruppo e quelli imputabili a terzi.
Categoria 14 Franchising	N/A	NON APPLICABILE Il calcolo delle emissioni di categoria 14 non è applicabile poiché l'azienda non opera attraverso franchising.
Categoria 15 Investimenti	N/A	NON APPLICABILE Per il 2025 la categoria non risulta più applicabile in quanto le società partecipate che concorrevano al calcolo di tale categoria sono state o consolidate integralmente (Penta Auto Feeding) o vendute (CMG).

ESRS E2 Inquinamento

[E2 IRO-1]: Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati all'inquinamento

A seguito dell'analisi di doppia materialità, è emerso un potenziale impatto negativo derivante dalla generazione e dall'uso di microplastiche lungo la catena del valore a valle. Il possibile rilascio accidentale di microplastiche potrebbe comportare impatti ambientali, reputazionali e finanziari. Per informazioni circa il processo per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità si rimanda al paragrafo "[IRO-1]: Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti".

IRO	IMPATTO / RISCHIO ESG / OPPORTUNITÀ DI SOSTENIBILITÀ
Impatto	Impatto climatico derivante dalla generazione e l'uso di microplastiche lungo la catena del valore a valle

Operando in diversi settori, tali impatti possono riguardare esclusivamente i clienti attivi nella trasformazione della plastica, mentre non coinvolgono i clienti del Gruppo Piovan che operano negli altri settori (come quello alimentare e medicale).

Le microplastiche, definite come particelle di plastica con dimensioni inferiori a 5 millimetri, rappresentano una crescente preoccupazione ambientale, in quanto tendono ad accumularsi negli ecosistemi acquatici e terrestri, con possibili conseguenze negative sulla salute umana e animale.

Le principali fonti di microplastiche derivano dal lavaggio di tessuti sintetici (35% delle microplastiche disperse nell'ambiente), dall'abrasione dei pneumatici (28%)⁽¹⁷⁾.

Nello specifico dei processi di trasformazione, il rischio di dispersione è legato alle polveri polimeriche (o frazioni fini) generate meccanicamente per attrito durante le fasi di trasporto e movimentazione del granulo plastico all'interno degli impianti. Tuttavia, tali dispersioni avvengono all'interno di ambienti chiusi e non entrano in contatto diretto con il suolo o con i corpi idrici, riducendo in modo significativo il rischio di rilascio nell'ambiente naturale.



[E2-1]: Politiche relative all'inquinamento

Attualmente il Gruppo Piovan non ha definito una politica in materia di "Inquinamento", tuttavia, il Gruppo riconosce l'importanza di questo tema e monitora con attenzione gli impatti ambientali delle attività, impegnandosi a rispettare le normative vigenti e a valutare possibili miglioramenti in futuro.

[E2-2]: Azioni e risorse connesse all'inquinamento

La collaborazione costante con enti di ricerca e università ha portato allo sviluppo di soluzioni innovative per prevenire l'inquinamento alla fonte, come l'impiego di tubazioni sottovuoto e filtri per la raccolta delle polveri plastiche, contribuendo così alla riduzione delle emissioni di microplastiche nell'ambiente. Per prevenire sprechi e dispersioni, il Gruppo ha adottato soluzioni automatizzate per l'immissione dei polimeri plastici negli impianti, attraverso l'uso di sacchi che riducono il rischio di errori umani. Inoltre, i sistemi forniti dal Gruppo sono equipaggiati con dispositivi di filtrazione dotati di una capacità filtrante compresa tra gli 8 e i 10 micron. Questa tecnologia permette di catturare e segregare le polveri sottili prima che possano disperdersi, impedendo il contatto del materiale con il suolo o con i corpi idrici e riducendo drasticamente il rischio di rilascio accidentale nell'ambiente naturale.

[E2-3]: Obiettivi connessi all'inquinamento

Al momento il Gruppo non ha ancora stabilito obiettivi misurabili specifici per affrontare l'impatto delle microplastiche, relativi alla catena del valore. Tuttavia, il Gruppo riconosce l'importanza di definire tali obiettivi per garantire progressi significativi in questo ambito nei prossimi esercizi.

[E2-6]: Effetti finanziari attesi di rischi e opportunità rilevanti legati all'inquinamento

Si segnala che non vi sono state spese operative e in conto capitale sostenute nel periodo di riferimento in relazione a depositi e incidenti gravi.

(17) [https://www.europarl.europa.eu/topics/it/article/20181116STO19217/microplastiche-origini-effetti-e-soluzioni#:~:text=Fonte%20principale:%20lavaggio%20di%20capi,durante%20la%20guida%20\(28%25\)](https://www.europarl.europa.eu/topics/it/article/20181116STO19217/microplastiche-origini-effetti-e-soluzioni#:~:text=Fonte%20principale:%20lavaggio%20di%20capi,durante%20la%20guida%20(28%25))

ESRS E5

Uso delle risorse ed economia circolare

[E5 IRO-1]:

Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti connessi all'uso delle risorse e all'economia circolare

IRO	IMPATTO / RISCHIO ESG / OPPORTUNITÀ DI SOSTENIBILITÀ
Impatto	Promozione dell'economia circolare attraverso impianti realizzati in materiali riciclabili
Impatto	Prolungamento della vita utile dei prodotti

Gli impatti risultati materiali si riferiscono da un lato alla riciclabilità del prodotto venduto e dall'altro al prolungamento della vita utile dei prodotti venduti. Per quanto riguarda il primo impatto, una volta che il prodotto Piovan viene smesso, lo stesso può essere scomposto in materiali (prevalentemente metalli), che sono potenzialmente riciclabili, contribuendo a un impatto positivo in ottica di economia circolare. Per il secondo impatto, invece, attraverso la riparazione, il ricondizionamento,

l'assistenza e la manutenzione programmata si garantisce un prolungamento della vita utile dei prodotti.

In un contesto in cui l'economia lineare lascia spazio a un modello circolare, basato sulla gestione ciclica dei prodotti per ridurre i rifiuti, le soluzioni sviluppate dal Gruppo Piovan rispondono a questa esigenza. Da un lato, attraverso i propri impianti in grado di utilizzare plastica riciclata, il Gruppo supporta i clienti nell'adozione di modelli di economia circolare, favorendo il riutilizzo e l'ottimizzazione delle risorse (si veda il capitolo "ESRS 2 - Informazioni Generali", paragrafo "[SBM 1]: Strategia, modello aziendale e catena del valore"). Allo stesso tempo, il Gruppo si impegna a garantire la riciclabilità dei nostri prodotti, integrando i principi della circolarità sin dalla fase di progettazione. Per informazioni circa il processo per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità si rimanda al paragrafo "[IRO-1]: Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti".

[E5-1]:

Politiche relative all'uso delle risorse e all'economia circolare

Nel corso del 2023 il Gruppo si è dotato di una Politica Ambientale che prevede di:

- monitorare costantemente il consumo di risorse, impegnandosi a ridurre gli sprechi;
- impegnarsi a ottimizzare le operazioni interne per ridurre l'uso e lo spreco di energia, acqua e risorse naturali, avendo particolare attenzione alle risorse scarse;
- 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;
- contribuire allo sviluppo di tecnologie efficienti e che riducano al minimo l'utilizzo delle risorse naturali.

In questo contesto il Gruppo Piovan è attento alla fase di progettazione, la c.d. progettazione circolare, volta ad aumentare la durabilità dei prodotti, nonché il raggiungimento di più alti tassi di riparabilità dei prodotti venduti.

Una volta che il prodotto viene smesso, lo stesso può essere scomposto in materiali (prevalentemente metalli), che sono riciclabili per oltre l'85% (si rimanda al paragrafo "[E5-5]: Flussi

di risorse in uscita- prodotti e materiali"). 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.

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 cliente.

Tutte le nuove generazioni di macchine inglobano funzioni che, in determinate condizioni, siano esse ambientali o produttive, consentono di ottimizzare i consumi. L'approccio del Gruppo è anche quello 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. 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.

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.

Per maggiori dettagli sulla Politica ambientale si veda il capitolo precedente: "ESRS E1 - Cambiamenti Climatici" e il paragrafo "[MDR-P]: Politiche adottate per gestire le questioni di sostenibilità rilevanti".

[E5-2]:

Azioni e risorse relative all'uso delle risorse e all'economia circolare

Promozione dell'economia circolare attraverso impianti realizzati in materiali riciclabili

L'approccio di tipo circolare del Gruppo 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.

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.

Tutte le soluzioni del Gruppo Piovan sono progettate per eseguire 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.

Un altro aspetto cruciale nell'ambito della progettazione circolare e delle azioni volte a favorire l'economia circolare, è il Service post-vendita. 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**

Prolungamento vita utile dei prodotti



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 al fine di mantenere l'impianto in efficienza dopo averlo trasferito al cliente. Le attività di assistenza tecnica consistono tipicamente in: (i) attività di manutenzione programmata a contratto; (ii) attività di manutenzione a chiamata da parte del cliente; (iii) identificazione e fornitura delle parti di ricambio corrette; e (iv) assistenza telefonica per la risoluzione degli interventi di primo livello. L'assistenza tecnica ha inoltre il ruolo di raccogliere tutti i feedback ricevuti dai clienti successivamente alla fase di installazione degli impianti al fine di migliorare le prestazioni delle future generazioni di macchine in un'ottica di miglioramento continuo.

Tutte le società del gruppo a vario titolo offrono questo genere di servizi verso i clienti, essendo questo uno dei punti di forza del business model di Piovan.



[E5-3]: Obiettivi relativi all'uso delle risorse e all'economia circolare

Al momento il Gruppo non ha ancora stabilito obiettivi misurabili specifici per affrontare i temi dell'uso delle risorse e dell'economia circolare. Tuttavia, il Gruppo è consapevole dell'importanza di definire tali obiettivi per garantire progressi significativi in questo ambito.

[E5-4]: Flussi di risorse in entrata

I prodotti e materiali principalmente utilizzati dal Gruppo nelle proprie attività sono riportati di seguito.

PRODOTTI PRINCIPALMENTE UTILIZZATI DAL GRUPPO NELLE PROPRIE ATTIVITÀ

Ferro/Acciaio
Rame/Bronzo/Ottone
Alluminio
Zinco
Cavi elettrici di rame
Componenti elettrici
Motori
Resistenze elettriche
Vetro
Plastica
Carboni Attivi
Guarnizioni
Vernici
Oli
Grassi
Materiali filtranti
Materiali isolanti
Setacci Molecolari
Lana di roccia
Carta/Cartone
Legno

Nella lista a lato, sono presenti come materiali biologici esclusivamente carta/cartone e legno (per gli imballaggi), rispetto ai quali al momento non è possibile quantificare una precisa percentuale di materiali provenienti da una filiera sostenibile. Per il calcolo delle risorse in entrata, non essendo disponibile una mappatura analitica in entrata, l'analisi si è basata sulle quantità di macchine vendute, sulle analisi delle componenti dei macchinari. Vista la natura delle attività del Gruppo, cioè prevalentemente assemblaggio di semilavorati, si è assunto che le quantità di materiali presenti nei macchinari venduti coincidano con le quantità di materiali che sono entrate nel processo produttivo nel corso dell'anno di riferimento. Si assume quindi che non ci siano sprechi di produzione e non ci sia magazzino di materie prime, semilavorati o prodotti finiti.

Il calcolo principale è stato svolto su Piovan S.p.A., e successivamente è stata svolta una riparametrizzazione sulle altre società produttive del Gruppo, in base alla quantità di macchine vendute, in linea con la metodologia assunta per il calcolo della Cat. 1 (scope 3).

Si riporta di seguito il peso totale complessivo in chilogrammi dei materiali utilizzati nel corso del 2025.

TABELLA E5-4: FLUSSI DI RISORSE IN ENTRATA

PRODOTTI PRINCIPALMENTE UTILIZZATI DAL GRUPPO NELLE PROPRIE ATTIVITÀ	kg	%
Ferro/Acciaio	5.275.342	59,1%
Rame/Bronzo/Ottone	140.282	1,6%
Alluminio	563.388	6,3%
Zinco	1.100	0,0%
Cavi elettrici di rame	69.818	0,8%
Componenti elettrici	217.938	2,4%
Motori	514.987	5,8%
Resistenze elettriche	70.695	0,8%
Vetro	2.116	0,0%
Plastica	57.103	0,6%
Carboni Attivi	4.979	0,1%
Guarnizioni	51.936	0,6%
Vernici	9.355	0,1%
Oli	4.162	0,0%
Grassi	35	0,0%
Materiali filtranti	13.845	0,2%
Materiali isolanti	101.864	1,1%
Setacci molecolari	89.562	1,0%
Lana di roccia	176.913	2,0%
Carta/Cartone	413.725	4,6%
Legno	1.152.328	12,9%
Totale	8.931.472	100,0%

Non essendo presente un calcolo puntuale delle risorse in entrata, non è altresì possibile stimare le componenti ed i materiali secondari riutilizzati o riciclati.

[E5-5]: Flussi di risorse in uscita - prodotti e materiali

Il Gruppo Piovan progetta e realizza prodotti che hanno mediamente una vita utile di 10-15 anni, che coincide con la durabilità media dei prodotti del settore 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.

Oltre all'elevata riciclabilità dei metalli impiegati nella produzione, anche i materiali utilizzati per il packaging (carta, cartone e legno) dei prodotti spediti sono riciclabili al 100%. L'analisi di riciclabilità usa come strumenti di analisi le schede di riciclabilità del prodotto sviluppate dal dipartimento di ricerca e sviluppo.

Per il 2025 si conferma che i dati di riciclabilità sono in linea con gli anni scorsi. Nello specifico, per la Capogruppo Piovan S.p.A., l'analisi condotta sull'83% del volume spedito nel 2025, ha evidenziato che circa l'84% del prodotto può essere interamente riciclato se correttamente smaltito.

Gli impianti sono progettati per integrare soluzioni avanzate volte al recupero energetico, alla minimizzazione degli scarti e all'ottimizzazione dell'uso delle risorse. Le loro componenti sono concepite per garantire aggiornabilità e rigenerabilità, favorendo la riparabilità e prolungando il ciclo di vita operativo.



3

Informazioni sociali

ESRS S1 Informazioni sulla propria forza lavoro

[S1 SBM-3]: Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

L'analisi di doppia materialità descritta nel capitolo "[IRO-1]: Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti" ha permesso di individuare 9 impatti e 2 rischi relativi alla forza lavoro propria. Tali impatti e rischi si integrano con la strategia aziendale e con gli obiettivi ESG, come specificato più dettagliatamente nei paragrafi successivi, e riguardano tutta la forza lavoro propria, intesa sia come dipendenti propri che lavoratori non dipendenti, quali stagisti o personale gestito da agenzie interinali.

Nel dettaglio, gli impatti negativi identificati sono connessi sia a fenomeni sistemici che a singoli incidenti. Le criticità legate alla parità di genere e retributiva hanno natura generalizzata, mentre gli impatti su salute e sicurezza sul lavoro e cybersecurity sono prevalentemente legati a singoli incidenti, pur potendo assumere carattere sistemico se ricorrenti.

Gli impatti positivi sono principalmente generati attraverso programmi di formazione e sviluppo delle competenze, iniziative per il benessere e la conciliazione vita-lavoro, condizioni di lavoro eque e sicure, con effetti positivi diffusi in tutte le aree geografiche di presenza del Gruppo. Con riferimento ai rischi, questi derivano anche dalla dipendenza dalla propria forza lavoro, intesa come capacità di attrarre, gestire e trattenere personale qualificato in condizioni di lavoro eque e sicure. In particolare, un'inadeguata gestione delle politiche di parità di genere può incidere negativamente sulla disponibilità e sulla retention delle risorse, mentre carenze nei presidi di salute e sicurezza possono compromettere la continuità operativa, generando costi e potenziali responsabilità per l'impresa. In tale contesto, il Gruppo presta particolare attenzione ai rischi che interessano specifici gruppi di lavoratori, in particolare il personale femminile, attraverso politiche volte a promuovere equità e parità di trattamento, nonché i lavoratori impiegati in contesti operativi a maggiore rischio, mediante l'adozione di misure dedicate a tutela della salute e sicurezza.

Si segnala infine che il Gruppo PiovGroup non individua operazioni a grave rischio di lavoro forzato, lavoro coatto o lavoro minorile. Si riportano qui di seguito gli impatti e i rischi materiali, inoltre, come si evince dalla tabella non si sono individuate opportunità materiali relative alla forza lavoro propria.

