



Bilancio di
sostenibilità
2019

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

INDICE

Lettera del Presidente	5
1. L'impegno per l'economia circolare	7
1.1 Strategia del Gruppo Piovan	8
1.2 Energys s.r.l.	11
1.2.1. Energy management	12
1.2.2. Certificati bianchi.....	14
2. Il modello aziendale di gestione ed organizzazione delle attività dell'impresa	15
2.1 Struttura del gruppo	18
2.2 Corporate Governance	18
2.2.1. Organi sociali di Piovan SpA	19
2.2.2 Codice Etico	21
2.3 Il modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del d. lgs. n. 231/2001	22
2.3.1 L'integrità' del business (lotta alla corruzione attiva e passiva)	22
2.4 Reputazione del Gruppo	23
2.5 Valore economico generato e distribuito	25
2.6 La gestione dei rischi e opportunità'	27
3. Analisi di materialità'	32
4. Innovazione, ricerca e sviluppo	35
4.1 Co-engineering	37
5. Qualità, sicurezza di prodotto, gestione della supply chain	38
5.1 Prodotto	38
5.2 Qualità e supply chain.....	39
6. Ambiente	43
6.1 Gestione dei consumi energetici.....	44
6.2 Gestione dei rifiuti.....	45
7. Aspetti sociali	48
7.1 Gestione del personale	48
7.2 Formazione e sviluppo	53
7.3 Salute e sicurezza sul lavoro	56
7.4 Correttezza nei rapporti	59
7.5 Iniziative per i dipendenti e welfare aziendale	59
7.6 Iniziative per le comunità' locali.....	61
8. Nota metodologica	62
8.1 Processo di rendicontazione	63
8.2 Perimetro della dichiarazione di carattere non finanziario	64
9. Tabella degli indicatori GRI.....	66

LETTERA DEL PRESIDENTE

Il 2019 è stato un anno molto importante per il Gruppo Piovan.

È stato il primo esercizio completo post quotazione e allo stesso tempo un anno in cui si è parlato molto di plastica e di sostenibilità ambientale.

Se da un lato abbiamo continuato quel lavoro organizzativo e procedurale per attrezzare l'azienda alle sfide future sempre più ci siamo focalizzati nel tema ambientale legato all'uso del materiale plastico.

Piovan da quasi venti anni è coinvolta in progetti che prevedono l'utilizzo di plastica riciclata ed in questi ultimi anni ha spinto molto sullo sviluppo legato all'uso di bioplastiche e all'impiego di materiali riciclati.

È sicuramente questo un tema prioritario per il nostro Gruppo che presenta una straordinaria opportunità di crescita e di sviluppo, restando fedeli ai valori ed ai principi della nostra azienda che hanno sempre posto al centro della propria attenzione la crescita del business nel rispetto delle persone e del mondo di cui facciamo parte.

Proprio le persone sono uno dei pilastri della nostra visione del business ed anche nel 2019 l'azienda ha continuato quel percorso di formazione, valorizzazione e sviluppo del capitale umano, ritenuto il vero fattore di differenziazione.

Pensiamo che nel 2019 il nostro approccio alla sostenibilità abbia fatto ulteriori passi avanti.

Siamo tuttavia consapevoli che la strada da fare è ancora molta e per questo dobbiamo e vogliamo continuare ad impegnarci con determinazione lungo il percorso intrapreso.

Nicola Piovan

1. L'IMPEGNO PER L'ECONOMIA CIRCOLARE

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

Le sfide che oggi ci troviamo ad affrontare riguardano il

- Cambiamento climatico;
- L'esaurimento delle risorse naturali;
- Il versamento di materiali inquinanti nell'ambiente.



Variazione climatica: I fattori che più incidono sulla **variazione climatica** sono: i) la combustione di combustibili fossili; ii) la deforestazione; iii) l'allevamento intensivo del bestiame.

La plastica, in questo contesto, gioca un ruolo positivo avendo un basso impatto ambientale nella sua fase di produzione. La relativamente bassa temperatura di fusione e la leggerezza del manufatto fa sì che la trasformazione plastica – da materia prima a prodotto finito – abbia un impatto ridotto sull'ambiente se paragonata ad altri materiali, come ad esempio il vetro o l'alluminio. Per esempio il consumo energetico per fare una bottiglia in vetro è stimato 33 volte quello necessario per fare una bottiglia in plastica.

Inoltre proprio grazie alla leggerezza del materiale plastico il suo uso nei mezzi di trasporto riduce l'impatto ambientale dei consumi. La plastica, appunto, rispetto ad altri materiali, è l'85% più leggera, riducendo significativamente i consumi delle automobili, dei veicoli commerciali, dei treni, dei bus e degli aerei. Un'auto che pesa 100 kg in meno consuma fino a 0,6 litri in meno per ogni 100 km¹.

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

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

¹ Fonte *Plastics Europe*

impiego aiuta a preservare le altre risorse scarse del pianeta. Si stima che nel cibo provvisto di packaging in plastica il deterioramento si riduca dal 50% al 3%.

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

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



In relazione all'evoluzione della normativa europea sulla produzione e sull'utilizzo della plastica, sussiste il rischio di riduzione del potenziale mercato. Tuttavia per il Gruppo la normativa europea rappresenta un'opportunità, in quanto, da sempre attento all'utilizzo del materiale riciclato, ora più che mai potrà proporre sul mercato macchinari all'avanguardia che riescono ad utilizzare il materiale riciclato in una percentuale ben maggiore di quanto dice il decreto legge, in modo da incentivare sempre più l'economia circolare. Il Gruppo si pone così in una posizione vantaggiosa sia a livello tecnologico che temporale rispetto ai propri concorrenti.

1.1 STRATEGIA DEL GRUPPO PIOVAN

Piovan Group è già attivo nel processo di cambiamento operando su diversi livelli:

- Analizzando criticamente le proprie pratiche;
- Innovando continuamente la propria offerta con la massima attenzione verso le tecnologie per la lavorazione di plastica riciclata e biopolimeri col minimo TCO per il cliente;
- Sensibilizzando i propri clienti all'uso di soluzioni appartenenti all'economia circolare ed al risparmio energetico.

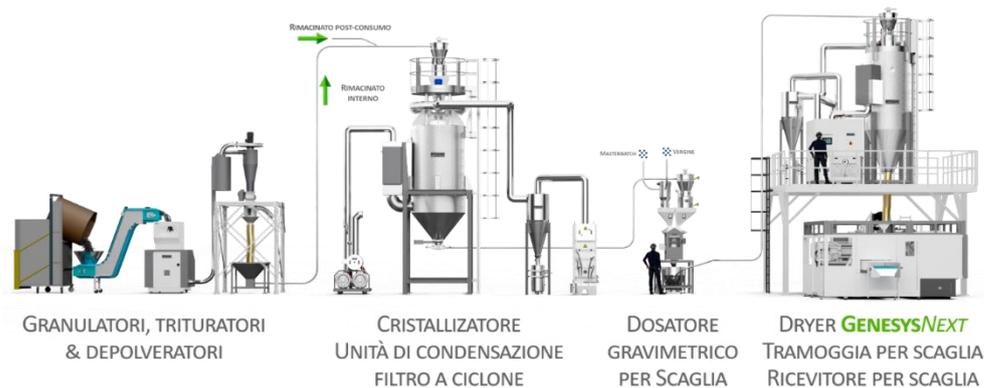
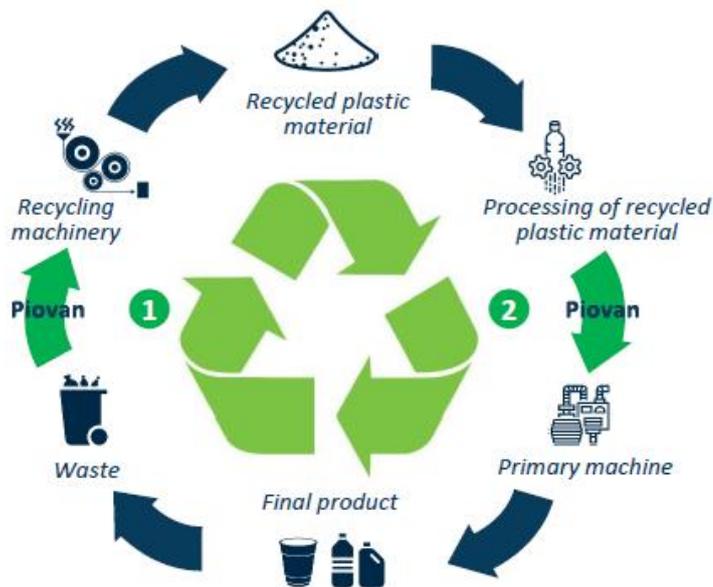


Figura 1 - Esempio di impianto Piovan Group per il trattamento di materia prima riciclata

L'Europa, con la direttiva (UE) 2019/904, introduce, tra gli altri, l'obiettivo di integrare il 25 % di plastica riciclata nelle bottiglie in PET a partire dal 2025 e il 30 % in tutte le bottiglie di plastica per bevande a partire dal 2030. L'ambizione di Piovan Group è quella di sensibilizzare ed aiutare i propri partner a raggiungere un obiettivo ben più sfidante: il 50 % e 60 % rispettivamente.