IRO	IMPATTO / RISCHIO ESG / OPPORTUNITÀ DI SOSTENIBILITÀ
Impatto	La formazione e lo sviluppo dei dipendenti generano un impatto positivo sui dipendenti stessi e sul Gruppo attraverso l'aumento delle competenze
Impatto	Maggior benessere delle persone e motivazione individuale
Impatto	Potenziale impatto negativo derivante dal mancato rispetto dei principi sulla parità di genere e parità di retribuzione
Impatto	Formazione e diffusione di una cultura per la rimozione di ogni forma di violenza o molestia sul luogo di lavoro
Impatto	Diffondere una corretta cultura della diversità, delle pari opportunità e dell'inclusione
Impatto	Creare posti di lavoro con condizioni adeguate secondo le norme vigenti in ogni Stato e assicurare salari adeguati, orari di lavoro adeguati e occupazione sicura
Impatto	Garantire, coerentemente con le norme nazionali, il rispetto dei diritti fondamentali dei lavoratori e sociali come la libertà di associazione, il dialogo sociale e applicare la contrattazione collettiva dove presente
Impatto	Infortuni sul lavoro con conseguenti danni alla salute dei lavoratori
Impatto	Impatti negativi verso tutti gli stakeholder a causa di non conformità relative a cybersecurity
Rischio	Rischio di mancate politiche di recruitment per gender gap
Rischio	Rischio di salute e sicurezza

[S1-1]: Politiche relative alla forza lavoro propria

Il Gruppo PiovGroup si è dotato negli anni di diverse Politiche per gestire gli impatti sulla forza lavoro propria e per mitigare e ridurre potenziali rischi a cui questa è esposta. Nello specifico si citano:



CODICE ETICO
(AGGIORNATO NEL 2024)



POLITICA PER LA TUTELA DEI DIRITTI UMANI
(2023)



POLITICA PER LA TUTELA DELLA DIVERSITÀ, DELL'EQUITÀ E DELL'INCLUSIONE (DE&I)
(2023)



POLITICA SULL'ORARIO DI LAVORO
(2023)



CYBERSECURITY POLICY
(2025)



POLITICA SULLA SALUTE E SICUREZZA
(2023)

Si descrivono di seguito le suddette Politiche, rimandando al paragrafo "[MDR-P]: Politiche adottate per gestire le questioni di sostenibilità rilevanti".



CODICE ETICO

Si rimanda al capitolo "ESRS G1- Condotta delle imprese".



POLITICA PER LA TUTELA DEI DIRITTI UMANI

Il Gruppo adotta una Politica dei Diritti Umani ispirata ai principi enunciati nella Carta Internazionale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite - comprensiva della Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo, della Convenzione Internazionale sui Diritti Civili e Politici e della Convenzione Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali - e quanto enunciato nelle convenzioni fondamentali dell'OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro) e nel proprio Codice Etico.

La Politica sui Diritti Umani esprime l'impegno del Gruppo verso condizioni di lavoro adeguate, salute e sicurezza sul lavoro, lo sviluppo e la crescita professionale, sostegno ai diritti delle comunità locali, rispetto del diritto alla privacy, libertà di associazione e proibisce il lavoro forzato, incluso il lavoro minorile, le molestie e le discriminazioni.

Il coinvolgimento della forza lavoro, dettagliato in "[SBM-2]: Interessi e opinioni dei portatori di interessi", permette di rilevare eventuali criticità operative o strutturali, fornendo informazioni essenziali sull'approccio generale adottato dal Gruppo in relazione ai diritti umani. Il rispetto di tali principi è monitorato attraverso controlli interni, audit periodici e procedure di compliance, volti a garantire l'effettiva osservanza dei diritti umani e dei diritti dei lavoratori. Tra gli strumenti previsti che consentono al Gruppo di porre rimedio ai potenziali impatti negativi verso i diritti umani della propria forza lavoro, è importante citare il canale di Whistleblowing e la relativa procedura, adottata nel 2024 e attuata tramite un esteso programma di formazione. Tale canale consente di segnalare in forma anonima ogni potenziale abuso, consentendo dunque un intervento da parte degli organi deputati del Gruppo.



POLITICA PER LA TUTELA DELLA DIVERSITÀ, DELL'EQUITÀ E DELL'INCLUSIONE (DE&I)

Il Gruppo Piovano si è dotato di una Politica per la Tutela della Diversità, dell'Equità e dell'Inclusione applicabile a tutta la forza lavoro del Gruppo, in ogni Paese in cui opera. Piovano rifiuta qualsiasi forma di discriminazione basata su etnia, colore della pelle, genere, età, disabilità, orientamento sessuale, religione, opinioni politiche, nazionalità e origine sociale. L'obiettivo della politica è quello di promuovere il rispetto delle pari opportunità, l'uguaglianza e garantire un ambiente di lavoro decoroso. L'attuazione della politica e degli impegni in materia avviene tramite procedure specifiche quali, a titolo esemplificativo, formazione e canali di segnalazione anonimi per episodi di discriminazione, a garanzia di un ambiente di lavoro equo e rispettoso.



POLITICA SULL'ORARIO DI LAVORO

La politica promuove fra le altre cose la flessibilità nell'orario di lavoro, quando possibile e appropriato, per agevolare le esigenze personali dei dipendenti e il rispetto delle leggi e dei contratti nazionali e locali. La politica si applica a tutti i dipendenti nelle sedi operative del Gruppo.



CYBERSECURITY POLICY

A gennaio 2025, il Gruppo Piovano ha approvato la Cybersecurity Policy, su cui aveva già lavorato nel corso del 2024 al fine di gestire i potenziali impatti negativi e ridurre i potenziali rischi legati alla cybersecurity. La politica definisce i principi, le linee guida e le procedure per proteggere le infrastrutture ICT del Gruppo Piovano da accessi non autorizzati includendo diverse misure di sicurezza, tra cui, ma non solo, controlli di accesso, crittografia dei dati, protocolli di risposta agli incidenti e audit di sicurezza periodici. Nel 2025, 671 dipendenti sono stati formati in ambito cybersecurity (considerando sia la piattaforma ad hoc relativa alla formazione sulla cybersecurity sia la formazione dentro la piattaforma Academy), per un totale di 1.517 ore.



POLITICA SULLA SALUTE E SICUREZZA

La Politica per la Salute e la Sicurezza a livello di Gruppo si affianca alle varie policy già in essere⁽¹⁸⁾ nelle sedi aziendali, dove si recepiscono e applicano le normative locali in materia di salute e sicurezza. Ad esempio, nelle controllate americane di Piovano North America è presente un Comitato per la Sicurezza che, fra le altre cose, si occupa di aggiornare annualmente le Politiche sulla Sicurezza per garantirne la continua validità. L'obiettivo della politica è garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre per tutti i dipendenti, prevenire gli incidenti e minimizzare i rischi legati alla salute e alla sicurezza sul lavoro.

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

[S1-2]:

Processi di coinvolgimento della forza lavoro propria e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti

Il coinvolgimento dei dipendenti e dei rappresentanti dei lavoratori viene stabilito in conformità con gli accordi con i sindacati, ove presenti, nei rispettivi Paesi in cui il Gruppo opera.

L'intranet aziendale, attiva per tutto il Gruppo, offre una piattaforma centralizzata per accedere a documenti importanti, policy e procedure, comunicazioni interne e risorse formative.

Nell'anno 2023 è stata lanciata per la prima volta la *Global Employee Survey* che ha visto coinvolti tutti i dipendenti in tutti i Paesi del Gruppo e che verrà ripetuta nel 2026, al fine di monitorare gli effetti migliorativi derivanti dalle iniziative implementate. Nel 2024, infatti, erano stati organizzati 22 *focus group* in diverse aziende del Gruppo, da cui sono poi scaturiti progetti di miglioramento sia a livello locale che di Gruppo. L'obiettivo di tale indagine era quello di ascoltare la voce dei dipendenti e portare innovazione e miglioramento nella vita aziendale. Questa iniziativa è parte integrante dell'impegno per migliorare continuamente l'ambiente lavorativo aziendale, la comunicazione interna e il benessere dei collaboratori del Gruppo.

In aggiunta, nel 2025, in linea con quanto già avviato l'anno prima, i dipendenti di tutti i Paesi sono stati valutati con un sistema basato su indicatori di performance omogenei. In diversi Paesi del Gruppo veniva già effettuata una volta all'anno una valutazione dei dipendenti, ma nel 2024 attraverso il nuovo sistema di gestione delle risorse umane, *SuccessFactors*, è stato avviato un programma di valutazione delle performance (il "*Global Performance Program*"), che permette a ciascun

dipendente di svolgere un'autovalutazione e di ricevere una valutazione da parte del proprio responsabile. Lo scopo è quello di facilitare la comunicazione tra il dipendente e il responsabile di riferimento e valutare comportamenti e prestazioni.

La responsabilità operativa di assicurare il coinvolgimento dei lavoratori è affidata alla Responsabile Risorse Umane del Gruppo e ai vari Responsabili Risorse Umane presso le filiali ove presenti e ai vari manager di ogni società.

Con riferimento al tema salute e sicurezza, il Gruppo si impegna a comunicare informazioni sulla salute e sicurezza ai propri collaboratori utilizzando sia supporti cartacei, attraverso le bacheche poste nei vari reparti produttivi, sia in formato digitale attraverso il portale aziendale accessibile a 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), vengono programmate per analizzare lo stato di salute e sicurezza aziendale e decidere le diverse misure da adottare per ridurre o minimizzare eventuali criticità rilevate. Inoltre, gli RLS possono convocare consultazioni straordinarie in caso di pericolo o situazioni che richiedono interventi urgenti. La responsabilità operativa di assicurare il coinvolgimento dei lavoratori è affidata ai vari direttori di stabilimento ove presenti o General Manager.



[S1-3]: Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni

Il Gruppo Piov ha predisposto dei processi e dei meccanismi formali per prevenire e porre rimedio agli impatti negativi sui propri lavoratori, garantendo canali accessibili e trasparenti attraverso cui la forza lavoro può sollevare preoccupazioni e ricevere un riscontro efficace e tempestivo sulle problematiche segnalate. A tal fine, nel corso del 2024 è stato implementato un canale di Whistleblowing corredato da una Procedura per la Segnalazione di Violazioni. Tutti i dipendenti e tutti i soggetti collegati al Gruppo Piov (lavoratori subordinati, autonomi, collaboratori, consulenti, volontari, tirocinanti, azionisti e amministratori) possono effettuare segnalazioni di violazioni tramite la piattaforma web dedicata e sono incoraggiati a segnalare qualsiasi comportamento che sia, anche solo potenzialmente, in contrasto con la legge o con le disposizioni del Codice Etico. Il Comitato Etico, organo autonomo e indipendente, è responsabile della ricezione, gestione e istruttoria delle segnalazioni, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante e delle informazioni fornite. Il Comitato Etico predispone un'informativa sintetica con osservazioni e raccomandazioni, inviata agli organi amministrativi e di controllo competenti, che ne monitorano l'attuazione. Il Gruppo Piov, nel trattare i reclami, tutela la riservatezza del segnalante e vieta qualsiasi forma di ritorsione

o discriminazione nei suoi confronti o verso soggetti collegati, quali facilitatori o colleghi.

La Procedura di cui sopra è oggetto di iniziative di formazione rivolte a tutta la forza lavoro. In aggiunta, le funzioni competenti forniscono informazioni chiare e aggiornate sui canali e sulle modalità di segnalazione, promuovendo la consapevolezza e l'utilizzo corretto degli stessi.

La Procedura è sottoposta a revisione periodica per garantirne l'efficacia e l'adeguatezza rispetto alla normativa e alle best practice. A tal fine, viene monitorata costantemente la gestione delle segnalazioni e l'attuazione delle raccomandazioni, assicurando un miglioramento continuo del sistema di gestione delle segnalazioni e delle misure di rimedio adottate. Per garantire l'efficacia del canale di Whistleblowing, inoltre, nel corso del 2024 sono stati fatti alcuni test per monitorarne il funzionamento, essendo il primo anno di adozione. Le segnalazioni di violazioni possono aiutare a identificare e affrontare tempestivamente, tramite adeguate misure di contrasto e prevenzione, criticità e rischi cui sono potenzialmente esposte le società e gli stakeholders del Gruppo Piov. Si rimanda al paragrafo “[G1-1]: Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese” per ulteriori dettagli.

[S1-4]: Interventi su impatti rilevanti per la forza lavoro propria e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità rilevanti in relazione alla forza lavoro propria, nonché efficacia di tali azioni

Per gestire adeguatamente i rischi e gli impatti significativi legati alla propria forza lavoro, Piov adotta una serie di iniziative specifiche rivolte ai dipendenti. La Direzione Risorse Umane si occupa di monitorare regolarmente l'efficacia delle misure adottate per ridurre gli effetti negativi.

Maggior benessere

Le azioni intraprese per favorire il benessere e lo sviluppo della forza lavoro vengono definite sulla base di un processo di ascolto continuo, che include l'analisi dei feedback raccolti tramite la Global Employee Survey. Questo approccio consente di individuare tempestivamente eventuali impatti negativi, effettivi o potenziali, e di adottare misure adeguate a prevenirli e mitigarli.

Per favorire un maggior benessere e un equilibrio tra vita professionale e vita privata le manovre in atto sono numerose, come ad esempio: flessibilità dell'orario di lavoro; concessione di varie tipologie di part-time; concessione dello smart working.

Protezione dei dati personali

Le misure adottate per assicurare la tutela dei dati, inclusi quelli personali, riguardano sia la protezione della privacy sia la cybersecurity. In particolare, Piov S.p.A. ha implementato un modello di gestione della privacy che prevede la designazione di responsabili specifici per ciascuna funzione aziendale, in conformità con le normative vigenti. Ogni filiale italiana è titolare del trattamento dei dati, mentre per le filiali europee si applica il GDPR, con il rispetto delle disposizioni locali. Tra gli adempimenti principali, Piov S.p.A.:

- ha predisposto un organigramma della privacy;
- ha adottato il Privacy Management System (Manuale Privacy);
- ha istituito un Registro dei Trattamenti;
- ha implementato il Regolamento aziendale per il corretto utilizzo degli strumenti informatici e telematici (IT Policy);
- ha adottato un completo assetto di informative privacy per dipendenti, partner commerciali, utenti siti internet e terzi.

Per ridurre il rischio di hacking interno, il Gruppo adotta diverse misure di sicurezza, in linea con quanto previsto dalle linee guida interne. Tra queste, rientrano il sistema di autorizzazioni e, per alcuni uffici, il blocco dell'utilizzo di chiavette USB, servizi di cloud storage e piattaforme di file sharing.

Per rafforzare la sicurezza informatica, il Gruppo ha introdotto una piattaforma dedicata alla *cybersecurity awareness*, accessibile a tutto il personale e conforme ai requisiti della direttiva NIS 2. Questo strumento consente di distribuire contenuti formativi ai dipendenti, riguardanti i rischi legati alla cybersecurity. Nell'anno 1.319 dipendenti hanno partecipato a corsi di formazione sul tema della cybersecurity.

Formazione e sviluppo

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 2025 sono state erogate sessioni di formazione.

Alla nascita dell'Academy, nell'ottica di avere un processo formativo all'avanguardia, si è deciso di appoggiarsi alla piattaforma Learning Management System web LITMOS (“LMS”). In questo modo le sessioni in classe possono essere affiancate a moduli e-learning nati e pensati per efficientare le prime.

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. Il prossimo step del progetto è la totale integrazione in un unico ambiente dei programmi di formazione e aziendale.

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.

La piattaforma LMS (Learning Management System) tra i vari vantaggi, permette di:

- garantire la possibilità di creare un percorso di On-Boarding, sia tecnico che trasversale, per i neoassunti;
- 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 Piovon 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 Piovon Academy è stata utilizzata per verificare le competenze acquisite durante la sessione tenuta in aula. Nel 2025, inoltre è continuato il progetto per l'integrazione tra LMS e la piattaforma HR SAP SuccessFactors.

Nel corso del 2024 è stato avviato il progetto d'implementazione del sistema di HCM (Human Capital Management) SuccessFactors, una suite integrata che supporta la gestione dei dipendenti del Gruppo dalla fase di assunzione all'intero percorso aziendale. Nel monitoraggio dell'intero ciclo di vita dei talenti, il sistema consente di definire obiettivi e prestazioni, riconoscere i risultati ottenuti, promuovere un apprendimento continuo, supportare lo sviluppo di carriera, effettuare talent review e pianificare le successioni, il tutto coinvolgendo i dipendenti. Il processo di Performance Evaluation, che coinvolge il dipendente e il suo manager di riferimento, rappresenta uno strumento fondamentale per promuovere la partecipazione attiva delle persone, e al contempo, per valutare le competenze e i relativi fabbisogni formativi.

In questo contesto, per sostenere lo sviluppo professionale, vengono inviate comunicazioni ai dipendenti riguardanti le posizioni aperte. Per quanto riguarda la crescita personale, il Gruppo propone una serie di corsi per tutto il personale sulle technical e soft skills.

Salute e Sicurezza

Per quanto riguarda la Salute e la Sicurezza 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 e tutelare l'incolumità dei propri dipendenti, nonché di ogni altra persona che dovesse essere direttamente o indirettamente coinvolta nelle attività dell'azienda.

Inoltre, il Gruppo 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.

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 Piovon S.p.A. ha ottenuto il rinnovo nel 2025 della certificazione ISO 45001:2023 per gli uffici, la sede produttiva e il magazzino dell'unità operativa situata a Santa Maria di Sala (VE).



[S1-5]:
Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti

Gli obiettivi relativi alla forza lavoro propria sono stati definiti nell'anno 2022 con il supporto di un consulente e approvati dal Consiglio di Amministrazione nel 2024, con parere favorevole del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità allora in essere. Per ciascun obiettivo è stato individuato il perimetro, il responsabile e una data di riferimento / data target. A chiusura dell'esercizio 2025 è stato effettuato un incontro di monitoraggio e di discussione degli obiettivi con il Chief HR Officer volto a riesaminare gli obiettivi in essere e a valutarne

l'aggiornamento, tenendo conto anche delle priorità introdotte dalla nuova proprietà in vista della definizione del prossimo Piano di Sostenibilità.

L'anno base per tutti gli obiettivi è il 2022 e dove c'è l'indicazione "a parità di perimetro" si intende il perimetro del Gruppo del 2022, senza considerare le società entrate nel Gruppo dal 2023 in poi (sostanzialmente Nuvu e Penta Auto Feeding India).

WE SUPPORT



OBIETTIVI SDGs



CONDIZIONI DI LAVORO, PARI OPPORTUNITÀ PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

OBIETTIVO	ATTIVITÀ	PERIMETRO	INDICATORE	DUE DATE	AREA GEOGRAFICA	STK IMPATTATI	MONITORAGGIO 2025
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	Tutte le aree geografiche in cui opera il Gruppo.	Dipendenti	Raggiunto nel 2024 e confermato nel 2025 (a parità di perimetro). C'è stato un allineamento nella definizione di minoranze per tutto il Gruppo
	Aumentare la rappresentanza femminile nei ruoli manageriali	Gruppo	+ 5 p.p. (+ 3 donne in ruoli manager)	2026	Tutte le aree geografiche in cui opera il Gruppo.	Dipendenti	+ 2 p.p. nel 2025 a parità di metodologia di calcolo*
	Aumentare la rappresentanza femminile nell'organico	Gruppo	almeno il 22% organicamente → + 5 p.p.	2030	Tutte le aree geografiche in cui opera il Gruppo.	Dipendenti	nel 2025 a parità di perimetro pari al 17,4%

*Per il calcolo sono state considerate le società del Gruppo considerate strategiche (con un fatturato superiore a 20 mln €).

WE SUPPORT



OBIETTIVI SDGs



FORMAZIONE E SVILUPPO

Tutti gli obiettivi legati alla formazione e sviluppo hanno da un lato il fine di aumentare le ore di formazione, dall'altro di aumentarne i contenuti e infine di standardizzare sia la metodologia di erogazione che la relativa metodologia di raccolta dei dati, per evitarne la dispersione.

OBIETTIVO	ATTIVITÀ	INDICATORE	DUE DATE	AREA GEOGRAFICA	STK IMPATTATI	MONITORAGGIO 2025
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)	1 volta all'anno al 25% dei dipendenti	2024-2028	Italia	Dipendenti	Raggiunto nel 2025: erogata formazione ai nuovi assunti sul Codice Etico e il modello 231 e creato video di induction sul Codice Etico
	Estendere l'accessibilità all'Academy del Gruppo a tutte le società del perimetro	Nam	2025	Nord America e Sud America	Dipendenti	Raggiunto
		Sam	2025			Raggiunto
	Incrementare le ore di formazione erogate pro capite tramite l'Academy di Gruppo	Il 30% delle ore totali di formazione	2025	Italia	Dipendenti	Avviato il progetto di standardizzazione e incrementati i corsi, tuttavia nell'anno non è stato raggiunto il 30%
			2026	Emea	Dipendenti	
			2028	Tutte le aree geografiche in cui opera il Gruppo	Dipendenti	
	Collettore ore di formazione a livello di Gruppo da parte dell'Academy di Gruppo	Tutte le ore di formazione (anche H&S)	2027	Tutte le aree geografiche in cui opera il Gruppo	Dipendenti	Avviato il progetto
	Ampliare l'offerta formativa proposta nell'Academy al fine di accrescere determinate competenze e conoscenze (e.g. leadership, digital, soft skills, comportamenti sostenibili, etc.)	Minimo 3 ore pro capite	2025	Resto Emea	Dipendenti	Raggiunto, 3,57 ore
Incrementare le ore di formazione	4 giorni all'anno	2025	Tutte le aree geografiche in cui opera il Gruppo	Dipendenti	Nel 2025 c'è stato un calo, quasi 3 giorni di formazione pro capite	

Per il 2025, la società si era posta due obiettivi specifici di incremento delle ore di formazione per i propri dipendenti. Tuttavia, al termine dell'anno, tali obiettivi non sono stati pienamente raggiunti. Questo risultato è stato influenzato dall'assenza per una parte dell'anno della figura dell'Academy

Manager che ha portato alla riduzione temporanea delle attività di coordinamento e pianificazione dei percorsi formativi, limitando la piena realizzazione dei programmi previsti.

La società riconosce l'importanza strategica della formazione

continua per lo sviluppo delle competenze e il benessere dei dipendenti e si impegna a rivedere e rafforzare le proprie iniziative formative. A tal fine, sono in corso azioni correttive quali potenziamento dei corsi nelle piattaforme in e-learning e maggiore coinvolgimento dei responsabili di funzione anche

attraverso il percorso intrapreso di Performance Evaluation come descritto nel paragrafo precedente.

Il monitoraggio continuo e la definizione di nuovi target misurabili saranno prioritari per garantire progressi concreti nei prossimi anni.



OBIETTIVI SDGs



SALUTE E SICUREZZA

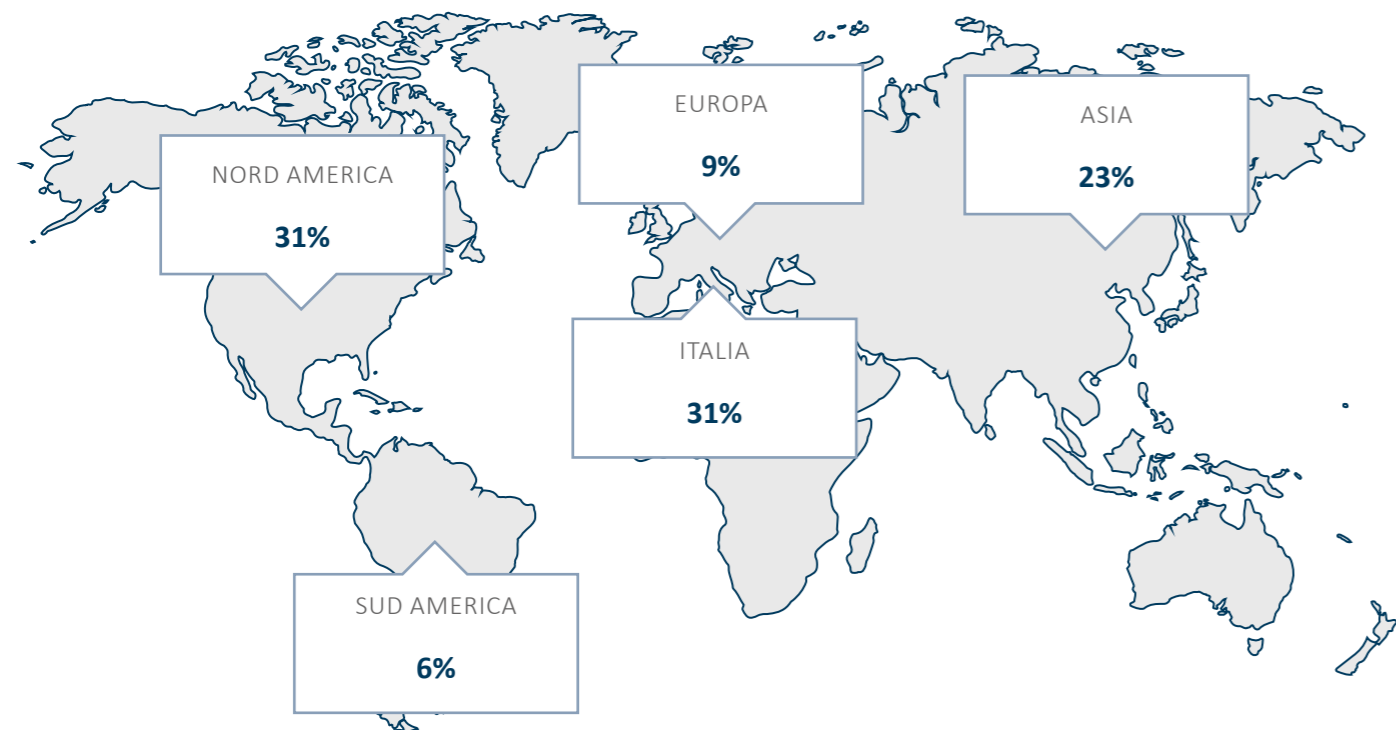
OBIETTIVO	ATTIVITÀ	INDICATORE	DUE DATE	AREA GEOGRAFICA	STK IMPATTATI	MONITORAGGIO 2025
SUPPORTARE LO SVILUPPO DELLE COMPETENZE DEI COLLABORATORI	Aumentare le ore di formazione pro capite in ambito Salute e Sicurezza	+15% ore di formazione	2024-2028	Tutte le aree geografiche in cui opera il Gruppo	Dipendenti	Raggiunto, + 57% a parità di perimetro

[S1-6]:
Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa

Al 31 dicembre 2025 il Gruppo Piovan conta 2.134 dipendenti, in aumento del 2% rispetto al 31 dicembre 2024. Il Gruppo si avvale inoltre di lavoratori non dipendenti, nello specifico lavoratori in somministrazione, che a fine anno sono 116 (111 uomini e 5 donne), sostanzialmente in linea rispetto all'anno scorso (pari a 119, 115 uomini e 4 donne) impiegati in varie funzioni, service, ufficio tecnico, produzione e amministrazione. La società del Gruppo che si avvale maggiormente di lavoratori in somministrazione è Nuvu, in India, il 63%.

Al 31 dicembre 2025 le donne rappresentano il 15,3% della forza lavoro, in linea con l'anno precedente. Rimane invariato anche il numero di dirigenti di genere femminile, pari a quattro, corrispondenti all'8,5% del totale.

Di seguito riportiamo la percentuale di dipendenti impiegata per regione.



2.134

I DIPENDENTI DEL GRUPPO PIOVAN

15,3%

DEI DIPENDENTI È DI GENERE FEMMINILE

Le informazioni quantitative sotto riportate riguardo ai dipendenti del Gruppo sono espresse in Headcount o in FTE, come opportunamente specificato in ciascuna tabella. Per il calcolo Headcount il totale dei dipendenti è coerente con il totale dei dipendenti riportato nella Relazione Finanziaria Annuale 2025, Relazione sulla gestione, al paragrafo "Altre Informazioni".

NUMERO DI DIPENDENTI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE - HEADCOUNT AL 31 DICEMBRE

	2025				2024			
	uomini	donne	altro/ non comunicato	totale	uomini	donne	altro/ non comunicato	totale
Dirigenti	43	4	-	47	43	4	-	47
Quadri	142	16	-	158	141	16	-	157
Impiegati	993	277	-	1.270	954	269	-	1.223
Operai	629	30	-	659	631	28	-	659
Totale	1.807	327	-	2.134	1.769	317	-	2.086

TABELLA ESRS S1-6: NUMERO DI DIPENDENTI DIVISO PER GENERE - HEADCOUNT AL 31 DICEMBRE

GENERE	2025	%	2024	%
Uomini	1.807	85%	1.769	85%
Donne	327	15%	317	15%
Altro / Non Comunicato	-	-	-	-
Totale dipendenti	2.134	100%	2.086	100%

TABELLA ESRS S1-6: NUMERO DI DIPENDENTI NEI PAESI IN CUI L'IMPRESA CONTA ALMENO 50 DIPENDENTI / CHE RAPPRESENTANO ALMENO IL 10 % DEL NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI - HEADCOUNT AL 31 DICEMBRE

	2025	2024
Italia	667	665
Resto dell'EMEA	194	199
- di cui Germania	79	83
Nord America	660	650
- di cui USA	605	599
Sud America	120	118
- di cui Brasile	117	118
Asia	493	454
- di cui Cina	136	127
- di cui India	291	266
Totale dipendenti	2.134	2.086

TABELLA ESRS S1-6: NUMERO DI DIPENDENTI DIVISI IN BASE AL TIPO DI CONTRATTO, SUDDIVISI PER GENERE - FTE AL 31 DICEMBRE

	2025				2024			
	uomini	donne	altro/ non comunicato	totale	uomini	donne	altro/ non comunicato	totale
Numero di dipendenti	1.802	318	-	2.120	1.761	306	-	2.067
Numero di dipendenti a tempo indeterminato	1.734	286	-	2.020	1.677	270	-	1.947
Numero di dipendenti a tempo determinato	68	32	-	100	85	35	-	120
Numero di dipendenti ad orario variabile	-	-	-	-	-	-	-	-
Numero di dipendenti a tempo pieno	1.793	294	-	2.087	1.749	286	-	2.035
Numero di dipendenti part-time	8	25	-	33	12	20	-	32

Il calcolo per l'esposizione in FTE (full time equivalent) rappresenta il numero di lavoratori convertito in equivalente a tempo pieno, in pratica ogni FTE corrisponde a un dipendente a tempo pieno. I lavoratori part-time sono stati convertiti proporzionalmente in base alle ore lavorate. I dati del 2024 sono stati ricalcolati per poterli esporre in FTE in egual maniera.

TABELLA ESRS S1-6: TASSO DI AVVICENDAMENTO - HEADCOUNT AL 31 DICEMBRE

N. DIPENDENTI	2025	2024
Numero di dipendenti che hanno lasciato l'impresa	249	254
Tasso di avvicendamento	12%	12%

Il tasso di avvicendamento, calcolato come il rapporto fra il numero puntuale di dipendenti del Gruppo Piovan che hanno lasciato l'impresa rispetto al numero totale dei dipendenti al 31/12/2025 è pari al 12%, in linea con l'anno scorso, così come il tasso di assunzione che risulta essere pari al 13%.

13%**IL TASSO DI ASSUNZIONE
NEL 2025**

[S1-7]: Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa

Il Gruppo si avvale inoltre di lavoratori non dipendenti, nello specifico lavoratori in somministrazione, che a fine anno sono 116 (111 uomini e 5 donne), sostanzialmente in linea rispetto all'anno scorso (pari a 119, 115 uomini e 4 donne) impiegati in varie funzioni, service, ufficio tecnico, produzione e amministrazione. La società del Gruppo che si avvale maggiormente di lavoratori in somministrazione (il 63%) è Nuvu, in India.

TABELLA ESRS S1-7: DETTAGLI LAVORATORI NON DIPENDENTI HEADCOUNT AL 31 DICEMBRE

	2025	2024
Lavoratori non dipendenti	131	145
<i>di cui lavoratori interinali</i>	<i>116</i>	<i>119</i>

[S1-8]: Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale

TABELLA ESRS S1-8: DETTAGLIO COPERTURA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA - HEADCOUNT AL 31 DICEMBRE

	2025	2024
Numero dipendenti coperti da contrattazione collettiva	898	894
Percentuale dipendenti coperti da contrattazione collettiva	42,1%	42,9%

TABELLA S1-8: COPERTURA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E DIALOGO SOCIALE AL 31 DICEMBRE

Tasso di copertura	2025			2024		
	Copertura della contrattazione collettiva	Dialogo sociale	Rappresentanza sul luogo di lavoro (soltanto SEE)	Copertura della contrattazione collettiva	Dialogo sociale	Rappresentanza sul luogo di lavoro (soltanto SEE)
0-19 %	Resto EMEA	Nord America, Asia	Resto EMEA	Resto EMEA	Nord America, Asia	Resto EMEA
20-39 %						
40-59 %						
60-79 %			Italia			Italia
80-100 %	Italia	Sud America		Italia	Sud America	

La tutela dei diritti dei lavoratori e i relativi rischi connessi viene gestita tramite l'applicazione dei contratti collettivi (laddove presente) e/o individuali nel rispetto delle normative locali in tutti i Paesi in cui il Gruppo è presente. Il personale italiano del Gruppo è soggetto a contrattazione collettiva coerentemente con la linea aziendale orientata a creare occupazione stabile e duratura per i propri lavoratori. In particolare modo, Piovan S.p.A. è regolamentata dal Contratto Collettivo Nazionale dell'Industria Metalmeccanica e dell'installazione d'impianti. In maniera simile nei Paesi in cui non è prevista la contrattazione collettiva, il 100% del personale del Gruppo è assunto tramite forme similari. Questo approccio garantisce a ciascun individuo un numero massimo di ore lavorative e il diritto alla libertà di associazione- ove previsto- tutelando dunque i diritti dei lavoratori.