La complessità tecnologica nello sviluppare soluzioni per l'economia circolare risiede nella grande variabilità della materia prima rispetto a quella classica dal petrolio. Infatti essa è caratterizzata da notevoli differenze chimico-fisiche anche all'interno del singolo lotto. L'impianto dovrà, dunque, essere in grado di gestirne l'eterogeneità garantendo sempre il massimo livello qualitativo del prodotto finale.

La strategia per farlo si basa su 3 pilastri:

- Lo sviluppo di prodotti specifici per la filiera del riciclato come
 - GenesysNext, deumidificatore ad alta efficienza con tecnologie proprietarie in grado di abbattere i VOC² eventualmente presenti nell'aria di processo e controllare la pressione di iniezione migliorando la resa e la qualità del prodotto finito,
 - Inspecta, per il rilevamento immediato di NIAS³ nelle preforme PET;
 - Winfactory 4.0, sistema per monitoraggio, automazione e rintracciabilità nel lungo periodo necessari in tutti gli impianti ma soprattutto per produzioni da riciclato a garanzia di qualità;
- La sensibilizzazione della propria clientela alle tematiche della buona plastica proveniente dal riciclo o da materie prime vegetali;
- Il supporto, a garantire qualità ed efficienza, durante tutte le fasi di vita dell'impianto:
 - progettazione,
 - installazione,
 - avvio,
 - manutenzione preventiva e correttiva.

Nel 2019 Piovan Group può già vantare di aver fornito ad un proprio cliente su cinque dei settori packaging e textile automazioni per l'economia circolare. In particolare in relazione ai clienti produttori di bottiglie in plastica, il Gruppo stima di aver installato impianti che utilizzano materiale riciclato su circa metà degli impianti venduti nell'anno 2019.



Figura 2 - Esempio di prodotti ottenibili da plastica riciclata o biopolimeri con l'ausilio di soluzioni Piovan Group.

La massima diffusione di prodotti *circular economy friendly* è la chiave per la sostenibilità. In un contesto in cui il riciclo globale della plastica è poco più del 20% (Figura 3), la sfida è quella di avere una filiera capace di recuperare, trasformare e riutilizzare una materia prima che, se ben utilizzata, ha un *ecological footprint* tra i migliori.

Piovan Group ha l'ambizione di contribuire attivamente a tutto ciò:

- sensibilizzando i produttori di plastica ed i suoi utilizzatori all'uso sempre maggiore della plastica riciclata o delle bioplastiche;
- fornendo prodotti unici sul mercato progettati a questo scopo;

² Composti organici volatili, dall'inglese *Volatile Organic Compounds*.

³ Sostanze non intenzionalmente aggiunte, dall'inglese *Not Intentionally Added Substances*.

- affiancando i propri partner nello studio, messa in servizio, supervisione e manutenzione di impianti all'avanguardia.

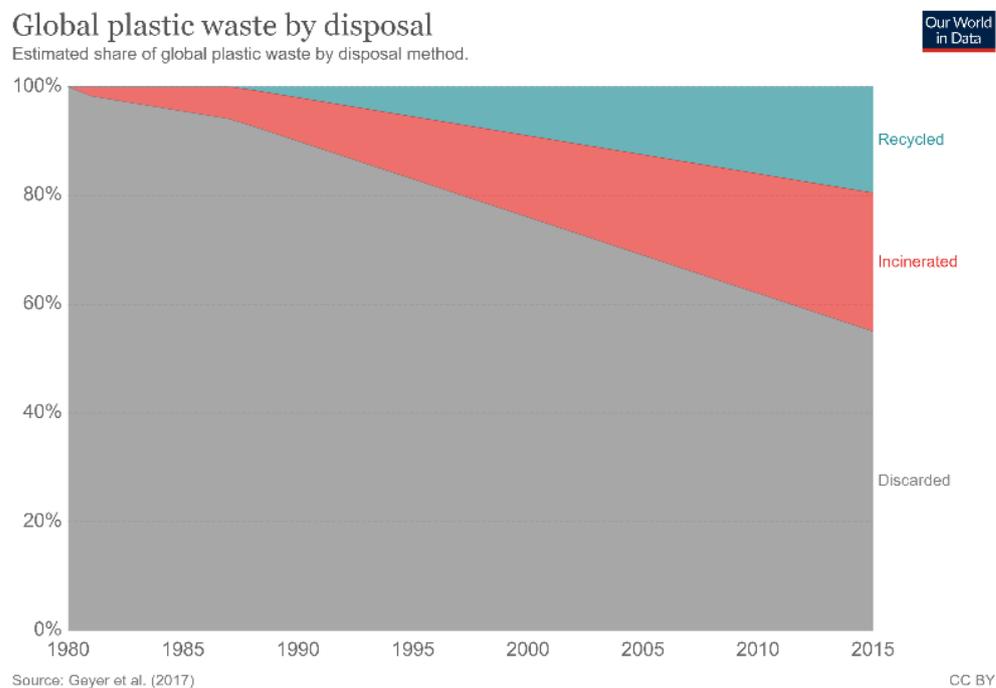


Figura 3 - Meno del 20 % della plastica a fine vita viene riciclato e più di 50 % rimane in discarica.⁴

1.2 ENERGYS S.R.L.

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

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

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

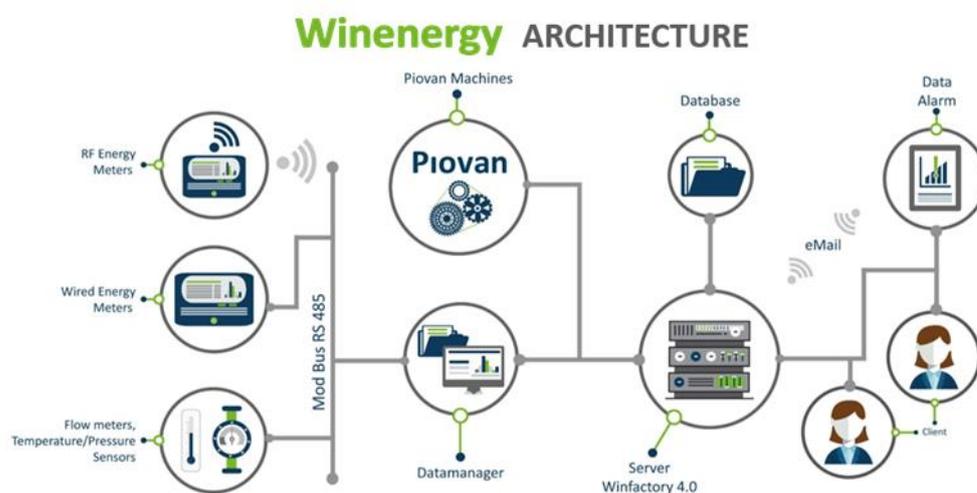
- monitoraggio e analisi dell'efficienza energetica
- audit energetici
- ottenimento di certificati bianchi

⁴ Fonte Geyer, R., Jambeck, J. R., & Law, K. L. (2017). Production, use, and fate of all plastics ever made. Science Advances, 3(7), e1700782. <http://advances.sciencemag.org/content/3/7/e1700782.full>

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

1.2.1. ENERGY MANAGEMENT

Grazie al monitoraggio dei consumi derivanti dall'attività produttiva è possibile una gestione efficiente degli stessi in un'ottica di riduzione delle emissioni e ottenere al tempo stesso vantaggi e risparmi economici. Piovan Group si inserisce in questo contesto con **Winenergy**, un sistema di controllo e analisi dei consumi composto da un software proprietario.