[S1-9]: Metriche della diversità

TABELLA S1-9: DISTRIBUZIONE DI GENERE TRA I MEMBRI DELL'ALTA DIRIGENZA - HEADCOUNT AL 31 DICEMBRE

n. dipendenti / %	2025				2024			
	uomini	donne	altro/ non comunicato	totale	uomini	donne	altro/ non comunicato	totale
Numero	43	4	-	47	43	4	-	47
Percentuale	91%	9%	0%	100%	91%	9%	0%	100%

TABELLA S1-9: DISTRIBUZIONE DIPENDENTI PER GRUPPO DI ETÀ - HEADCOUNT AL 31 DICEMBRE

gruppi d'età	2025		2024	
	n. dipendenti	percentuale	n. dipendenti	percentuale
< 30 anni	295	14%	277	13%
Da 30 a 50 anni	1.170	55%	1.134	54%
> 50 anni	669	31%	675	32%
TOT.	2.134	100%	2.086	100%

[S1-10]: Salari adeguati

A seguito delle analisi delle retribuzioni di tutti i dipendenti del Gruppo, si è concluso che tutti i lavoratori percepiscono un salario adeguato, in linea con i parametri di riferimento applicabili per ogni paese in cui il Gruppo opera.

[S1-13]: Metriche di formazione e sviluppo delle competenze

TABELLA S1-13: ORE MEDIE DI TRAINING PRO-CAPITE - PER GENERE AL 31 DICEMBRE

ORE MEDIE TRAINING PRO-CAPITE - PER GENERE	2025	2024
Uomini	22,72	25,36
Donne	27,66	25,08
Altro/Non Comunicato	-	-
Totale	23,47	25,32

TABELLA S1-13: ORE MEDIE TRAINING PRO-CAPITE - PER LIVELLO DI INQUADRAMENTO AL 31 DICEMBRE

ORE MEDIE TRAINING PRO-CAPITE - PER LIVELLO DI INQUADRAMENTO	2025	2024
Dirigenti	16,80	18,25
Quadri	24,92	24,28
Impiegati	24,21	26,19
Operai	22,19	24,43
Totale	23,47	25,32

La metodologia applicata per ciascuna metrica esposta sopra è puntuale, sono stati riportati i dati puntuali delle ore di formazione effettuate da tutto il Gruppo nel corso dell'anno e il numero di dipendenti in forza al 31.12.2025.

Nel corso del 2025, il totale ore di training mostra un leggero calo, da 52.808 a 50.088. Questo trend è principalmente ascrivibile a una diminuzione delle ore di training tecnico specifico.

Nel corso del 2025 la Società è rimasta priva dell'Academy Manager e tale assenza ha contribuito, almeno in parte, alla riduzione registrata. Si evidenzia inoltre una diminuzione delle ore di formazione in materia di salute e sicurezza, riconducibile al fatto che nel 2024 erano stati erogati numerosi corsi e che gli aggiornamenti obbligatori sono generalmente previsti con cadenza biennale o triennale.

Si rileva, invece, un incremento delle ore di formazione dedicate al prodotto e agli aspetti legali.

In maniera similare, a livello di ore pro capite, si assiste a una diminuzione da circa 25 ore di training medio a 23.

Il Gruppo si sta attivando per poter nuovamente incrementare il numero totale e medio-pro capite di ore di training con una serie di iniziative tra le quali:

- Ampliamento della scelta dei corsi online;
- Utilizzo di strumenti legati all'intelligenza artificiale per registrare e tradurre training attraverso la registrazione nella piattaforma Litmos per renderli fruibili a un'audience sempre maggiore;
- Miglioramenti nella tenuta dei registri delle ore di training.

50.088

LE ORE DI FORMAZIONE EROGATE
NEL 2025

TAB S1-13: % DIPENDENTI CHE HANNO PARTECIPATO A REVISIONI PERIODICHE DELLE PRESTAZIONI E DELLO SVILUPPO DELLA CARRIERA AL 31 DICEMBRE

	2025	2024
Uomini	69,7%	60,0%
Donne	84,4%	63,1%
Totale	71,9%	60,5%

Per il calcolo di questa metrica, è stato raccolto il dato puntuale del numero di revisioni periodiche delle prestazioni e dello sviluppo della carriera svolte nell'anno da ogni filiale del Gruppo. Tale valore è stato poi rapportato al numero totale di dipendenti in forza al 31.12.2025.

L'aumento rispetto all'anno scorso è riconducibile alla finalizzazione del modulo *Performance Program* all'interno del software *Successfactor*, come descritto sopra, oltre che l'implementazione del software per la maggior parte delle società del Gruppo.

[S1-14]: Metriche di salute e sicurezza

Per quanto riguarda la sicurezza (infortuni, malattie, ecc.) gli incidenti che ricorrono sono legati a rischi lavorativi previsti per mansioni / ambienti per i quali sono definite misure di prevenzione e protezione (dispositivi di protezione individuale, procedure, formazione - addestramento, sorveglianza sanitaria, etc.). Gli eventi avversi (infortuni, near miss, incidenti, quasi incidenti, ecc.) vengono quindi considerati singoli incidenti e non sistemici.

Per calcolare la metrica sono stati raccolti i dati per ogni filiale senza far ricorso a stime.

TABELLA S1-14: METRICHE DI SALUTE E SICUREZZA AL 31 DICEMBRE

DIPENDENTI	2025	2024
Percentuale dipendenti coperti dal sistema di salute e sicurezza aziendale	92,9%	93,7%
Numero di decessi dovuti a lesioni e malattie professionali	-	-
Numero di infortuni sul lavoro registrabili	27	17
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili (numero di incidenti per milione di ore lavorate)	6,70	4,25
Numero di casi di malattia professionale registrabili	-	-
Numero di giornate perse per lesioni o decessi dovuti a infortuni o malattie professionali	459	170
Indice di gravità degli infortuni (numero di giornate perse per migliaia di ore lavorate)	0,11	0,04
LAVORATORI NON DIPENDENTI	2025	2024
Numero di decessi dovuti a lesioni e malattie professionali	-	-
Numero di infortuni sul lavoro registrabili	3	3
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili (numero di incidenti per milione di ore lavorate)	12,13	13,05

[S1-15]: Equilibrio tra vita professionale e vita privata

TABELLA S1-15: METRICHE RELATIVE AL WORK-LIFE BALANCE AL 31 DICEMBRE

% dipendenti	2025				2024			
	uomini	donne	altro/ non comunicato	totale	uomini	donne	altro/ non comunicato	totale
Percentuale dipendenti che hanno diritto a congedi per motivi familiari	94,1%	92,7%	0,0%	93,9%	80,6%	81,1%	0,0%	80,6%
Percentuale dipendenti che hanno usufruito di congedi per motivi familiari	10,3%	9,5%	0,0%	10,2%	10,6%	7,6%	0,0%	10,2%

[S1-16]: Metriche di remunerazione (divario retributivo e remunerazione totale)

Le metriche richieste dall'ESRS S1-16 sono state determinate utilizzando i dati puntuali dei dipendenti in forza al 31 dicembre 2025 e le relative caratteristiche, inoltre è stato seguito lo standard di riferimento e i relativi requisiti applicativi. In particolare, per determinare il divario retributivo di genere, sono state prese in considerazione, per ogni dipendente in forza al 31 dicembre 2025, la retribuzione oraria lorda nella valuta locale ed è stato utilizzato il cambio medio di ciascuna valuta per il 2025 per convertirlo in euro. Al 31 dicembre 2025 il divario retributivo di genere era pari al 4,10%, mentre al 31.12.2024 era pari al 13,5%. Si ricorda che il divario retributivo registrato l'anno scorso era stato influenzato dall'accelerazione dei piani di incentivazione, che avevano comportato l'erogazione straordinaria di premi variabili a una parte della popolazione aziendale, incidendo temporaneamente sull'indicatore.

Con riferimento al Rapporto tra la remunerazione totale annua della persona che percepisce il salario più elevato e la remunerazione totale annua mediana di tutti i dipendenti, è stata utilizzata la retribuzione totale annua, così come definita dall'ESRS S1, in valuta locale, convertita poi in euro utilizzando il cambio medio 2025 per ciascuna valuta. Al 31 dicembre 2025 il rapporto tra la remunerazione totale annua della persona che percepisce il salario più elevato e la remunerazione totale annua mediana di tutti i dipendenti è pari a 37,4 in linea con l'anno scorso non considerando i piani d'incentivazione, che era pari a 35,0. Includendo anche l'effetto dell'accelerazione dei piani di incentivazione il rapporto era pari a 76,6.

[S1-17]: Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani

Nel corso dell'esercizio non sono stati riscontrati casi di discriminazione all'interno del Gruppo. L'unico episodio segnalato nell'anno precedente è stato gestito conformemente alle procedure interne ed è stato formalmente chiuso. Nel periodo di riferimento non sono pervenute segnalazioni attraverso gli appositi canali e, di conseguenza, non sono state comminate ammende, sanzioni o richiesti risarcimenti (importo pari a zero). Inoltre, con riferimento ai Diritti Umani connessi alla forza lavoro dell'impresa, nell'anno di riferimento non sono stati invece individuati incidenti gravi e il Gruppo non ha pagato ammende, sanzioni o risarcimenti relativi agli incidenti e alle denunce riportati.



ESRS S2 Informazioni sulla forza lavoro lungo la catena del valore

[S2 SBM-3]: Impatti, rischi e opportunità rilevanti e la loro interazione con la strategia e il modello aziendale

Operando in un contesto multinazionale, il Gruppo pone da sempre grande attenzione al rispetto dei diritti umani universalmente riconosciuti, considerandoli valori fondamentali e imprescindibili della propria cultura e strategia aziendale. Si impegna attivamente nella gestione e nella mitigazione dei potenziali rischi di violazione di tali diritti, con l'obiettivo di prevenire o evitare qualsiasi contributo a impatti negativi. Questo impegno si estende a tutto il contesto internazionale, caratterizzato da diversità etniche, sociali ed economiche, e riguarda sia i propri lavoratori sia quelli coinvolti lungo l'intera catena del valore.

Si riportano qui di seguito gli impatti e i rischi materiali relativi alla forza lavoro lungo la catena del valore.

IRO	NOME
Impatto	Impatti negativi verso tutti gli stakeholder a causa di non conformità relative a cybersecurity
Impatto	Mancato rispetto della parità di trattamento e opportunità, e delle condizioni di lavoro per i lavoratori nella catena del valore
Rischio	Rischio di mancato rispetto dei diritti umani

Gli impatti e i rischi individuati si riferiscono potenzialmente a tutti i lavoratori della catena del valore, senza eccezione alcuna. Il Gruppo ha identificato i lavoratori nella catena del valore che possono essere influenzati dalle operazioni aziendali, incluse le categorie esposte a potenziali impatti, tra i quali rientrano i lavoratori impiegati dai fornitori, dai subappaltatori, dai partner

commerciali e da tutte le realtà coinvolte nei processi produttivi, logistici e distributivi.

Il Gruppo si rivolge a un numero molto elevato di fornitori (nel 2025 si è rifornito da più di 6.000 fornitori) e vende i propri prodotti a numerosi clienti (nel 2025 ha venduto a più di 7.000 clienti). I fornitori, semplificando, si possono suddividere in due categorie principali, i fornitori legati alla categoria Prodotto, e i fornitori legati alla categoria dei Servizi. La maggior parte dei prodotti acquistati sono dei semilavorati, come ad esempio prodotti di media carpenteria in metallo, componentistica elettromeccanica e di automazione. La categoria dei Servizi è rappresentata principalmente dai trasporti e dalle consulenze. Il Gruppo presenta quindi un rischio minimo di dipendenza da singoli fornitori di lavoro o da specifici segmenti della catena del valore o dai lavoratori nella catena del valore. Tale configurazione è pienamente allineata con il modello di business e con la strategia aziendale, che privilegiano una gestione locale, efficiente e distribuita delle risorse, riducendo al contempo l'esposizione a potenziali concentrazioni di rischio. Attualmente non si hanno informazioni dettagliate relative a lavoratori particolarmente vulnerabili agli effetti negativi individuati, per contesto e caratteristiche.

più di 6.000

I FORNITORI NEL 2025

più di 7.000

I CLIENTI NEL 2025

[S2-1]: Politiche riguardanti i lavoratori lungo la catena del valore

Il Gruppo Piovan si è dotato negli anni di diverse Policy per gestire gli impatti sui lavoratori lungo la catena del valore e ridurre potenziali rischi relativi:



**CODICE ETICO
(AGGIORNATO NEL 2024)**



**POLITICA PER LA TUTELA
DEI DIRITTI UMANI (2023)**



**POLITICA PER LA TUTELA DELLA
DIVERSITÀ, DELL'EQUITÀ E
DELL'INCLUSIONE (DE&I) (2023)**



**CYBERSECURITY POLICY
(2025)**

Si rimanda al paragrafo “[MDR-P]: Politiche adottate per gestire le questioni di sostenibilità rilevanti” e “[S1-1]: Politiche relative alla forza lavoro propria” per ulteriori dettagli.

Il Gruppo Piovan si aspetta che i propri partner commerciali, inclusi venditori, agenti o altre terze parti mantengano principi almeno equivalenti al proprio Codice Etico quando conducono affari per o con il Gruppo e nella gestione del personale. Questa previsione è contenuta nella maggior parte dei contratti e nei termini e condizioni standard di vendita.

Inoltre, si richiede a tutti i fornitori del Gruppo di osservare elevati standard etici nella conduzione della loro attività e ci si aspetta che trattino il loro personale, senza eccezione alcuna, con rispetto e dignità.

Allo scopo di rafforzare ulteriormente i presidi, oltre al codice etico, il Gruppo Piovan ha predisposto una Politica Diritti Umani, con l'obiettivo di riassumere l'impegno del Gruppo in materia di diritti umani e descrivere i principi fondamentali alla base dei rapporti con tutti gli stakeholder con cui Piovan interagisce, finalizzati a garantire il rispetto dei principali standard nazionali

e internazionali, prevenendo o mitigando eventuali impatti negativi del proprio business. Impegno rafforzato nel corso dell'anno dall'iscrizione all'UNGC, United Nations Global Compact delle Nazioni Unite, ovvero la più grande iniziativa mondiale di sostenibilità aziendale, lanciata dal Segretario Generale



dell'ONU con l'obiettivo di promuovere un'economia globale più inclusiva e sostenibile. Si basa su 10 Principi in quattro aree: diritti umani, lavoro, ambiente e anticorruzione, che le aziende aderenti si impegnano a integrare nelle proprie strategie e operazioni. All'interno della Politica Diritti Umani si riportano i seguenti principi: divieto di ogni forma di lavoro forzato, incluso l'impiego di lavoro minorile, non è tollerato alcun tipo di molestia, non discriminazione, libertà di associazione, condizioni di lavoro adeguate, salute e sicurezza sul lavoro, sviluppo e la crescita professionale, sostegno ai diritti delle comunità locali, rispettare il diritto alla privacy.

Attualmente, il Gruppo non dispone di un codice di condotta specifico per i fornitori, ma si è attivamente impegnato ad inserirlo nei propri obiettivi di sostenibilità.

Nel corso del 2025, nei limiti delle informazioni a cui ha accesso il Gruppo, non sono stati rilevati casi di inosservanza dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani, della dichiarazione dell'OIL sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro o delle linee guida dell'OCSE destinate alle imprese multinazionali che coinvolgono lavoratori nella catena del valore, nonché segnalazioni di gravi problemi e incidenti in materia di diritti umani.



[S2-2]: Processi di coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore in merito agli impatti

Il Gruppo Piovan coinvolge attivamente i lavoratori della propria catena del valore nella valutazione degli impatti che li riguardano. Ciò avviene attraverso diverse iniziative, tra le quali si segnalano - solo per citarne qualcuna:

- Nell'ambito del programma di audit sui fornitori vengono predisposte delle checklist al fine di verificare la conformità e il rispetto delle principali normative vigenti in materia di sicurezza, ambiente, qualità e diritti dei lavoratori;
- Nel processo di *assessment* iniziale il fornitore viene valutato sulla base del grado di maturità, in relazione a determinati parametri ESG. Per approfondimenti si rimanda al capitolo "ESRS G-1- Condotta delle Imprese", paragrafo "[G1-2]: Gestione dei rapporti con i fornitori";
- Nel 2025 inoltre, i fornitori hanno contribuito alla valutazione degli impatti nell'ambito dell'analisi di Doppia Materialità (materialità d'impatto);

- Erogazione di attività formative rivolte a clienti e ai loro lavoratori, finalizzate al corretto utilizzo dei macchinari del Gruppo sia presso la sede del cliente, che online o presso le sedi del Gruppo;
- Interazione continuativa con clienti attraverso il personale di vendita e delle filiali tramite fiere, eventi, seminari, survey di customer service, associazioni di categoria e canali social. Il processo di coinvolgimento avviene su base periodica, con incontri e momenti di confronto definiti.