I sistemi di monitoraggio Winenergy consentono di misurare in tempo reale le quantità dei vettori e dei flussi energetici utilizzati in azienda: energia elettrica, portata dei fluidi (es. gas naturale, aria compressa, acqua), temperatura e pressione. Permettono quindi di analizzare le prestazioni energetiche, non solo di singole utenze, ma anche di intere linee e siti produttivi. Lo scopo è individuare i centri di consumo energetico e mappare lo stato di efficienza energetica aziendale, aiutando ad individuare le inefficienze.

In questo modo, è possibile fare delle valutazioni con l'obiettivo di formulare delle ipotesi di intervento migliorativo dell'efficienza di ciò che è stato misurato. Attraverso uno studio di fattibilità si valutano:

- i potenziali benefici, non solo in termini di riduzione dei consumi, ma anche di natura economica
- i tempi di ritorno dell'investimento individuato.



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

ESEMPIO DI DIAGNOSI ENERGETICA

Nel 2019 Energys ha fornito e installato presso un cliente di Padova un sistema per il monitoraggio energetico del sito produttivo. Attraverso i dati raccolti dai vari misuratori installati è stato redatto un modello energetico che segue l'intera vita del prodotto.

Nello specifico sono state monitorate 10 presse, l'area assemblaggio, e l'impianto di depurazione.

Trattandosi di impianti già esistenti la soluzione offerta da Energys ha previsto l'installazione di strumenti non invasivi, dove per l'acquisizione dei dati non è stato necessario interrompere l'attività produttiva.

Il cliente, in particolare, ha una centrale frigorifera per raffreddare l'acqua che viene utilizzata sia per l'acqua di processo che per il raffreddamento degli ambienti in estate, con un grandissimo spreco di energia.

Insieme alla società del gruppo Aquatech, è stato fatto uno studio approfondito delle macchine attualmente presenti nell'azienda e sono state studiate delle soluzioni alternative che andavano dalla sostituzione puntuale di tutte le macchine con altre più efficienti, alla realizzazione di un impianto centralizzato di sole macchine frigorifere, fino, all'intervento più oneroso, ma che dava il maggior risultato in termini di risparmio energetico, costituito dall'impianto di trigenerazione. A questa soluzione poi Energys poteva affiancare il cliente ad ottenere anche i certificati bianchi collegati all'installazione dell'impianto di cogenerazione/trigenerazione ad alta efficienza. Questo coincide con un ulteriore vantaggio per il cliente che trova in un unico interlocutore una società di consulenza che trova soluzioni energetiche e che contemporaneamente può portargli un diretto vantaggio economico mediante i certificati bianchi.

Dall'analisi energetica effettuata, l'installazione dell'impianto di trigenerazione porterebbe ad un risparmio annuo del 31%, passando da un costo per consumi di 789 mila euro a 545 mila euro.

Il cliente ad oggi sta valutando di implementare quest'impianto.

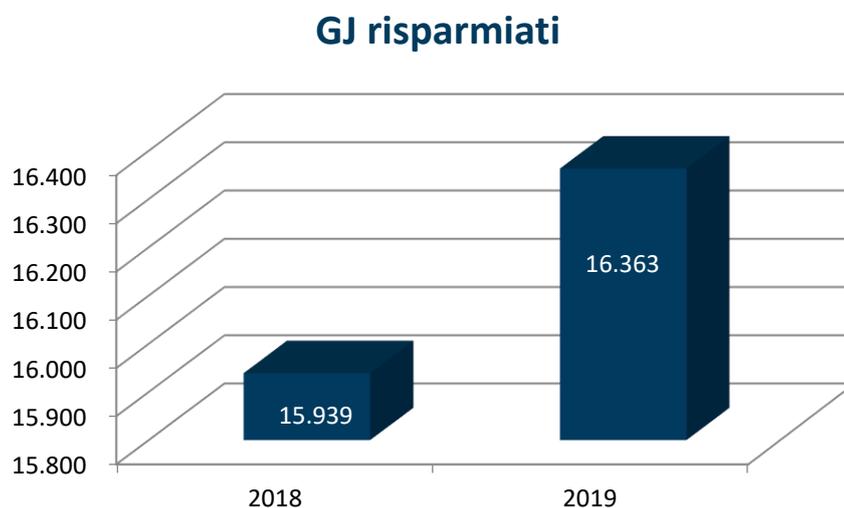
1.2.2. CERTIFICATI BIANCHI

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

Energys, in qualità di ESCo certificata, è autorizzata a gestire il meccanismo dei certificati bianchi, attraverso la presentazione dei progetti e degli interventi necessari per il rilascio dei titoli di efficienza energetica.

Nel corso del 2019 Energys S.r.l. ha venduto 2.288 TEE, +5% rispetto ai certificati rilasciati nel 2018.

I certificati bianchi ottenuti da Energys S.r.l. nel corso del 2019 hanno permesso ai propri clienti di risparmiare 16.363 GJ. I dati confermano un trend positivo rispetto all'anno precedente.



2. IL MODELLO AZIENDALE DI GESTIONE ED ORGANIZZAZIONE DELLE ATTIVITÀ DELL'IMPRESA

IL GRUPPO PIOVAN SPA IN BREVE:

- **Fatturato consolidato** esercizio 2019: 234 milioni di euro
- **Capitale Sociale** (interamente versato): 6 milioni di euro
- **Dipendenti:** 1.101 di cui 542 in Italia e 559 nel resto del Mondo
- **8 stabilimenti** produttivi in 4 continenti, di cui 4 dislocati in Italia e 4 situati rispettivamente in Germania, Stati Uniti, Brasile e Cina.

È il 1934 quando nasce a Padova la Costante Piovan & Figli, un'officina meccanica che prende il nome dal suo fondatore. Nel 1964 Piovan introduce sul mercato italiano le prime apparecchiature ausiliarie per la trasformazione dei polimeri. Nel 1997 la Società modifica la propria forma giuridica in società per azioni e assume l'attuale denominazione Piovan Spa, con sede legale in Via delle Industrie 16, Santa Maria di Sala (VE).

Piovan consolida la propria posizione di leadership a livello mondiale. Alla fine del 2014, Penta, società attiva sia nell'industria della plastica che nel settore alimentare, entra a far parte del gruppo. Dal gennaio 2015 è operativa Aquatech, una nuova azienda specializzata nella refrigerazione industriale. Nasce Energys, società di servizi energetici e di consulenza per l'efficientamento energetico e si unisce al gruppo Progema, società attiva nella progettazione e produzione di sistemi di automazione e controllo dei processi industriali. Nuove filiali aprono i battenti: Piovan Japan a Kobe, Piovan Gulf a Dubai e Piovan Vietnam a Ho Chi Minh City.

Nel 2019 la società ha acquistato la società FEA p.t.p. S.r.l., azienda italiana specializzata nell'automazione per l'industria alimentare, più nel dettaglio, nell'installazione e produzione di macchinari per il trasporto di creme a diverso valore di densità; e la società Toba Pnc Co. Ltd. In Corea del Sud, portando a 25 il numero di Paesi nei quali il Gruppo Piovan è direttamente presente con delle legal entities locali. Il Gruppo ha anche aperto una nuova filiale in Marocco, Piovan Maroc.

A parte quanto detto sopra nel corso del 2019 non ci sono stati cambiamenti significativi. Si rimanda ai fatti di rilievo descritti nella Relazione sulla Gestione.

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

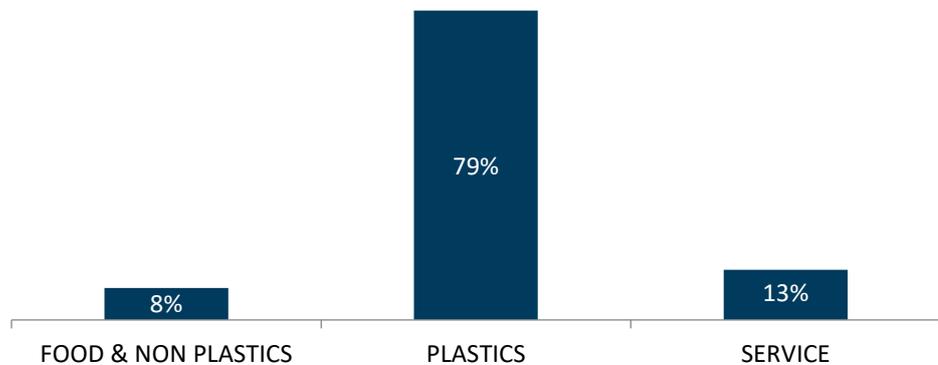
In particolare, il Gruppo sviluppa, produce e commercializza sistemi e impianti che consentono ai clienti di automatizzare e rendere più efficiente l'intero processo di stoccaggio, di trasporto e di trattamento sia di polimeri vergini, plastiche riciclate e bioplastiche sia delle principali polveri alimentari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

Le soluzioni tecniche del Gruppo comprendono in particolare: (i) la progettazione degli impianti, dei sistemi e delle soluzioni ingegneristiche; (ii) la produzione degli impianti e dei sistemi; e (iii) l'installazione e l'avviamento presso gli stabilimenti produttivi del cliente.

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

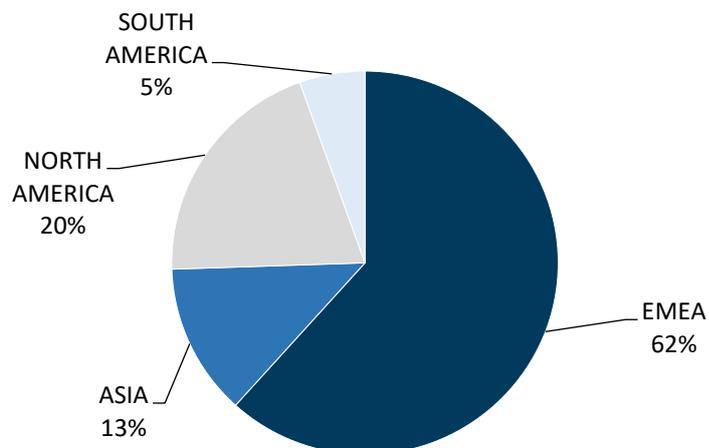
Il Gruppo ha chiuso l'esercizio 2019 con ricavi consolidati pari a 234 milioni di euro.

RICAVI CARATTERISTICI PER LINEA DI BUSINESS

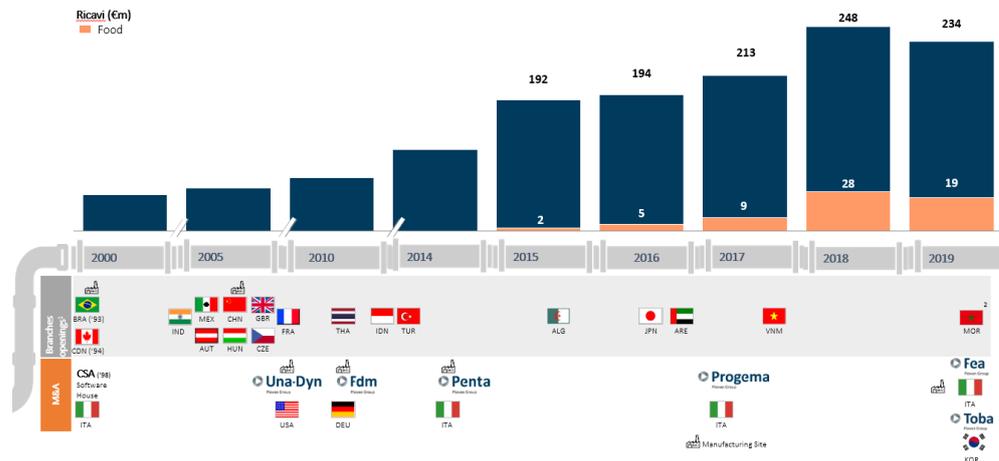


I ricavi del Gruppo derivano da 4 aree geografiche differenti: EMEA, Nord America, Sud America e Asia.

RICAVI CARATTERISTICI



Il Gruppo presieduto da **Nicola Piovan** conta **1.101 collaboratori**, di cui **542 in Italia** e **559 nel resto del mondo** (150 in Europa esclusa l'Italia, 142 in Nord America, 178 in Asia e 89 in Brasile), sostenuto da una rete commerciale composta di **30 società di servizi e vendita attive a livello locale** (di cui 18 nell'area EMEA, 7 in ASIA, 4 in Nord America e 1 in Sud America) unitamente con i distributori il Gruppo è presente in **120 paesi**.



Il Gruppo si avvale di **8 stabilimenti produttivi** in **4 continenti**, di cui **4 dislocati in Italia** e **4 situati rispettivamente in Germania, Stati Uniti, Brasile e Cina**.

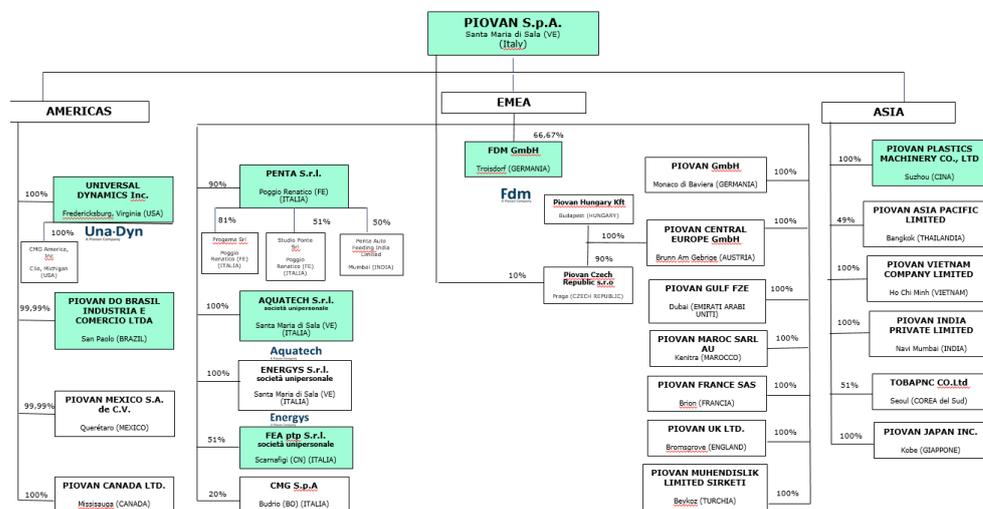
Piovan S.p.A. si è quotata in Borsa Italiana, segmento STAR, il **19 ottobre 2018**.

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

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

2.1 STRUTTURA DEL GRUPPO

Al 31 dicembre 2019 il Gruppo Piovan risulta articolato in una struttura al cui vertice si pone Piovan S.p.a. e può essere rappresentato come segue:



2.2 CORPORATE GOVERNANCE

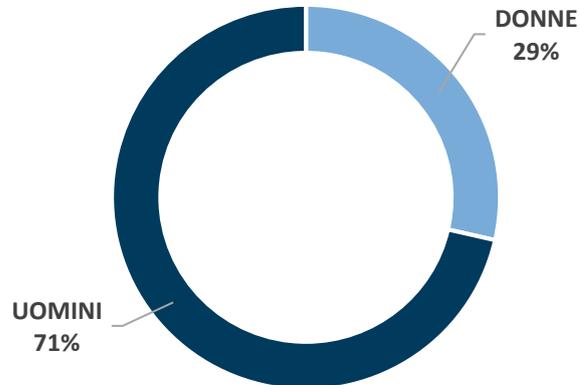
La Società considera elemento fondamentale della propria gestione e organizzazione un'adeguata struttura di governo e un efficace ambiente di controllo, quale complesso di strumenti, processi e organismi necessari ed utili ad indirizzare, gestire e verificare le operazioni aziendali, in un'ottica di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