Tali processi di coinvolgimento, in continua evoluzione, sono assicurati sulla base di responsabilità differenziate che si distribuiscono trasversalmente su vari livelli all'interno dell'azienda.

[S2-3]: Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori nella catena del valore di esprimere preoccupazioni

Il Gruppo Piovan favorisce un ambiente aziendale in cui possano essere segnalate, senza conseguenze pregiudizievoli, violazioni di legge o condotte ritenute illecite o non conformi ai principi e valori del Codice Etico. Come verrà specificato nel capitolo "ESRS G1 - Condotta delle imprese", Piovan incoraggia a segnalare in buona fede eventuali irregolarità tramite apposito canale idoneo a garantire la riservatezza sull'identità del segnalante e sui contenuti della segnalazione, nel rispetto delle procedure adottate in materia di *whistleblowing*. Il soggetto preposto alla ricezione e gestione delle segnalazioni è il Comitato Etico del

Gruppo Piovan, composto da due responsabili di funzione (HR e Finance) e un professionista esterno. Il canale è pubblicamente accessibile attraverso apposito link all'interno della pagina del sito di Gruppo⁽¹⁹⁾. Tale canale è disponibile per tutti i lavoratori della catena del valore e accessibile liberamente online, pur specificando che non sussiste un'attività dedicata per comprendere se i lavoratori della catena del valore sono consapevoli dell'esistenza e del funzionamento di tale canale, sono state avviate numerose attività di training per aumentare la consapevolezza dell'esistenza.

(19) <https://www.piovan.com/it/compliance/>

[S2-4]: Interventi su impatti rilevanti per i lavoratori nella catena del valore e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti per i lavoratori nella catena del valore, nonché efficacia di tali azioni

Per la gestione dei rischi e dei possibili impatti negativi legati ai lavoratori sulla catena del valore, Piovan S.p.A. effettua visite a campione in loco e audit presso le strutture dei fornitori nella propria catena del valore, sia utilizzando risorse interne che risorse esterne. Collabora, inoltre, con le strutture dei propri fornitori per identificare rimedi ragionevoli, pratici, efficaci e vantaggiosi agli impatti materiali osservati durante la loro attività quotidiana. Le verifiche condotte riguardano, fra le altre, la Salute e la Sicurezza dei lavoratori, l'ambiente e la qualità. Il Gruppo, in coerenza con le proprie Policy ESG e con la Policy in materia di Cybersecurity, si impegna a garantire che anche i lavoratori coinvolti nella catena del valore non subiscano impatti negativi significativi in relazione al rispetto dei Diritti Umani, alle Pari Opportunità, alla tutela della Salute e Sicurezza sul lavoro e alla protezione dei dati personali.

In particolare, il Gruppo adotta un approccio strutturato mirato a prevenire e mitigare eventuali rischi legati al trattamento dei dati personali lungo la supply chain, promuovendo l'adozione di misure di sicurezza adeguate e il rispetto dei principi di

correttezza e trasparenza. A tal fine, vengono implementati requisiti specifici per i partner commerciali, inclusi presidi contrattuali e verifiche periodiche sul rispetto delle normative applicabili in materia di protezione dei dati e sicurezza informatica.

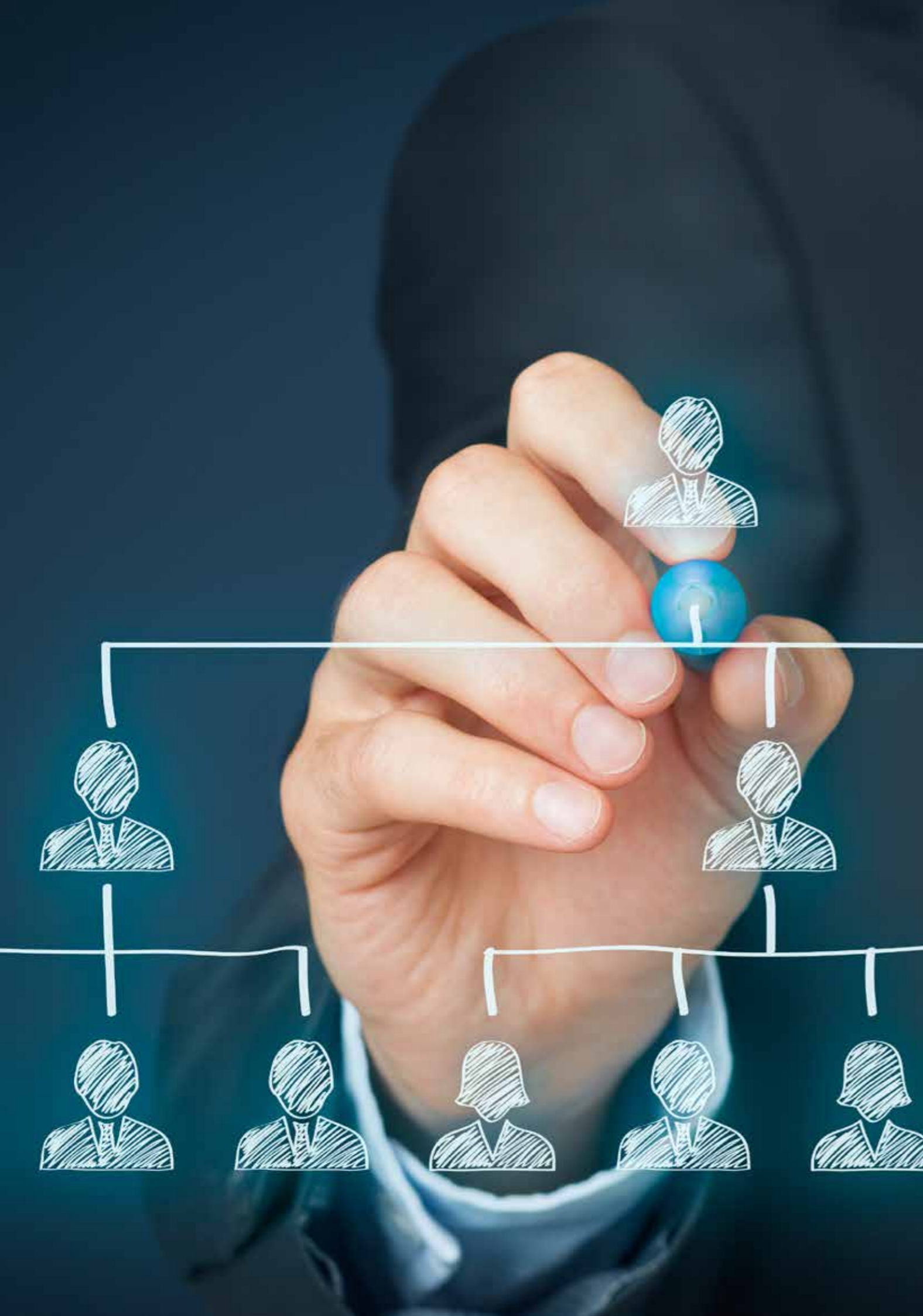
Il sistema di monitoraggio del Gruppo prevede inoltre audit in loco presso i fornitori, attività di *assessment* ESG e controlli mirati sulla gestione dei dati sensibili, strumenti che consentono di mantenere un quadro aggiornato delle condizioni operative dei partner e di intervenire tempestivamente, fornendo supporto e risorse adeguate a favorire pratiche responsabili e sicure lungo l'intera catena del valore.

Nel corso del 2025, non si è venuti a conoscenza di casi di inosservanza dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani, della dichiarazione dell'OIL sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro o delle linee guida dell'OCSE destinate alle imprese multinazionali che coinvolgono lavoratori nella catena del valore, nonché di gravi problemi e incidenti in materia di diritti umani.

[S2-5]: Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti

Gli obiettivi relativi a S2, Lavoratori nella catena del valore, sono riportati nel capitolo "ESRS G1- Condotta delle imprese", in quanto i temi trattati risultano strettamente correlati.





4

Informazioni sulla governance

ESRS G1

Condotta delle imprese

[G1 - IRO-1]:

Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti

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 e utili ad indirizzare, gestire e verificare le operazioni aziendali, in un'ottica di efficiente ed etico esercizio d'impresa. Per informazioni circa il processo per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità si rimanda al paragrafo "[IRO-1]: Descrizione del processo per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti".

Dall'Analisi di Doppia Materialità sono emersi i seguenti impatti e rischi materiali:

IRO	IMPATTO / RISCHIO ESG / OPPORTUNITÀ DI SOSTENIBILITÀ
Impatto	Episodi di corruzione
Impatto	Benefici per tutti gli stakeholder tramite elevati standard etici
Impatto	Impatto positivo potenziale derivante dalla possibilità di poter effettuare una segnalazione anche in forma anonima per gli stakeholder
Impatto	Diffondere una corretta cultura dell'impresa attraverso azioni di formazione
Impatto	Impatto positivo derivante da una gestione corretta dei fornitori considerando anche il rispetto delle prassi di pagamento concordate con loro
Impatto	Impatti negativi su ambiente e società per mancata selezione di fornitori virtuosi

[G1-1]:

Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese



CODICE ETICO

Per definire con chiarezza i valori di riferimento e responsabilità, il Gruppo Piovan ha deciso di dotarsi di un Codice Etico grazie a cui il Gruppo ha voluto evidenziare e diffondere i principi di comportamento e i valori che da sempre lo accompagnano, come ad esempio:

- **Correttezza:** Imprintare la conduzione delle attività aziendali ai principi di lealtà, correttezza, trasparenza ed efficienza. Tali principi rappresentano l'assunzione di responsabilità del Gruppo Piovan 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 tollerate comportamenti che, pur apparendo astrattamente tesi a favorire Piovan, risultino in contrasto con le normative vigenti o con il Codice Etico.
- **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.

- **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.
- **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.
- **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..
- **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".
- **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.
- **Ambiente:** Conoscere e rispettare la normativa ambientale. Piovan orienta il business verso comportamenti che siano il più possibile ecologicamente sostenibili.
- **Diritti Umani:** Promuovere e salvaguardare i diritti umani e il benessere delle comunità. Piovan condanna fermamente qualsiasi violazione delle normative applicabili in materia di tutela del lavoratore, immigrazione e lavoro minorile.

WE SUPPORT



Nel mese di novembre 2025 Piovan S.p.A. ha aderito al UN Global Compact Initiative. L'adesione al United Nations Global Compact rappresenta un impegno formale a integrare nella strategia aziendale i dieci principi su diritti umani, lavoro, ambiente e lotta alla corruzione, promuovendo un modello di crescita sostenibile e responsabile. Entrare a far parte dell'iniziativa significa adottare un approccio strutturato alla sostenibilità, rendicontare annualmente i progressi attraverso la Communication on Progress e contribuire attivamente a un ecosistema globale orientato al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs). Questa scelta rafforza la credibilità dell'azienda, ne consolida la reputazione e favorisce un dialogo trasparente con stakeholder, istituzioni e comunità.

Pur non avendo adottato una politica specifica in materia di lotta alla corruzione, il Gruppo considera la prevenzione della corruzione un valore fondamentale della propria cultura aziendale. Attraverso il Codice Etico e il Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01, il Gruppo si impegna fermamente a condannare ogni forma di corruzione e a contrastare attivamente qualsiasi comportamento corruttivo. In particolare, Piovan S.p.A. si è dotata del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01, che individua come funzioni maggiormente a rischio corruzione attiva e passiva i soggetti in "posizione apicale" e soggetti "subordinati". I soggetti in posizione apicale sono coloro che effettivamente hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto della Società. Sono inoltre assimilabili a questa categoria tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione dell'ente o di sue sedi distaccate. I soggetti subordinati sono i dipendenti e i collaboratori e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione ed il controllo di Soggetti Apicali. Tra i soggetti esterni interessati, oltre ai collaboratori, vi sono anche i promotori e i consulenti, che su mandato della Società compiono attività in suo nome. Rilevanti sono, infine, anche i mandati o i rapporti contrattuali con soggetti non appartenenti al personale della Società stessa. Per ulteriori approfondimenti si rimanda al paragrafo "[G1-3]: Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva". Si rimanda infine al paragrafo "[MDR-P]: Politiche adottate per gestire le questioni di sostenibilità rilevanti" per ulteriori dettagli in relazione alle politiche descritte sopra.



PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI. D. LGS. 10 MARZO 2023 N. 24 DI RECEPIMENTO DELLA DIRETTIVA (UE) 2019/1937 SUL C.D. WHISTLEBLOWING

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*. È quindi stato istituito un canale dedicato per poter fare segnalazioni, anche in forma anonima, sia per stakeholder interni sia esterni.

Con riferimento ai meccanismi per individuare e segnalare comportamenti illeciti e in contrasto con il proprio Codice Etico, si evidenzia che nel corso del 2024 è stato implementato un canale di *Whistleblowing* corredato da una Procedura per la Segnalazione di Violazioni conforme al Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, che recepisce la Direttiva (UE) 2019/1937 sul *whistleblowing*. Tale Procedura disciplina il sistema per l'invio, la ricezione e la gestione delle segnalazioni e si applica alle Società italiane del Gruppo Piovan e definisce: chi possono essere i segnalanti, le violazioni, i contenuti della segnalazione, le segnalazioni in forma anonima, le segnalazioni escluse, il canale di segnalazione interna (piattaforma WB), i destinatari della segnalazione (comitato etico), il processo di gestione della segnalazione interna, la riservatezza sull'identità del segnalante, le misure di protezione, la tutela del segnalato, trattamento dei dati personali, segnalazione esterna, responsabilità e sanzioni, tracciabilità e archiviazione, adozione, diffusione e formazione.

La procedura è stata approvata dal CdA di Piovan S.p.A. il 6 marzo 2024 ed è stata pubblicata sul sito web istituzionale e in apposita sezione della intranet aziendale. Tutte le filiali italiane l'hanno poi conseguentemente approvata e adottata. Gli organi amministrativi delle società del Gruppo Piovan hanno recepito la procedura e promuovono le opportune iniziative di formazione sull'istituto del *whistleblowing*, in coordinamento con la Capogruppo.

È stato costituito un Comitato Etico con un membro esterno indipendente e due manager interni. Il Comitato Etico, con l'ausilio delle funzioni competenti delle società del Gruppo Piovan, mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne ed esterne. Ai fini di adempiere alla normativa e in attuazione della procedura, è stata predisposta una piattaforma esterna dedicata con adeguati livelli di protezione per dare la possibilità di effettuare una segnalazione anche in forma anonima per tutti gli stakeholder. Coerentemente con le normative in materia, gli informatori che effettuano segnalazioni in buona fede sono tutelati da ogni forma di discriminazione e ritorsione.

Si segnala infine, che nel corso del 2025 sono state erogate complessivamente 1.720 ore di formazione su tematiche relative al Modello 231, al Codice Etico e ad aspetti legali, inclusi i temi del *whistleblowing*. La formazione ha coinvolto tutte le funzioni aziendali, garantendo così una copertura trasversale all'interno dell'organizzazione. I corsi sono strutturati per fornire sia una conoscenza di base che approfondimenti specifici in relazione ai ruoli e alle responsabilità dei partecipanti, con una frequenza annuale e sessioni dedicate a tematiche di particolare rilievo. Si rimanda al paragrafo “[S1-3]: Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni” per ulteriori dettagli.

POLITICA PER LA GESTIONE DELLA FISCALITÀ

Per perseguire una condotta responsabile in tutti i Paesi in cui il Gruppo è presente nel 2023 si è approvata la Politica per la gestione della fiscalità.

La politica, approvata il 12 settembre 2023 dal Consiglio di Amministrazione di Piovan S.p.A. e divulgata nel sito aziendale, è rivolta agli organi sociali, ai dipendenti di tutte le filiali del Gruppo senza eccezione alcuna, ai collaboratori (tra cui a mero titolo esemplificativo, consulenti, agenti, rappresentanti, intermediari, ecc.)

e chiunque cooperi e collabori con le società del Gruppo Piovan in tutte le aree geografiche in cui il Gruppo opera. L'obiettivo generale è quello di enunciare i seguenti principi:

- rispettare tutte le leggi, le norme, i regolamenti ed assolvere tutti gli adempimenti dichiarativi previsti in materia fiscale in tutti i Paesi in cui opera;
- applicare diligenza e giudizio professionale, assicurando che tutte le decisioni in materia fiscale siano prese a un livello appropriato;
- poiché la normativa fiscale è in continua evoluzione, ci si potrebbe trovare nella circostanza in cui non sia chiaro come applicare alcune norme fiscali a determinate circostanze. In questi casi, è necessario eseguire una solida valutazione del rischio, supportata da pareri esterni adeguati che garantiscano che la posizione fiscale adottata di volta in volta sia ragionevolmente corretta;
- sviluppare e promuovere rapporti di trasparenza e cooperazione con le autorità fiscali, gli enti governativi e altri soggetti terzi correlati;
- interagire costantemente con enti o associazioni di settore, governi e altri enti esterni (ad es. OCSE e UE) - ove possibile - per recepire tempestivamente tutte le variazioni in tema di futura legislazione fiscale;
- non operare in Paesi considerati paradisi fiscali o a bassa fiscalità e non avvalersi di strutture fiscali prive di sostanza commerciale al fine di ottenere indebiti vantaggi fiscali;
- Con riferimento alle transazioni economiche tra società del Gruppo, rispettare i principi base del valore normale e della libera concorrenza in coerenza con le linee guida emanate dall'OCSE.

L'adozione della Politica per la gestione della fiscalità risponde al rischio di incoerenza tra la strategia di sostenibilità e la strategia di business, garantendo che le pratiche fiscali siano allineate agli impegni ESG del Gruppo. Come per le altre policies ESG, la policy è stata poi approvata da tutte le filiali del Gruppo.

Per ulteriori dettagli in relazione alle politiche del Gruppo si rimanda al paragrafo “[MDR-P]: Politiche adottate per gestire le questioni di sostenibilità rilevanti”.

OBIETTIVI LEGATI ALLA GOVERNANCE

OBIETTIVO	ATTIVITÀ	INDICATORE	DUE DATE	AREA GEOGRAFICA	STK IMPATTATI	MONITORAGGIO 2025
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	1) pubblicazione/aggiornamento policies su sito e altri documenti ESG 2) sezione sostenibilità nella testata del sito 3) piano editoriale e News sul sito	2028	Tutte le aree geografiche in cui opera il Gruppo	Tutti gli stakeholder, Comunità locale e Collettività	1) pubblicazione/aggiornamento policies su sito e altri documenti ESG → raggiunto 2) sezione sostenibilità nella testata del sito → raggiunto 3) piano editoriale e News sul sito → implementate comunicazioni su LinkedIn e nell'intranet aziendale



[G1-2]: Gestione dei rapporti con i fornitori

Considerando fondamentale la propria catena di fornitura, il Gruppo si impegna a garantire pratiche etiche e responsabili nell'approvvigionamento di beni e servizi, nella selezione dei fornitori e nella definizione degli accordi, assicurando trasparenza ed equità nei pagamenti.

Nella gestione dei propri rapporti di fornitura, il Gruppo rispetta sempre i termini di pagamento concordati con il fornitore. L'alta frammentazione del parco fornitori, più di 6.000 fornitori in tutto il Gruppo, non permette di gestire in modo univoco i rapporti con i fornitori. Il Gruppo pur non avendo una politica per evitare ritardi di pagamento verso i fornitori da sempre rispetta le condizioni di pagamento, concordandole prima, fiduciosa che il rispetto possa portare a legami storici e consolidati.

Ciò che è possibile gestire in modo uniforme sono i processi di giudizio e di controllo dei fornitori: la procedura "Qualifica e monitoraggio dei fornitori", attualmente implementata dalle società italiane del Gruppo, da Piov Industrial Automation Co., Ltd, Piov Do Brasil e Conair, raggiungendo l'obiettivo prefissato per il 2025. L'obiettivo è quello di introdurre tale policy progressivamente a tutto il Gruppo: nel 2026 è prevista la sua applicazione alle filiali Universal Dynamic e Thermalcare US Inc..

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 e 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, sui potenziali rischi relativi alla salute e sicurezza sul lavoro e infine sui potenziali rischi ESG. A ciò si aggiunge un'analisi reputazionale del fornitore effettuata tramite una piattaforma ad hoc e in linea con la "Trade Compliance Procedure". Il Gruppo integra criteri sociali, ambientali ed etici presi in considerazione già nella fase di qualifica dei fornitori, attraverso un processo di valutazione che prevede la compilazione di un questionario di autovalutazione. Attraverso questo strumento, ai fornitori è richiesto di fornire informazioni relative a: i) certificazioni ambientali, di qualità, di salute e sicurezza e responsabilità sociale; ii) eventuale Codice Etico adottato; iii) procedure interne in materia di Diritti Umani, diversità e inclusione e non discriminazione. Al termine della compilazione del questionario, qualora un fornitore non soddisfi i requisiti minimi richiesti, l'Ufficio Acquisti provvede innanzitutto a contattarlo per fornire supporto nella corretta interpretazione delle domande e per verificare la coerenza e la veridicità delle informazioni fornite. Se, nonostante l'assistenza e le verifiche, il fornitore continua a non rispettare gli standard richiesti, lo stesso non viene inserito nella "Vendor List" aziendale, e pertanto non può essere qualificato come fornitore del Gruppo.

I fornitori valutati positivamente entrano nella "Vendor List" aziendale, che rappresenta l'unico elenco autorizzato per l'emissione degli ordini di acquisto.

Il *Vendor Ranking* prende in considerazione: indice di qualità, indice di puntualità, indice di competitività e infine l'indice ESG che viene ricavato dal questionario ESG compilato in fase di valutazione iniziale o periodica in cui vengono richieste le capacità organizzative del fornitore di far fronte alle tematiche ambientali, sociali e di Governance. Questo processo permette di integrare criteri di sostenibilità sin dalle prime fasi della qualifica, contribuendo a costruire e selezionare collaborazioni allineate agli impegni aziendali in ambito ESG.

Si rimanda al paragrafo "[S2-2]: Processi di coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore in merito agli impatti" per ulteriori dettagli.

WE SUPPORT



OBIETTIVI SDGs



OBIETTIVI LEGATI AI RAPPORTI CON I FORNITORI

OBIETTIVO	ATTIVITÀ	INDICATORE	DUE DATE	AREA GEOGRAFICA	STK IMPATTATI	MONITORAGGIO 2025
RINFORZARE GLI STRUMENTI DI ENGAGEMENT DEI FORNITORI E CREARE UNA RELAZIONE CHE INCLUDA LE TEMATICHE ESG	Predisporre la procedura di valutazione e monitoraggio dei fornitori. Inserire nella procedura la possibilità di effettuare audit fisici presso i fornitori		2025	Italia	Fornitori	Stilata procedura sia per le società italiane che per tutto il Gruppo
			2027	Tutte le aree geografiche in cui opera il Gruppo		
	Applicare la procedura → Estendere il perimetro di qualifica del fornitore. Includere nel questionario qualità dei fornitori tematiche legate alla sostenibilità, ESG, considerando human rights		2025	Italia	Fornitori	Raggiunto
			2027	Tutte le aree geografiche in cui opera il Gruppo		Applicata la procedura a: Piov Industrial Automation Co., LTD; Piov Do Brasil e Conair
	Includere considerazioni ESG nella valutazione periodica delle performance dei fornitori		2025	Italia	Fornitori	Il questionario è stato implementato con criteri ESG per la qualifica dei fornitori e la somministrazione dello stesso segue l'applicazione della procedura
			2027	Tutte le aree geografiche in cui opera il Gruppo		
	Valutare l'implementazione di progetto «pilota» di engagement sulle tematiche di sostenibilità diretto a un gruppo selezionato di fornitori		2027	Italia	Fornitori	
RAFFORZARE LA GOVERNANCE LUNGO LA CATENA DEL VALORE	Redigere il primo Codice di Condotta di Gruppo da condividere con tutti i fornitori		2028	Tutte le aree geografiche in cui opera il Gruppo	Fornitori	



[G1-3]: Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva

Uno dei temi centrali nei valori della cultura d'impresa del Gruppo Piovan è la lotta alla corruzione: attraverso il Codice Etico, infatti, il Gruppo si impegna a condannare ogni forma di corruzione e contrastare qualsiasi comportamento corruttivo.

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 filiali 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 Italia⁽²⁰⁾ 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 corruzione⁽²¹⁾.

In presenza di eventuali segnalazioni o casi sospetti di corruzione, il Gruppo adotta procedure strutturate che garantiscono l'indipendenza e l'imparzialità del processo investigativo. In particolare, la gestione delle verifiche è affidata al Comitato Etico, composto da tre membri, di cui uno indipendente ed esterno all'azienda, assicurando così la separazione dagli ambiti operativi e dalla catena di gestione potenzialmente coinvolta. La Procedura di Whistleblowing definisce in modo puntuale le modalità di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni, incluse le tempistiche, i livelli di riservatezza e il divieto di ritorsione nei confronti dei segnalanti. La procedura stabilisce inoltre il processo di comunicazione degli esiti delle istruttorie agli organi amministrativi competenti, in un'ottica di trasparenza e responsabilità (anche ODV e Collegio Sindacale).

Si ritiene la formazione sulle procedure e i modelli implementati un elemento fondamentale nella lotta alla corruzione: 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. Inoltre, vengono fornite a tutti i neoassunti una copia del Codice Etico e del Modello 231. Oltre a ciò, il Gruppo eroga periodicamente corsi di formazione in presenza e rende disponibili, tramite l'Academy, specifici moduli dedicati alla prevenzione della corruzione, accessibili e fruibili in qualsiasi momento da tutti i dipendenti.

(20) Nel corso del 2025 il modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01 è stato implementato nella controllata Doteco S.p.A..

(21) Il 25/11/2024, le società appartenenti al Gruppo IPEG, acquisite nel corso del 2022, hanno recepito e adottato tali linee guida.



[G1-4]: Casi accertati di corruzione attiva o passiva

Come nel 2024, anche per l'anno di rendicontazione 2025 il Gruppo non ha rilevato casi accertati di corruzione attiva o passiva, nè casi in cui lavoratori propri sono stati licenziati o sanzionati o relativi a contratti con partner commerciali che sono stati risolti o non rinnovati a causa di violazioni connesse alla corruzione. Il numero di condanne e l'importo delle ammende inflitte per violazioni delle leggi contro la corruzione attiva e passiva ammonta a zero casi. Inoltre, il Gruppo non ha procedimenti giudiziari pubblici in materia di corruzione attiva o passiva intentati nei suoi confronti e nei confronti dei lavoratori propri; pertanto, non ha intrapreso azioni contro le violazioni delle procedure e delle norme in materia.

[G1-6]: Prassi di pagamento

Nel corso del 2025 non sono stati intentati procedimenti giudiziari nei confronti di nessuna società del Gruppo per ritardi di pagamento, e al 31.12.2025 non ci sono procedimenti giudiziari pendenti per le stesse cause.

Con riferimento alle prassi di pagamento dei fornitori si evidenzia un tempo medio effettivo di pagamento di circa 64 giorni (51 giorni nel 2024⁽²²⁾), calcolato a partire dalla data della fattura.

I termini contrattuali normalmente concordati dal Gruppo sono pagamenti a 30, 60 e 90 giorni per quanto riguarda l'acquisto di materiali per la produzione e i servizi legati alla produzione (es. installazioni); mentre vengono concordati pagamenti prevalentemente a vista, o a 30 giorni con riferimento a consulenze o altre tipologie di servizi non collegati alla produzione.

Nel 2025, il 69% degli acquisti è stato pagato entro i 60 giorni (il 74% nel 2024), considerando 60 giorni come il termine contrattuale di pagamento medio concordato con i fornitori a livello di Gruppo. Queste informazioni si riferiscono ai pagamenti effettuati nei confronti di fornitori terzi nell'anno e non si rilevano differenze significative tra PMI e aziende di grandi dimensioni. L'analisi è stata svolta su un campione che rappresenta circa il 72% del valore degli acquisti del Gruppo ed i KPI sopra indicati sono calcolati in maniera ponderata sull'importo delle fatture.

(22) A seguito di un affinamento della metodologia di calcolo si segnala che i dati relativi al FY 2024 sono stati riesposti. L'anno scorso i dati pubblicati riportavano un tempo medio di pagamento pari a 46.

Altre informazioni obbligatorie

[IRO-2]: Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità dell'impresa ed elenco degli elementi d'informazione di cui ai principi trasversali e tematici derivanti da altri atti legislativi dell'UE

La tabella seguente elenca tutti gli obblighi di informativa ESRS presenti in ESRS 2 e nei topical standard considerati materiali per il Gruppo, che hanno guidato la preparazione della Rendicontazione di Sostenibilità. Il Gruppo ha determinato le informazioni rilevanti da divulgare attraverso un processo strutturato di Analisi di Doppia Materialità, per il cui dettaglio si rimanda al capitolo “[IRO-1]: Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti” ed ha optato, ove possibile, per l’applicazione dell’adeguamento graduale prevista dal Regolamento Delegato (UE) 2023/2772, paragrafo 10.4: “Disposizione transitoria: Elenco degli obblighi di informativa introdotti gradualmente” e dall’Appendice C. Il riferimento agli obblighi di informativa che il Gruppo ometterà- secondo quanto possibile dalle disposizioni transitorie- è riportato nella colonna “Riferimento documento e Note” della seguente tabella.

ESRS	OBBLIGO DI INFORMATIVA	RIFERIMENTO DOCUMENTO E NOTE ⁽²³⁾
ESRS 2- Criteri per la redazione	BP-1 Criteri generali per la redazione della Dichiarazione di sostenibilità	[BP-1]: Criteri generali per la redazione della Dichiarazione di Sostenibilità
	BP-2 Informativa in relazione a circostanze specifiche	[BP-2]: Informativa in relazione a circostanze specifiche
ESRS 2- Governance	ESRS 2 GOV-1 Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	[GOV-1]: Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo
	ESRS 2 GOV-2 Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate	[GOV-2]: Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate
	ESRS 2 GOV-3 Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione	[GOV-3]: Integrazione delle prestazioni di sostenibilità nei sistemi di incentivazione
	ESRS 2 GOV-4 Dichiarazione sul dovere di diligenza	[GOV-4]: Dichiarazione sul dovere di diligenza
	ESRS 2 GOV-5 Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità	[GOV-5]: Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità
ESRS 2- Strategia	SBM-1 Strategia, modello di business e catena del valore	[SBM-1]: Strategia, modello aziendale e catena del valore
	SBM-2 Interessi e opinioni dei portatori di interessi	[SBM-2]: Interessi e opinioni dei portatori di interessi
	SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	[SBM-3]: Impatti, rischi e opportunità rilevanti e la loro interazione con la strategia e il modello aziendale

(23) La dicitura “Phase-in” fa riferimento all’Elenco degli obblighi di informativa introdotti gradualmente in accordo con l’Appendice C (ESRS 1) del Regolamento Delegato (UE) 2023/2772. La dicitura “Phase-in (value chain)” è in accordo con le Disposizioni transitorie relative al capitolo 5 Catena del valore (ESRS 1) del Regolamento Delegato (UE) 2023/2772.