In tema di corporate governance, Piovan Group ha adottato una struttura codificata, con particolare riferimento all'adozione dei principi previsti dal codice di autodisciplina elaborato dal Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana. Gli organi sociali che formano il sistema di governance di Piovan Group sono i seguenti:

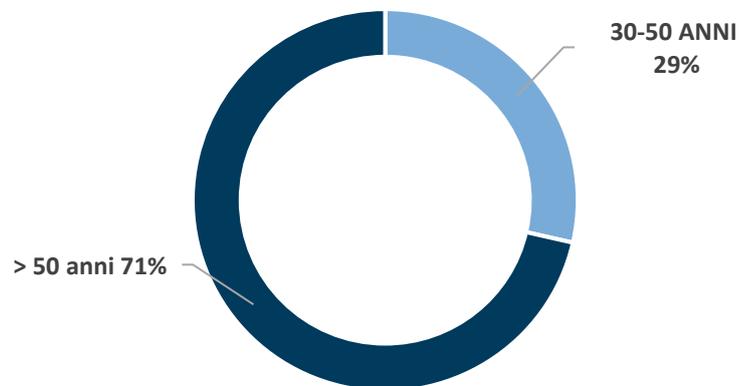
- Consiglio di Amministrazione
- Collegio Sindacale
- Comitati interni
- Assemblea degli Azionisti
- Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione è supportato nelle proprie funzioni da tre comitati: (i) il Comitato per le nomine e la remunerazione, (ii) il Comitato controllo, rischi e sostenibilità, e il (iii) Comitato parti correlate. Il Consiglio di Amministrazione ha istituito, inoltre, un Organismo di Vigilanza ai sensi del D.lgs. 231/2001.

COMPOSIZIONE DEL CDA PER GENERE



COMPOSIZIONE DEL CDA PER FASCE D'ETA'

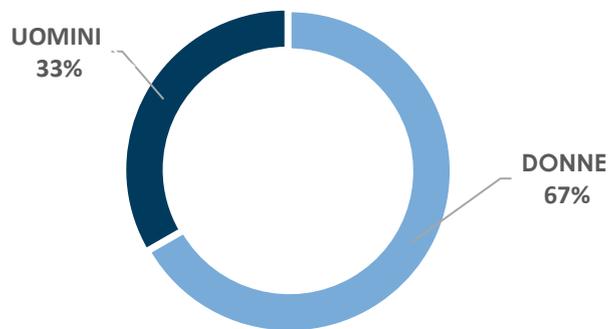


Il Consiglio di Amministrazione è attualmente composto da **7 membri**, di cui **5 non esecutivi** e **4 indipendenti**. Il **Presidente** del Consiglio di Amministrazione ha un ruolo esecutivo. Al Consiglio di Amministrazione è riservata – oltre alle attribuzioni spettanti ai sensi di legge e dello Statuto sociale – in via esclusiva la competenza in relazione alle decisioni più importanti sotto il profilo economico e strategico e in termini di incidenza strutturale sulla gestione, ovvero funzionali all'esercizio dell'attività di monitoraggio e di indirizzo della Società e del Gruppo. E' stato in parte nominato dall'assemblea ordinaria della Società in data 29 giugno 2018 e in parte in

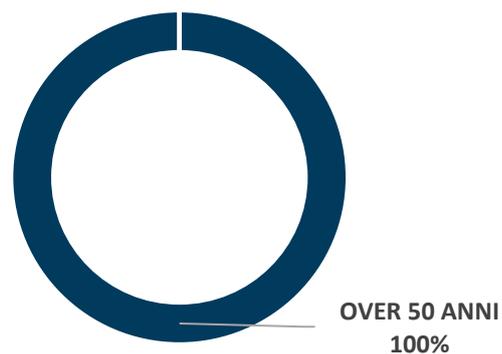
data 14 settembre 2018, con decorrenza dalla data di quotazione in Borsa, e rimarrà in carica fino all'approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2020.

Il **Collegio Sindacale**, è composto da **3 sindaci effettivi**. È stato nominato dall'assemblea ordinaria della Società del 14 settembre 2018 e resterà in carica fino all'approvazione del bilancio d'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020. Il Collegio Sindacale opera al fine di garantire l'osservanza della legge e dello statuto della Società, il rispetto dei principi di corretta amministrazione, nonché la conformità ed adeguatezza dell'assetto organizzativo ed amministrativo assunto. Esso cura altresì con particolare attenzione l'informativa e il dialogo tra i vari organi sociali, interni ed esterni. **Tutti i membri** del Collegio sono in possesso dei requisiti di **indipendenza**.

COMPOSIZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE PER GENERE



COMPOSIZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE PER FASCE D'ETA'



Lo Statuto disciplina le modalità e i requisiti richiesti per essere nominati Amministratori ed eletti Sindaci, nel rispetto della normativa e del regolamento vigente in materia di equilibrio di genere.

Nel corso del 2018 è stato istituito il **Comitato Nomine e Remunerazione** e il **Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità** in adesione alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina e sono composti da 3 amministratori non esecutivi. Si rimanda al verbale redatto dal Comitato Nomine e Remunerazione per la relazione sulla remunerazione del CDA e dei dirigenti strategici.

Si precisa che all'interno degli Organi di Governo non ci sono soggetti rientranti nelle categorie protette.

2.2.2 CODICE ETICO

Per definire con chiarezza valori di riferimento e responsabilità, Piovan Group ha deciso di dotarsi di un **Codice Etico**, approvato dal Consiglio di Amministrazione e destinato ad amministratori, sindaci, al management, ai collaboratori interni, nonché a tutti coloro che stabilmente o temporaneamente instaurano, a qualsiasi titolo, rapporti e relazioni di collaborazione con la Società per il perseguimento degli obiettivi aziendali. 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 della Società. Oltre all'enunciazione dei comportamenti obbligatori o vietati, i principi declinati nel Codice si prefiggono di accrescere l'efficienza dell'organizzazione, indirizzando i destinatari verso **obiettivi positivi, in grado di produrre utilità** sia per i diretti interessati, sia per l'ambiente di riferimento nel suo complesso, attraverso il miglioramento delle relazioni interne e l'attenzione alla buona reputazione.

Attraverso lo strumento del Codice Etico il Gruppo ha voluto evidenziare e diffondere i **valori** che da sempre lo accompagnano, come ad esempio:

- **Correttezza:** Piovan nei propri rapporti si ispira ai principi di lealtà, correttezza, trasparenza ed efficienza. Tali principi rappresentano l'assunzione di responsabilità verso un ambiente di lavoro onesto, aperto e collaborativo impegnandosi a gestire il proprio business responsabilmente verso la collettività.
- **Trasparenza ed accessibilità delle informazioni:** la società garantisce la riservatezza delle informazioni acquisite attraverso idonee procedure per la gestione interna e la comunicazione all'esterno. Le comunicazioni rivolte all'interno e/o all'esterno hanno forme verbali o scritte di facile e immediata comprensione.
- **Diligenza e Professionalità:** Piovan si impegna affinché tutti i propri organi sociali e il proprio personale agiscano con imparzialità e lealtà, non solo nell'espletamento delle loro mansioni ma anche nei rapporti infra societari e con gli interlocutori terzi.
- **Valorizzazione, Responsabilità delle risorse umane e uso corretto dei beni aziendali:** Piovan considera le risorse umane un elemento indispensabile ed imprescindibile per l'esistenza della società e per il conseguimento degli obiettivi della stessa. La società condanna fermamente ogni discriminazione basata sull'età, l'origine razziale ed etnica, la nazionalità, le opinioni politiche, le credenze religiose, il sesso, la sessualità o lo stato di salute.

- **Pari opportunità e divieto di molestie:** per valorizzare concretamente le opportunità di crescita professionale delle proprie risorse, Piovan offre paritarie opportunità di crescita professionale, facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento equo, basato sui criteri di merito, senza discriminazione alcuna.
- **Salute e sicurezza sul lavoro:** Piovan s’impegna a gestire le proprie attività produttive, in ogni stabilimento, nel pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti esistenti, al fine di evitare o ridurre al massimo i rischi professionali, con l’obiettivo di tutelare l’incolumità dei propri dipendenti.