ESRS	OBBLIGO DI INFORMATIVA	RIFERIMENTO DOCUMENTO E NOTE ⁽²³⁾
ESRS 2- Gestione dei rischi e delle opportunità degli impatti	IRO-1 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	[IRO-1]: Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti
	IRO-2 Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità dell'impresa	[IRO-2]: Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità dell'impresa
ESRS E1- Cambiamento climatico	ESRS 2 GOV-3 Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione	[GOV-3]: Integrazione delle prestazioni di sostenibilità nei sistemi di incentivazione
	E1-1 Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici	[E1-1]: Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici
	E1-SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	[SBM-3]: Impatti, rischi e opportunità rilevanti e la loro interazione con la strategia e il modello aziendale [E1 SBM-3]: Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale
	IRO-1 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati al clima	[IRO-1]: Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti [E1 IRO-1]: Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati al clima
	E1-2 Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi	[E1-2]: Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi [MDR-P]: Politiche adottate per gestire le questioni di sostenibilità rilevanti
	E1-3 Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici	[E1-3]: Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici
	E1-4 Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi	[E1-4]: Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi
	E1-5 Consumo di energia e mix energetico	[E1-5]: Consumo di energia e mix energetico
	E1-6 Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES	[E1-6]: Emissioni lorde di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GHG
ESRS E1-9 Effetti finanziari attesi di rischi fisici e di transizione rilevanti e potenziali opportunità legate al clima	E1-7 Assorbimenti di GES e progetti di mitigazione delle emissioni di GES finanziati con crediti di carbonio	Non applicabile
	E1-8 Fissazione del prezzo interno del carbonio	Non applicabile
	E1-9 Effetti finanziari attesi di rischi fisici e di transizione rilevanti e potenziali opportunità legate al clima	Phase-in

ESRS	OBBLIGO DI INFORMATIVA	RIFERIMENTO DOCUMENTO E NOTE ⁽²³⁾
ESRS E2- Inquinamento	IRO-1 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati all'inquinamento	[IRO-1]: Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti [E2 IRO-1]: Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati all'inquinamento
	E2-1 Politiche relative all'inquinamento	[E2-1]: Politiche relative all'inquinamento [MDR-P]: Politiche adottate per gestire le questioni di sostenibilità rilevanti
	E2-2 Azioni e risorse relative all'inquinamento	[E2-2]: Azioni e risorse connesse all'inquinamento
	E2-3 Obiettivi connessi all'inquinamento	[E2-3]: Obiettivi connessi all'inquinamento
	E2-6 Effetti finanziari attesi di rischi e opportunità rilevanti legati all'inquinamento	[E2-6]: Effetti finanziari attesi di rischi e opportunità rilevanti legati all'inquinamento Phase-in
ESRS E5 - Utilizzo delle risorse ed economia circolare	IRO-1 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti connessi all'uso delle risorse e all'economia circolare	[IRO-1]: Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti [E5 IRO-1]: Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti connessi all'uso delle risorse e all'economia circolare
	E5-1 Politiche relative all'uso delle risorse e all'economia circolare	[E5-1]: Politiche relative all'uso delle risorse e all'economia circolare [MDR-P]: Politiche adottate per gestire le questioni di sostenibilità rilevanti
	E5-2 Azioni e risorse relative all'uso delle risorse e all'economia circolare	[E5-2]: Azioni e risorse relative all'uso delle risorse e all'economia circolare
	E5-3 Obiettivi relativi all'uso delle risorse e all'economia circolare	[E5-3]: Obiettivi relativi all'uso delle risorse e all'economia circolare
	E5-4 Flussi di risorse in entrata	[E5-4]: Flussi di risorse in entrata
	E5-6 Effetti finanziari attesi derivanti da rischi e opportunità rilevanti connessi all'uso delle risorse e all'economia circolare	Phase-in

ESRS	OBBLIGO DI INFORMATIVA	RIFERIMENTO DOCUMENTO E NOTE ⁽²³⁾
ESRS S1- Forza lavoro propria	S1-SBM-2 Interessi e opinioni dei portatori di interessi	[SBM-2]: Interessi e opinioni dei portatori di interessi
	S1-SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	[SBM-3]: Impatti, rischi e opportunità rilevanti e la loro interazione con la strategia e il modello aziendale [S1 SBM-3]: Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale
	S1-1 Politiche relative alla forza lavoro propria	[S1-1]: Politiche relative alla forza lavoro propria [MDR-P]: Politiche adottate per gestire le questioni di sostenibilità rilevanti
	S1-2 Processi di coinvolgimento della forza lavoro propria e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti	[S1-2]: Processi di coinvolgimento della forza lavoro propria e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti
	S1-3 Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni	[S1-3]: Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni
	S1-4 Interventi su impatti rilevanti per la forza lavoro propria e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità rilevanti in relazione alla forza lavoro propria, nonché efficacia di tali azioni	[S1-4]: Interventi su impatti rilevanti per la forza lavoro propria e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità rilevanti in relazione alla forza lavoro propria, nonché efficacia di tali azioni
	S1-5 Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	[S1-5]: Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti
	S1-6 Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa	[S1-6]: Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa
	S1-7 Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa	[S1-7]: Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa
	S1-8 Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale	[S1-8]: Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale
	S1-9 Metriche di diversità	[S1-9]: Metriche della diversità
	S1-10 Salari adeguati	[S1-10]: Salari adeguati
	S1-11 Protezione sociale	Phase-in
	S1-13 Metriche di formazione e sviluppo delle competenze	[S1-13]: Metriche di formazione e sviluppo delle competenze
	S1-14 Metriche di salute e sicurezza	[S1-14]: Metriche di salute e sicurezza
	S1-15 Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata	[S1-15]: Equilibrio tra vita professionale e vita privata
	S1-16 Metriche di remunerazione (divario retributivo e remunerazione totale)	[S1-16]: Metriche di remunerazione (divario retributivo e remunerazione totale)
S1-17 Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani	[S1-17]: Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani	

ESRS	OBBLIGO DI INFORMATIVA	RIFERIMENTO DOCUMENTO E NOTE ⁽²³⁾
ESRS S2 - Lavoratori lungo la catena del valore	S2-SBM-2 Interessi e opinioni dei portatori di interessi	[SBM-2]: Interessi e opinioni dei portatori di interessi
	S2-SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	[SBM-3]: Impatti, rischi e opportunità rilevanti e la loro interazione con la strategia e il modello aziendale [S2 SBM-3]: Impatti, rischi e opportunità rilevanti e la loro interazione con la strategia e il modello aziendale
	S2-1 Politiche connesse ai lavoratori della catena del valore	[S2-1]: Politiche riguardanti i lavoratori lungo la catena del valore [MDR-P]: Politiche adottate per gestire le questioni di sostenibilità rilevanti
	S2-2 Processi di coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore in merito agli impatti	[S2-2]: Processi di coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore in merito agli impatti
	S2-3 Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori nella catena del valore di esprimere preoccupazioni	[S2-3]: Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori nella catena del valore di esprimere preoccupazioni
	S2-4 Interventi su impatti rilevanti per i lavoratori nella catena del valore e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti per i lavoratori nella catena del valore, nonché efficacia di tali azioni	[S2-4]: Interventi su impatti rilevanti per i lavoratori nella catena del valore e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti per i lavoratori nella catena del valore, nonché efficacia di tali azioni
ESRS G1- Condotta di business	S2-5 Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	[S2-5]: Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti
	GOV-1 Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	[GOV-1]: Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo
	IRO-1 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	[IRO-1]: Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti [G1 IRO-1]: Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti
	G1-1 Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese	[G1-1]: Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese [MDR-P]: Politiche adottate per gestire le questioni di sostenibilità rilevanti
	G1-2 Gestione dei rapporti con i fornitori	[G1-2]: Gestione dei rapporti con i fornitori
	G1-3 Prevenzione e individuazione di corruzione	[G1-3]: Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva
	G1-4 Casi di corruzione attiva e passiva	[G1-4]: Casi accertati di corruzione attiva o passiva
	G1-6 Prassi di pagamento	[G1-6]: Prassi di pagamento

Elenco degli elementi d'informazione di cui ai principi trasversali e tematici derivanti da altri atti legislativi dell'UE

La presente appendice costituisce parte integrante dell'ESRS 2. La tabella sottostante illustra gli elementi d'informazione che derivano da altri atti legislativi dell'UE. Per ciascun data point, vengono indicati il riferimento all'interno della colonna "Riferimento documento e note" e quelli valutati come "non applicabili".

OBBLIGO DI INFORMATIVA ED ELEMENTO D'INFORMAZIONE CORRISPONDENTE	RIFERIMENTO SFDR ⁽²⁴⁾	RIFERIMENTO TERZO PILASTRO ⁽²⁵⁾	RIFERIMENTO REGOLAMENTO SUGLI INDICI DI RIFERIMENTO ⁽²⁶⁾	RIFERIMENTO NORMATIVO DELL'UE SUL CLIMA ⁽²⁷⁾	RIFERIMENTO DOCUMENTO E NOTE ⁽²⁸⁾
ESRS 2 GOV-1 Diversità di genere nel consiglio, paragrafo 21, lett. d)	All. I, Tab. 1, Ind. n. 13		Reg. Delegato (UE) 2020/1816 della Commissione ⁽²⁹⁾ , All. II		[GOV-1]: Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo
ESRS 2 GOV-1 Percentuale di membri indipendenti del Consiglio di amministrazione paragrafo 21, lett. e)			Reg. Delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, All. II		[GOV-1]: Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo
ESRS 2 GOV-4 Dichiarazione sul dovere di diligenza, paragrafo 30	All. I, Tab. 3, Ind. n. 10				[GOV-4]: Dichiarazione sul dovere di diligenza
ESRS 2 SBM-1 Coinvolgimento in attività collegate ad attività nel settore dei combustibili fossili, paragrafo 40, lett. d), punto i)	All. I, Tab. 1, Ind. n. 4	Art. 449 bis del Reg. (UE) n. 575/2013; Reg. di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione ⁽³⁰⁾ , Tab. 1- Informazioni qualitative sul rischio ambientale e Tab. 2- Informazioni qualitative sociali sul rischio	Reg. Delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, All. II		Non applicabile

(24) Regolamento (UE) 2019/2088 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019, relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari (SFDR) (GU L 317 del 9.12.2019, pag. 1).

(25) Regolamento (UE) n. 575/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 giugno 2013, relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e che modifica il regolamento (UE) n. 648/2012 (regolamento sui requisiti patrimoniali) (GU L 176 del 27.6.2013, pag. 1).

(26) Regolamento (UE) 2016/1011 del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'8 giugno 2016, sugli indici usati come indici di riferimento negli strumenti finanziari e nei contratti finanziari o per misurare la performance di fondi di investimento e recante modifica delle direttive 2008/48/CE e 2014/17/UE e del regolamento (UE) n. 596/2014 (GU L 171 del 29.6.2016, pag. 1).

(27) Regolamento (UE) 2021/1119 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 30 giugno 2021, che istituisce il quadro per il conseguimento della neutralità climatica e che modifica il regolamento (CE) n. 401/2009 e il regolamento (UE) 2018/1999 («Normativa europea sul clima») (GU L 243 del 9.7.2021, pag. 1).

(28) La dicitura "Phase-in" fa riferimento all'Elenco degli obblighi di informativa introdotti gradualmente in accordo con l'Appendice C (ESRS 1) del Regolamento Delegato (UE) 2023/2772. La dicitura "Phase-in (value chain)" è in accordo con le Disposizioni transitorie relative al capitolo 5 Catena del valore (ESRS 1) del Regolamento Delegato (UE) 2023/2772.

(29) Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione del 17 luglio 2020 che integra il regolamento (UE) 2016/1011 del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda la spiegazione nella dichiarazione sull'indice di riferimento del modo in cui i fattori ambientali, sociali e di governance si riflettono in ciascun indice di riferimento fornito e pubblicato (GU L 406 del 3.12.2020, pag. 1).

(30) Regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione, del 30 novembre 2022, che modifica le norme tecniche di attuazione stabilite dal regolamento di esecuzione (UE) 2021/637 per quanto riguarda l'informativa sui rischi ambientali, sociali e di governance (GU L 324 del 19.12.2022, pag. 1).

OBBLIGO DI INFORMATIVA ED ELEMENTO D'INFORMAZIONE CORRISPONDENTE	RIFERIMENTO SFDR ⁽²⁴⁾	RIFERIMENTO TERZO PILASTRO ⁽²⁵⁾	RIFERIMENTO REGOLAMENTO SUGLI INDICI DI RIFERIMENTO ⁽²⁶⁾	RIFERIMENTO NORMATIVO DELL'UE SUL CLIMA ⁽²⁷⁾	RIFERIMENTO DOCUMENTO E NOTE ⁽²⁸⁾
ESRS 2 SBM-1 Coinvolgimento attività in collegate alla produzione di sostanze chimiche, paragrafo 40, lettera d), punto ii)	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 9		Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II		Non applicabile
ESRS 2 SBM-1 Partecipazione ad attività connesse ad armi controverse, paragrafo 40, lettera d), punto iii)	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 14		Articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818 ⁽³¹⁾ e allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816		Non applicabile
ESRS 2 SBM-1 Coinvolgimento attività in collegate alla coltivazione e alla produzione di tabacco, paragrafo 40, lettera d), punto iv)			Articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818 e allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816		Non applicabile
ESRS E1-1 Piano di transizione per conseguire la neutralità climatica entro il 2050, paragrafo 14				Articolo 2, paragrafo 1, del regolamento (UE) 2021/1119	[E1-1]: Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici
ESRS E1-1 Imprese escluse dagli indici di riferimento allineati con l'accordo di Parigi, paragrafo 16, lettera g)		Art. 449 bis del Reg. (UE) n. 575/2013; Reg. di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione, modello 1: Portafoglio bancario - Indicatori del potenziale rischio di transizione connessi ai cambiamenti climatici: Qualità creditizia delle esposizioni per settore, emissioni e durata residua	Articolo 12, paragrafo 1, lettere a d) a g), e paragrafo 2, del regolamento delegato (UE) 2020/1818		Non applicabile

(31) Regolamento delegato (UE) 2020/1818 della Commissione, del 17 luglio 2020, che integra il regolamento (UE) 2016/1011 del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda le norme minime per gli indici di riferimento UE di transizione climatica e per gli indici di riferimento UE allineati con l'accordo di Parigi (GU L 406 del 3.12.2020, pag. 17).

OBBLIGO DI INFORMATIVA ED ELEMENTO D'INFORMAZIONE CORRISPONDENTE	RIFERIMENTO SFDR ⁽²⁴⁾	RIFERIMENTO TERZO PILASTRO ⁽²⁵⁾	RIFERIMENTO REGOLAMENTO SUGLI INDICI DI RIFERIMENTO ⁽²⁶⁾	RIFERIMENTO NORMATIVO DELL'UE SUL CLIMA ⁽²⁷⁾	RIFERIMENTO DOCUMENTO E NOTE ⁽²⁸⁾
ESRS E1-4 Obiettivi di riduzione delle emissioni di GES, paragrafo 34	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 4	Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione, modello 3: Portafoglio bancario - Indicatori del potenziale rischio di transizione connessi ai cambiamenti climatici: metriche di allineamento		Articolo 6 del regolamento delegato (UE) 2020/1818	[E1-4]: Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi
ESRS E1-5 Consumo di energia da combustibili fossili disaggregati per fonte (solo settori ad alto impatto climatico), paragrafo 38	Allegato I, tabella 1, indicatore allegato n. 5 e I, tabella 2, indicatore n. 5				[E1-5]: Consumo di energia e mix energetico
ESRS E1-5 Consumo di energia e mix energetico paragrafo 37	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 5				[E1-5]: Consumo di energia e mix energetico
ESRS E1-5 Intensità energetica associata con attività in settori ad alto impatto climatico, paragrafi da 40 a 43	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 6				[E1-5]: Consumo di energia e mix energetico

OBBLIGO DI INFORMATIVA ED ELEMENTO D'INFORMAZIONE CORRISPONDENTE	RIFERIMENTO SFDR ⁽²⁴⁾	RIFERIMENTO TERZO PILASTRO ⁽²⁵⁾	RIFERIMENTO REGOLAMENTO SUGLI INDICI DI RIFERIMENTO ⁽²⁶⁾	RIFERIMENTO NORMATIVO DELL'UE SUL CLIMA ⁽²⁷⁾	RIFERIMENTO DOCUMENTO E NOTE ⁽²⁸⁾
ESRS E1-6 Emissioni lorde di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES, paragrafo 44	Allegato I, tabella 1, indicatori nn. 1 e 2	Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione, modello 1: Portafoglio bancario - Indicatori del potenziale rischio di transizione connessi ai cambiamenti climatici: Qualità creditizia delle esposizioni per settore, emissioni e durata residua	Articolo 5, paragrafo 1, articolo 6 e articolo 8, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818		[E1-6]: Emissioni lorde di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GHG
ESRS E1-6 Intensità delle emissioni lorde di GES, paragrafi da 53 a 55	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 3	Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione, modello 3: Portafoglio bancario - Indicatori del potenziale rischio di transizione connessi ai cambiamenti climatici: metriche di allineamento	Articolo 8, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818		[E1-6]: Emissioni lorde di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GHG
ESRS E1-7 Assorbimenti di GES e crediti di carbonio, paragrafo 56				Articolo 2, paragrafo 1, del regolamento (UE) 2021/1119	Non applicabile
ESRS E1-9 Esposizione del portafoglio dell'indice di riferimento verso rischi fisici legati al clima, paragrafo 66			Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1818 e allegato II regolamento delegato (UE) 2020/1816		Phase-in

OBBLIGO DI INFORMATIVA ED ELEMENTO D'INFORMAZIONE CORRISPONDENTE	RIFERIMENTO SFDR ⁽²⁴⁾	RIFERIMENTO TERZO PILASTRO ⁽²⁵⁾	RIFERIMENTO REGOLAMENTO SUGLI INDICI DI RIFERIMENTO ⁽²⁶⁾	RIFERIMENTO NORMATIVO DELL'UE SUL CLIMA ⁽²⁷⁾	RIFERIMENTO DOCUMENTO E NOTE ⁽²⁸⁾
ESRS E1-9 Disaggregazione degli importi monetari per rischio fisico acuto e cronico, paragrafo 66, lettera a) ESRS E1-9 Posizione delle attività significative a rischio fisico paragrafo rilevante, 66, lettera c)		Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; punti 46 e 47 del regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione; modello 5: Portafoglio bancario - Indicatori del potenziale rischio fisico connesso ai cambiamenti climatici: esposizioni soggette al rischio fisico			Phase-in
ESRS E1-9 Ripartizione del valore contabile dei suoi attivi immobiliari per classi di efficienza energetica paragrafo 67, lettera c)		Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; punto 34 del regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione; Modello 2: Portafoglio bancario - Indicatori del potenziale rischio di transizione connesso ai cambiamenti climatici: prestiti immobiliari garantiti da beni- Efficienza energetica delle garanzie reali			Phase-in
ESRS E1-9 Grado di esposizione del portafoglio opportunità legate al clima paragrafo 69			Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1818		Phase-in