Il codice etico è consultabile alla pagina:

<https://cg.piovangroup.com/it/>

<https://cg.piovangroup.com/en/>

2.3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. N. 231/2001

Il Consiglio di Amministrazione di Piovan Group ha ritenuto conforme alle politiche aziendali e coerente con l’impegno profuso nella creazione e mantenimento di un sistema di *governance* aderente a elevati standard etici, procedere all’attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (“Modello”) di cui al D. Lgs. n. 231/2001.

Obiettivo principale del Modello è quello di creare un sistema organico e strutturato di principi e procedure di controllo, atto a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto. **Il Modello costituisce il fondamento del sistema di governo della Società, funzionale al processo di diffusione di una cultura d’impresa improntata alla correttezza, alla trasparenza ed alla legalità.**

Il Modello è stato istituito nel corso del 2018, applicato dalla Capo Gruppo, Piovan S.p.a. Nel corso del 2019 il Modello è stato diffuso alle filiali estere tramite la sottoscrizione delle linee guida di corporate & crime liability.

Per approfondimenti si rinvia al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001:

<https://cg.piovangroup.com/it/>

<https://cg.piovangroup.com/en/>

2.3.1 L’INTEGRITA’ DEL BUSINESS (LOTTA ALLA CORRUZIONE ATTIVA E PASSIVA)

Il Gruppo Piovan svolge la propria attività d’impresa nel rispetto dei valori e dei principi contenuti nel Codice Etico, nella convinzione che la gestione degli affari non possa prescindere dall’etica nei rapporti sia interni che esterni. A questo riguardo, **contrastare la corruzione**, attiva e passiva, rifiutandola in ogni contesto e in qualsiasi forma, costituisce un impegno concreto per il Gruppo. Il Modello di cui al D.Lgs n.231/2001 e il Codice Etico formano un *corpus* integrato di norme interne finalizzate alla diffusione di una cultura improntata all’etica ed alla trasparenza aziendale.

Per questo motivo, l'adozione del Modello da parte della società ha rappresentato l'inizio di un percorso intrapreso a livello di Gruppo volto, tra l'altro, all'individuazione ed alla prevenzione di ogni fenomeno corruttivo.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse o del vantaggio del Gruppo o delle singole Società può giustificare una condotta illecita e/o contraria all'etica.

Questo obiettivo primario si traduce nelle seguenti azioni già intraprese nel corso del 2019 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 del Modello di Organizzazione e di Gestione ex D. Lgs. 231/01** da parte delle Società controllate con sede in Italia (ad eccezione delle acquisizioni avvenute nel corso dell'esercizio) 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** (ad eccezione delle acquisizioni avvenute nel corso dell'esercizio) **delle linee guida di corporate & crime liability** al fine di diffondere, tra l'altro, principi e prassi da seguire a contrasto dei rischi di corruzione;
- pianificazione dell'adozione, da parte delle società acquisite nel secondo semestre 2019, del Modello di Organizzazione e di Gestione ex D.Lgs. 231/01 ovvero delle Linee guida di corporate & crime liability, nell'ambito del processo di integrazione nel Gruppo delle stesse;
- **vigilanza a livello di Gruppo** attraverso una serie di flussi informativi e per la Piovan S.p.a. attraverso l'Organismo di Vigilanza (**ODV**) che è composto da tre membri con professionalità adeguate in materia economica, legale e di analisi, controllo e gestione dei rischi aziendali.

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

L'attività di vigilanza non ha rilevato, ad oggi, alcuna attività illecita di Piovan Group tra quelle previste dal Codice Etico di Gruppo e dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Nel corso del 2019 **non si sono registrati episodi legati alla corruzione**.

2.4 REPUTAZIONE DEL GRUPPO

Al giorno d'oggi la **reputazione** è un elemento fondamentale per il successo di un'azienda. La *brand reputation* è il risultato dell'insieme di percezioni, valutazioni e aspettative che i diversi stakeholder hanno nei confronti di una società.

Fondamentale è il **rapporto di fiducia** che si instaura con i vari stakeholder che entrano in contatto con essa, tra questi in particolare clienti, dipendenti, fornitori, finanziatori e investitori. La reputazione è quindi un concetto molto complesso perché racchiude in sé le aspettative, le valutazioni e il grado di stima che gli stakeholder hanno nei riguardi dell'azienda, che sono il risultato della storia, della comunicazione e delle condotte aziendali. Oltre a ciò, da uno studio condotto dal *Reputation Institute* chiamato *Global trend in reputation*⁵, emerge che circa il 40% della reputazione di un brand è legato all'impatto ambientale e sociale. Il *climate change* risulta quindi essere uno dei temi preponderanti e trasversale a tutti gli ambiti di fare impresa.

Per queste ragioni Piovan Group pone molta attenzione alla propria reputazione, nello specifico alla percezione del *brand* e di ciò che esso rappresenta per i clienti. Da sempre clienti, persone e innovazione sono i pilastri della filosofia Piovan. Il Gruppo si impegna a perseguire i propri obiettivi con onestà, integrità e trasparenza. Quest'ultima è un fattore chiave per evitare situazioni di non conformità alle norme legali o altre problematiche attinenti al rapporto coi clienti, dipendenti o altri stakeholder.

Oltre a ciò, vi sono diversi elementi che contribuiscono al consolidamento nel tempo della reputazione aziendale:

- *prodotti e servizi offerti*: Piovan Group da sempre attua un'estesa attività di progettazione, collaudo e ingegneria, oltre che un complesso sistema di controllo qualità che copre l'intero ciclo produttivo e i singoli prodotti. Nello specifico, viene riposta molta attenzione nella scelta dei fornitori, in modo tale da assicurare adeguati livelli qualitativi, sia in termini di prodotto, sia in termini di puntualità nei servizi e nelle consegne, sia in termini di reputazione dei fornitori stessi. Inoltre, nel corso degli anni, è stato sviluppato un esteso network di supporto alla clientela e un rapido servizio di assistenza tecnica.
- *Innovazione*: è uno dei pilastri fondamentali della filosofia Piovan. Esprime la capacità di adeguarsi al cambiamento e di proporre continuamente nuove soluzioni che sappiano soddisfare i nuovi bisogni dei clienti (migliori performance e riduzione degli sprechi) e delle comunità (minor impatto ambientale delle materie plastiche). La reputazione e la notorietà del marchio vanno di pari passo con il grado di innovazione che essa sa offrire al mercato.
- *capacità di attrarre talenti*: Piovan Group considera le persone un elemento indispensabile ed imprescindibile per il conseguimento dei propri obiettivi. La capacità di attrarre talenti è fondamentale per il successo di un'azienda. Dipendenti soddisfatti sono i principali portavoce del *brand*.

⁵ Il Sole 24 Ore, Autore G.Coll, del 28/02/2020, articolo: Reputazione, il peso sociale del brand vale il 40%.

2.5 VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO

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

Il Gruppo Piovan considera la crescita economica parte integrante della propria strategia, impegnandosi a creare valore di lungo periodo per tutti i suoi stakeholder. Per ridurre al minimo il rischio di una mancata crescita il Gruppo opera in tutto il Mondo e si posiziona come leader nel settore di riferimento. Il **valore economico generato** da Piovan Group nel 2019 è pari a **235 milioni** di Euro, mentre il **valore economico distribuito** risulta pari a **219 milioni** di Euro. Il 93% del valore economico prodotto nel 2019 è stato quindi distribuito ai vari stakeholder, sia interni che esterni, mentre il restante 7% è stato trattenuto all'interno del Gruppo.

MIGLIAIA DI EURO	2018	2019
VALORE ECONOMICO GENERATO	247.422	235.163
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO	228.623	219.076
Costi operativi	155.097	143.280
Valore distribuito ai dipendenti	56.382	58.247
Valore distribuito alla PA	8.844	9.180
Valore distribuito alla comunità	128	153
Valore distribuito ai finanziatori	532	578
Valore distribuito agli azionisti*	7.639	7.639
VALORE ECONOMICO TRATTENUTO	18.799	16.086

* I dividendi si riferiscono al valore indicato nel progetto di bilancio 2019 approvato dal Consiglio di Amministrazione il 19 Marzo 2020.