OBBLIGO DI INFORMATIVA ED ELEMENTO D'INFORMAZIONE CORRISPONDENTE	RIFERIMENTO SFDR ⁽²⁴⁾	RIFERIMENTO TERZO PILASTRO ⁽²⁵⁾	RIFERIMENTO REGOLAMENTO SUGLI INDICI DI RIFERIMENTO ⁽²⁶⁾	RIFERIMENTO NORMATIVO DELL'UE SUL CLIMA ⁽²⁷⁾	RIFERIMENTO DOCUMENTO E NOTE ⁽²⁸⁾
ESRS E2-4 Quantità di ciascun inquinante che figura nell'allegato II del regolamento E-PRTR (registro europeo delle emissioni e dei trasferimenti di sostanze inquinanti) emesso nell'aria nell'acqua e nel suolo, paragrafo 28	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 8; allegato I, tabella 2, indicatore n. 2; allegato I, tabella 2, indicatore n. 1; allegato I, tabella 2, indicatore n. 3				Non materiale
ESRS E3-1 Acque marine e risorse marine, paragrafo 9	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 7				Non materiale
ESRS E3-1 Politica dedicata, paragrafo 13	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 8				Non materiale
ESRS E3-1 Sostenibilità degli oceani e dei mari, paragrafo 14	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 12				Non materiale
ESRS E3-4 Totale dell'acqua riciclata e riutilizzata, paragrafo 28, lettera c)	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 6.2				Non materiale
ESRS E3-4 Consumo idrico totale in m3 rispetto ai ricavi netti da operazioni proprie, paragrafo 29	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 6.1				Non materiale
ESRS 2 SBM-3- E4 paragrafo 16, lettera a), punto i)	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 7				Non materiale
ESRS 2 SBM-3- E4 paragrafo 16, lettera b)	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 10				Non materiale
ESRS 2 SBM-3- E4 paragrafo 16, lettera c)	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 14				Non materiale
ESRS E4-2 Politiche o pratiche agricole/ di utilizzo del suolo sostenibili, paragrafo 24, lettera b)	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 11				Non materiale

OBBLIGO DI INFORMATIVA ED ELEMENTO D'INFORMAZIONE CORRISPONDENTE	RIFERIMENTO SFDR ⁽²⁴⁾	RIFERIMENTO TERZO PILASTRO ⁽²⁵⁾	RIFERIMENTO REGOLAMENTO SUGLI INDICI DI RIFERIMENTO ⁽²⁶⁾	RIFERIMENTO NORMATIVO DELL'UE SUL CLIMA ⁽²⁷⁾	RIFERIMENTO DOCUMENTO E NOTE ⁽²⁸⁾
ESRS E4-2 Pratiche o politiche di utilizzo del mare/degli oceani sostenibili, paragrafo 24, lettera c)	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 12				Non materiale
ESRS E4-2 Politiche volte ad affrontare la deforestazione, paragrafo 24, lettera d)	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 15				Non materiale
ESRS E5-5 Rifiuti non riciclati, paragrafo 37, lettera d)	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 13				Non materiale
ESRS E5-5 Rifiuti pericolosi e rifiuti radioattivi, paragrafo 39	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 9				Non materiale
ESRS 2- SBM3- S1 Rischio di lavoro forzato, paragrafo 14, lettera f)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 13				[SBM-3]: Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale [S1 SBM-3]: Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale
ESRS 2- SBM3- S1 Rischio minorile di lavoro, paragrafo 14, lettera g)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 12				[SBM-3]: Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale [S1 SBM-3]: Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale
ESRS S1-1 Impegni politici in materia di diritti umani, paragrafo 20	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 9 e Allegato I, tabella 1, indicatore n. 11				[S1-1]: Politiche relative alla forza lavoro propria

OBBLIGO DI INFORMATIVA ED ELEMENTO D'INFORMAZIONE CORRISPONDENTE	RIFERIMENTO SFDR ⁽²⁴⁾	RIFERIMENTO TERZO PILASTRO ⁽²⁵⁾	RIFERIMENTO REGOLAMENTO SUGLI INDICI DI RIFERIMENTO ⁽²⁶⁾	RIFERIMENTO NORMATIVO DELL'UE SUL CLIMA ⁽²⁷⁾	RIFERIMENTO DOCUMENTO E NOTE ⁽²⁸⁾
ESRS S1-1 Politiche in materia di dovuta diligenza sulle questioni oggetto delle convenzioni fondamentali da 1 a 8 dell'Organizzazione internazionale del lavoro, paragrafo 21			Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II		[S1-1]: Politiche relative alla forza lavoro propria
ESRS S1-1 Procedure e misure per prevenire la tratta di esseri umani, paragrafo 22	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 11				[S1-1]: Politiche relative alla forza lavoro propria
ESRS S1-1 Politica di prevenzione o sistema di gestione del lavoro sugli infortuni, paragrafo 23	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 1				[S1-1]: Politiche relative alla forza lavoro propria
ESRS S1-3 Meccanismi di trattamento dei reclami/ delle denunce, paragrafo 32, lettera c)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 5				[S1-3]: Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni
ESRS S1-14 Numero di decessi e numero e tasso di infortuni connessi al lavoro paragrafo 88, lettere b) e c)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 2		Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II		[S1-14]: Metriche di salute e sicurezza
ESRS S1-14 Numero di giornate perse a causa di ferite, infortuni, incidenti mortali o malattie, paragrafo 88, lettera e)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 3				[S1-14]: Metriche di salute e sicurezza
ESRS S1-16 Divario retributivo di genere non corretto, paragrafo 97, lettera a)	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 12		Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II		[S1-16]: Metriche di remunerazione (divario retributivo e remunerazione totale)

OBBLIGO DI INFORMATIVA ED ELEMENTO D'INFORMAZIONE CORRISPONDENTE	RIFERIMENTO SFDR ⁽²⁴⁾	RIFERIMENTO TERZO PILASTRO ⁽²⁵⁾	RIFERIMENTO REGOLAMENTO SUGLI INDICI DI RIFERIMENTO ⁽²⁶⁾	RIFERIMENTO NORMATIVO DELL'UE SUL CLIMA ⁽²⁷⁾	RIFERIMENTO DOCUMENTO E NOTE ⁽²⁸⁾
ESRS S1-16 Eccesso di divario retributivo a favore dell'amministratore delegato, paragrafo 97, lettera b)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 8				[S1-16]: Metriche di remunerazione (divario retributivo e remunerazione totale)
ESRS S1-17 Incidenti legati alla discriminazione, paragrafo 103, lettera a)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 7				[S1-17]: Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani
ESRS S1-17 Mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e delle linee guida dell'OCSE, paragrafo 104, lettera a)	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 10 e Allegato I, tabella 3, indicatore n. 14		Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816 e articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818		[S1-17]: Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani
ESRS 2 SBM-3- S2 Grave rischio di lavoro minorile o di lavoro forzato nella catena del lavoro, paragrafo 11, lettera b)	Allegato I, tabella 3, indicatori nn. 12 e 13				[SBM-3]: Impatti, rischi e opportunità rilevanti e la loro interazione con la strategia e il modello aziendale [S2 SBM-3]: Impatti, rischi e opportunità rilevanti e la loro interazione con la strategia e il modello aziendale
ESRS S2-1 Impegni politici in materia di diritti umani, paragrafo 17	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 9 e Allegato I, tabella 1, indicatore n. 11				[S2-1]: Politiche riguardanti i lavoratori lungo la catena del valore
ESRS S2-1 Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore, paragrafo 18	Allegato I, tabella 3, indicatori nn. 11 e 4				[S2-1]: Politiche riguardanti i lavoratori lungo la catena del valore
ESRS S2-1 Mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e delle linee guida dell'OCSE, paragrafo 19	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 10		Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816 e articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818		[S2-1]: Politiche riguardanti i lavoratori lungo la catena del valore

OBBLIGO DI INFORMATIVA ED ELEMENTO D'INFORMAZIONE CORRISPONDENTE	RIFERIMENTO SFDR ⁽²⁴⁾	RIFERIMENTO TERZO PILASTRO ⁽²⁵⁾	RIFERIMENTO REGOLAMENTO SUGLI INDICI DI RIFERIMENTO ⁽²⁶⁾	RIFERIMENTO NORMATIVO DELL'UE SUL CLIMA ⁽²⁷⁾	RIFERIMENTO DOCUMENTO E NOTE ⁽²⁸⁾
ESRS S2-1 Politiche in materia di dovuta diligenza sulle questioni oggetto delle convenzioni fondamentali da 1 a 8 dell'Organizzazione internazionale del lavoro, paragrafo 19			Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II		[S2-1]: Politiche riguardanti i lavoratori lungo la catena del valore
ESRS S2-4 Problemi e incidenti in materia di diritti umani nella sua catena del valore a monte e a valle, paragrafo 36	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 14				[S2-4]: Interventi su impatti rilevanti per i lavoratori nella catena del valore e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti per i lavoratori nella catena del valore, nonché efficacia di tali azioni
ESRS S3-1 Impegni politici in materia di diritti umani paragrafo 16	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 9 e Allegato I, tabella 1, indicatore n. 11				Non materiale
ESRS S3-1 Mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani, dei principi dell'OIL o delle linee guida dell'OCSE, paragrafo 17	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 10		Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816 e articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818		Non materiale
ESRS S3-4 Problemi e incidenti in materia di diritti umani, paragrafo 36	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 14				Non materiale
ESRS S4-1 Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali, paragrafo 16	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 9 e Allegato I, tabella 1, indicatore n. 11				Non materiale

OBBLIGO DI INFORMATIVA ED ELEMENTO D'INFORMAZIONE CORRISPONDENTE	RIFERIMENTO SFDR ⁽²⁴⁾	RIFERIMENTO TERZO PILASTRO ⁽²⁵⁾	RIFERIMENTO REGOLAMENTO SUGLI INDICI DI RIFERIMENTO ⁽²⁶⁾	RIFERIMENTO NORMATIVO DELL'UE SUL CLIMA ⁽²⁷⁾	RIFERIMENTO DOCUMENTO E NOTE ⁽²⁸⁾
ESRS S4-1 Mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e delle linee guida dell'OCSE, paragrafo 17	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 10		Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816 e articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818		Non materiale
ESRS S4-4 Problemi e incidenti in materia di diritti umani paragrafo 35	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 14				Non materiale
ESRS G1-1 Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione, paragrafo 10, lettera b)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 15				[G1-1]: Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese
ESRS G1-1 Protezione degli informatori, paragrafo 10, lettera d)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 6				[G1-1]: Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese
ESRS G1-4 Ammende inflitte per violazioni delle leggi contro la corruzione attiva e passiva, paragrafo 24, lettera a)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 17		Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816		[G1-4]: Casi accertati di corruzione attiva o passiva
ESRS G1-4 Norme di lotta alla corruzione attiva e passiva, paragrafo 24, lettera b)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 16				[G1-4]: Casi accertati di corruzione attiva o passiva



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 RENDICONTAZIONE DI SOSTENIBILITÀ

Al Consiglio di Amministrazione di Piovano S.p.A.

Siamo stati incaricati di effettuare un esame limitato (“*limited assurance engagement*”) della rendicontazione di sostenibilità predisposta a titolo volontario (la “Rendicontazione di Sostenibilità”) del gruppo facente capo a Piovano S.p.A. (di seguito “Gruppo Piovano” o “Gruppo”) relativa all’esercizio chiuso al 31 dicembre 2025.

Responsabilità degli Amministratori per la Rendicontazione di Sostenibilità

Gli Amministratori di Piovano S.p.A. (di seguito “la Società”) sono responsabili per la redazione della Rendicontazione di Sostenibilità in conformità agli “European Sustainability Reporting Standards” emessi dalla Commissione europea (“ESRS”) identificati dagli Amministratori stessi quali criteri di rendicontazione nel paragrafo “[BP-1]: Criteri generali per la redazione della Dichiarazione di Sostenibilità” della Rendicontazione di Sostenibilità.

Gli Amministratori sono inoltre responsabili per quella parte del controllo interno da essi ritenuta necessaria al fine di consentire la redazione di una Rendicontazione di Sostenibilità che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Gli Amministratori sono altresì responsabili per la definizione degli obiettivi del Gruppo Piovano in relazione alla *performance* di sostenibilità, nonché per l’identificazione degli *stakeholder* e degli aspetti significativi da rendicontare.

Indipendenza della società di revisione e gestione della qualità

Siamo indipendenti in conformità alle norme e 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.

La nostra società di revisione applica il Principio internazionale sulla gestione della qualità (ISQM Italia) 1 in base al quale è tenuta a configurare, mettere in atto e rendere operativo un sistema di gestione della qualità che includa direttive o procedure sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e regolamentari applicabili.

Ancona Bari Bergamo Bologna Brescia Cagliari Firenze Genova Milano Napoli Padova Parma Roma Torino Treviso Udine Verona

Sede Legale: Via Santa Sofia, 28 - 20122 Milano | Capitale Sociale: Euro 10.688.900,00 i.v.
Codice Fiscale/Registro delle Imprese di Milano Monza Brianza Lodi n. 03049560166 - R.E.A. n. MI-1720239 | Partita IVA: IT 03049560166

Il nome Deloitte si riferisce a una o più delle seguenti entità: Deloitte Touche Tohmatsu Limited, una società inglese a responsabilità limitata (“DTTL”), le member firm aderenti al suo network e le entità a esse correlate. DTTL e ciascuna delle sue member firm sono entità giuridicamente separate e indipendenti tra loro. DTTL (denominata anche “Deloitte Global”) non fornisce servizi ai clienti. Si invita a leggere l’informativa completa relativa alla descrizione della struttura legale di Deloitte Touche Tohmatsu Limited e delle sue member firm all’indirizzo www.deloitte.com/about.

© Deloitte & Touche S.p.A.



2

Responsabilità della società di revisione

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità della Rendicontazione di Sostenibilità ai criteri di rendicontazione previsti dagli ESRS. Il nostro lavoro è stato svolto secondo i criteri indicati nel “*International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information*” (di seguito anche “ISAE 3000 Revised”), emanato dall’*International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB)* per gli incarichi di *limited assurance*. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che la Rendicontazione di Sostenibilità 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 Rendicontazione di Sostenibilità 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 Rendicontazione di Sostenibilità, nonché analisi di documenti, ricalcoli ed altre procedure volte all’acquisizione di evidenze ritenute utili.

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

- 1) comprensione del processo di valutazione della rilevanza delle informazioni incluse nella Rendicontazione di Sostenibilità attraverso l’analisi dell’approccio adottato dall’impresa in merito all’identificazione e alla valutazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità rilevanti relativi alle questioni di sostenibilità e verifica della relativa informativa rendicontata nella Rendicontazione di Sostenibilità;
- 2) comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario riportati nella Rendicontazione di Sostenibilità e i dati e le informazioni incluse nel bilancio consolidato del Gruppo;
- 3) comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nella Rendicontazione di Sostenibilità.

In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione di Piovano S.p.A. 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 di natura qualitativa e quantitativa alla funzione responsabile della predisposizione della Rendicontazione di Sostenibilità.

Deloitte.

3

Inoltre, per le informazioni significative, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo:

- a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella Rendicontazione di Sostenibilità abbiamo effettuato interviste e svolto riscontri documentali, su base campionaria, in merito alla coerenza delle stesse con le evidenze disponibili;
- b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto procedure analitiche e, ove ritenuto necessario, limitate verifiche, su base campionaria, sull'aggregazione dei dati e sui criteri e sulle metodologie di calcolo utilizzati.

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la Rendicontazione di Sostenibilità [del Gruppo] Piovan relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità ai criteri di rendicontazione previsti dagli ESRS identificati dagli Amministratori nel paragrafo "[BP-1]: Criteri generali per la redazione della Dichiarazione di Sostenibilità" della Rendicontazione di Sostenibilità.

Altri aspetti

La presente relazione non è emessa ai sensi di legge, stante il fatto che la Società non è obbligata alla predisposizione della rendicontazione di sostenibilità.

DELOITTE & TOUCHE S.p.A.


Barbara Moscardi
Socio

Treviso, 13 aprile 2026



Piovan S.p.A.
Via delle Industrie, 16
30036, S. Maria di Sala, VE- Italy
piovan.com