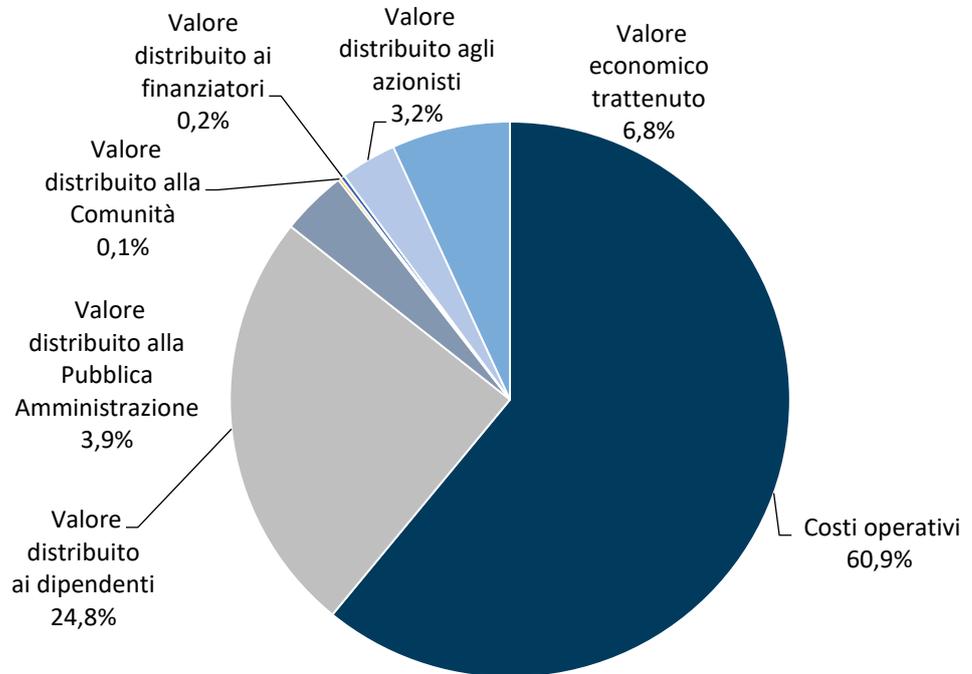
L'utile dell'esercizio 2019 è pari a 18,9 milioni.

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

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

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

VALORE ECONOMICO GENERATO 2019



La quota di valore economico distribuita ai **fornitori** (costi operativi) costituisce la più ingente, con un'incidenza del **61%** sul valore economico generato.

La quota di valore economico distribuito al **personale dipendente** tramite salari e stipendi, oneri sociali e benefit rappresenta la seconda quota più rilevante, ovvero il **25%** del valore economico generato. Rispetto all'esercizio 2018, tale quota di valore è aumentata del 3% ed in parte è dovuto all'aumento del personale dipendente tramite le acquisizioni di Fea ptp S.r.l. e Toba pnc.

La parte di valore destinata alla **Pubblica amministrazione** sotto forma di imposte e tasse rappresenta il **4%** del valore economico prodotto.

Ai **finanziatori** è stato destinato il **3,5%** del valore economico generato a titolo di interessi corrisposti e oneri finanziari e dividendi distribuiti agli azionisti.

Alla **collettività** attraverso oneri di utilità sociale e liberalità è stato conferito lo **0,1%** del totale del valore economico prodotto.

2.6 LA GESTIONE DEI RISCHI E OPPORTUNITA'

Il Gruppo Piovan ha iniziato nel corso del 2019 un percorso per lo sviluppo di un sistema di monitoraggio e gestione dei rischi che include anche quelli di natura non finanziaria. E' stata predisposta una mappatura dei rischi che comprende anche i rischi trasversali che impattano le diverse funzioni del Gruppo. Per l'individuazione dei rischi connessi ai temi materiali nell'anno è stata stilata una policy per la redazione della DNF, e nel corso del 2020, si prevede la formalizzazione di politiche/procedure operative interne connesse con i sistemi di gestione già in vigore.

Con riferimento ai temi materiali, il Gruppo è esposto a diverse tipologie di rischio. Nella tabella sotto riportata si elencano i principali rischi e le principali modalità di gestione adottate dal Gruppo.

AMBITO D.LGS. 254/2016:	TEMA	RISCHIO	POLITICHE ADOTATE	MODALITA' DI GESTIONE
RISORSE UMANE E DIRITTI UMANI	GESTIONE DEL PERSONALE	Mancata gestione del personale, mancato rispetto dei principi etici e della diversità.	Codice Etico e Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs 231/2001 (ITA), Manuale di Qualità di Piovan Spa	Il management del Gruppo è da sempre attento al rispetto della diversità e al principio dell'inclusione. Continuo dialogo con i sindacati e con ogni forma istituzionale che rappresenta i collaboratori. La tutela dei diritti dei lavoratori viene gestita tramite l'applicazione dei contratti collettivi e con il rispetto delle normative locali in tutti i Paesi in cui il Gruppo è presente.
	FORMAZIONE E SVILUPPO	Mancata formazione e relative opportunità di sviluppo; non adeguatezza della struttura organizzativa rispetto alla complessità della Società; mancata attrattività delle figure chiave e possibile perdita di know-how.	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs 231/2001 (ITA)	Piano formativo annuale, sia per i fabbisogni formativi obbligatori che per quelli specifici.
	SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	Mancata conformità alla normativa locale; possibilità di infortuni sul lavoro e/o malattie professionali.	ISO 45001 (Per Piovan S.p.A.)	Rispetto delle leggi e dei regolamenti esistenti; analisi dei rischi per individuare le idonee misure di prevenzione e protezione e ogni possibile intervento di miglioramento necessario; formazione in tema di salute e sicurezza dei lavoratori.

	CORRETTEZZA NEI RAPPORTI	Mancata correttezza dei rapporti	Codice Etico	Onestà, trasparenza e correttezza nei rapporti sono i valori fondanti dell'azienda e divulgati al management. Il codice etico quale strumento di autoregolamentazione è volto a rendere trasparente l'attività aziendale.
SOCIALE	QUALITA', SICUREZZA DI PRODOTTO, GESTIONE DELLA SUPPLY CHAIN	Non osservanza da parte della catena di fornitura degli standard qualitativi del Gruppo e delle normative in materia di lavoro e previdenza, di salute e sicurezza sul luogo di lavoro. Materie prime e/o componenti difettosi, e o tempi di consegna non rispettati.	Codice Etico e Sistema di gestione qualità certificato ISO 9001, Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs 231/2001 (ITA), Procedura per il controllo qualità fornitori, Controlli ai sensi della Direttiva Macchine valida per l'area della Comunità Europea (Marcatura CE), CRM e gestione documentale elettronica, Sistema ERP integrato (SAP), utilizzo della piattaforma ECOVADIS	Rapporto storico con i propri fornitori, basato sulla fiducia e su una relazione consolidata, e poi sulla selezione dei fornitori e su un'analisi preliminare della loro struttura allo scopo di verificarne la compatibilità con gli standard del Gruppo.
	REPUTAZIONE DEL GRUPPO	Mancanza di fiducia da parte degli stakeholder	Codice Etico	Il Gruppo si impegna a perseguire i propri obiettivi con onestà, integrità e trasparenza. Quest'ultima è un fattore chiave per evitare situazioni di non conformità alle norme legali o altre problematiche attinenti al rapporto coi clienti, dipendenti o altri stakeholder.

	INNOVATION / R&D	Non adeguata gestione delle attività di Ricerca e Sviluppo con conseguente possibilità di perdita di competitività e attrattività sul mercato.	Investimenti in Ricerca e Sviluppo e Formazione	Il Gruppo supporta la continua innovazione e lo sviluppo di nuove soluzioni che siano adatte alle mutevoli esigenze dei propri clienti (come i trend delle bioplastiche e del riciclaggio della plastica) più rapidamente dei propri concorrenti. Il Gruppo ha istituito, all'interno di ogni stabilimento produttivo, uno specifico dipartimento di ricerca e sviluppo.
	CREAZIONE DI VALORE ECONOMICO E CRESCITA	Mancata creazione di valore per gli stakeholder	Crescita economica e presenza sui mercati mondiali	Il Gruppo considera la propria crescita economica parte integrante della strategia, impegnandosi a creare valore di lungo periodo per tutti i suoi stakeholder.
AMBIENTE	RICICLO, ECONOMIA CIRCOLARE ED IMPATTO ENERGETICO PER I CLIENTI	Evoluzione normativa europea sulla produzione e sull'utilizzo della plastica e climate change come sfida trasversale per il Gruppo.	Sviluppo di prodotti specifici per la filiera del riciclato	La strategia del Gruppo è quella di sviluppare prodotti specifici per creare soluzioni per l'economia circolare, sensibilizzare la propria clientela alle tematiche della buona plastica proveniente dal riciclo o da materie prime vegetali. Il Gruppo poi offre ai propri clienti la possibilità di monitorare i consumi e la gestione degli stessi riducendone le emissioni. Rispetto della normativa in materia ambientale.
	GESTIONE DEI CONSUMI ENERGETICI	Possibile non conformità alla normativa localmente applicabile; possibile perdita della certificazione ISO 14001.	Conformità Normativa e possesso di tutte le autorizzazioni rilasciate dagli enti competenti	Rispetto della normativa in materia ambientale.

	GESTIONE DEI RIFIUTI		ISO 14001 (Per Piovan S.p.A.)	Sistema di gestione e controllo dell'impatto ambientale, in un'ottica di costante miglioramento efficace e soprattutto sostenibile.
			Codice Etico	Adozione e implementazione del Codice Etico e del Modello 231.
			Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs 231/2001 (ITA)	Attività di monitoraggio da parte dell'Organismo di Vigilanza.
ANTI CORRUZIONE	L'INTEGRITA' DEL BUSINESS, LOTTA ALLA CORRUZIONE ATTIVA E PASSIVA	Rischi di frode e/o condotte illecite e di corruzione attiva e passiva in tutte le sue forme, inclusa la concussione	Linee guida di corporate & crime liability	Adozione da parte delle società controllate con sede all'estero delle linee guida di corporate & crime liability
			Codice di Autodisciplina società quotate predisposto dal Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana Spa (ITA)	Piovan Group intende accrescere la consapevolezza nei propri dipendenti, rappresentanti, fornitori, partner e chiunque svolga attività in nome e per conto o sotto il controllo del Gruppo sulla corruzione e su come contrastarla, e incoraggia il loro coinvolgimento responsabile allo scopo di rafforzare l'efficacia e la reputazione etica del Gruppo Piovan.
			Sistema 1INFO per lo stoccaggio delle Informazioni Regolamentate come previsto dalla Direttiva sulla Transparency (ITA)	

3. ANALISI DI MATERIALITA'

Il punto di avvio per la redazione e aggiornamento del presente Bilancio è rappresentato dall'analisi di materialità – riferimento principale posto dal GRI Standards – un processo finalizzato all'individuazione e alla prioritizzazione dei temi materiali, ossia: aspetti che influenzano gli impatti economici, ambientali e sociali significativi di Piovan Group e che possono influenzare in maniera sostanziale le valutazioni e le decisioni degli stakeholder. In coerenza anche con quanto previsto dal Decreto 254 sono state individuate le tematiche materiali del Gruppo e il processo si è articolato nelle seguenti fasi:

- individuazione dei temi rilevanti per Piovan Group tramite un dialogo e un confronto tra i componenti del Gruppo di Lavoro interno;
- individuazione dei temi rilevanti per gli stakeholder chiave tramite attività di *benchmarking*;
- confronto delle tematiche rilevanti per Piovan Group e per gli *stakeholder* di riferimento al fine di dare priorità ai temi rilevanti e costruire conseguentemente la c.d. matrice di materialità.

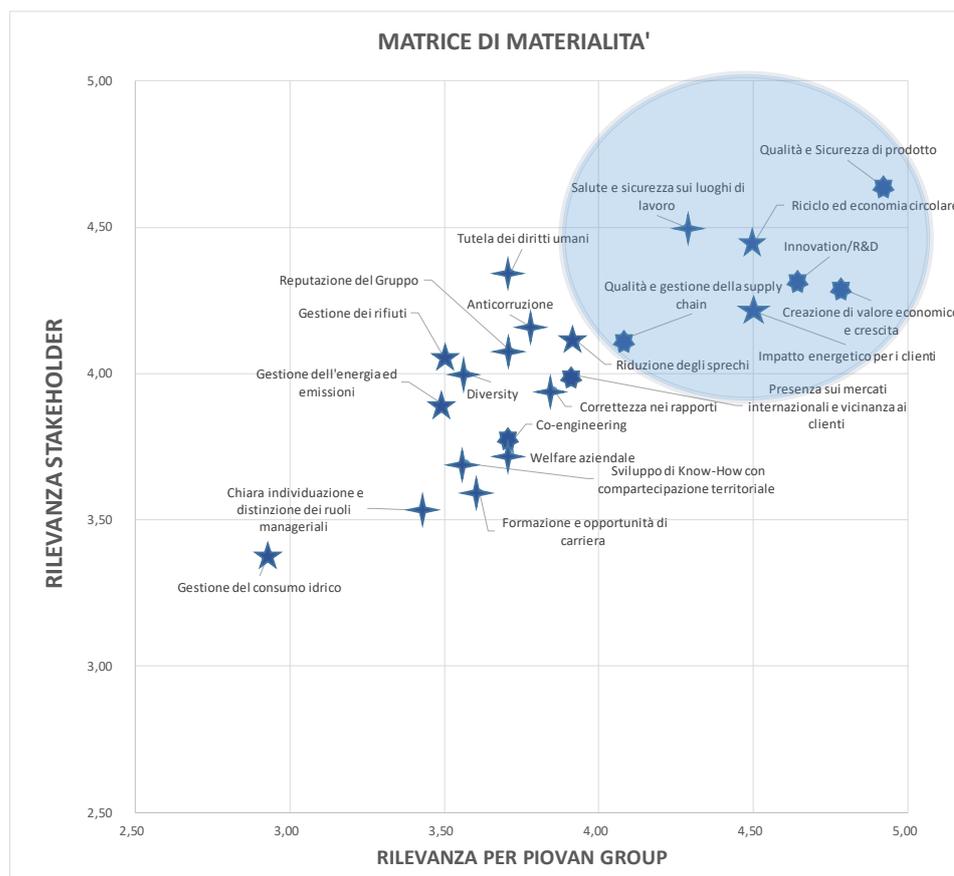
Il percorso di individuazione delle tematiche potenzialmente rilevanti per il Gruppo Piovan è cominciato nel 2018 e c'è la volontà di aggiornarlo annualmente ogniqualvolta emergano nuovi aspetti prioritari per gli stakeholder e/o per il Gruppo.

I componenti del Gruppo di Lavoro interno hanno individuato la rilevanza dei temi riguardanti otto macro aree, quali Governance, responsabilità economica e di *business*, responsabilità ambientale, responsabilità nei confronti delle risorse umane, catena di fornitura, diritti umani, responsabilità verso la comunità, responsabilità di prodotto.

Nel corso del 2019, per definire correttamente la materialità, si è scelto di coinvolgere attivamente gli stakeholder, raccogliendo il loro punto di vista attraverso un processo di stakeholder engagement riferito per quest'anno ai fornitori e al coinvolgimento dei responsabili di funzione del Gruppo. La stakeholder engagement è stata effettuata tramite l'individuazione dei fornitori principali di Piovan Spa, l'individuazione dei dipendenti coinvolti nelle indagini per la redazione del bilancio e la somministrazione ad essi di un questionario valutativo delle tematiche rilevanti per il Gruppo.

Gli stakeholder di riferimento di Piovan Group per l'anno 2019 sono:

- Dipendenti
- Clienti
- Fornitori
- Università
- Comunità locale



La scala di valutazione utilizzata comprende un punteggio che va da 1 a 5. La matrice di materialità, esposta qui sotto, considera nelle ascisse i valori medi di ciascuna tematica rilevante per Piovan Group e nelle ordinate i valori medi di ciascuna tematica rilevante per gli stakeholder.

Ai fini della rappresentazione della matrice le otto macro aree individuate sono state raggruppate in tre macro aree: Ambientale, Economica e Sociale/ Risorse Umane.

- economici**
- ambientali**
- sociale/risorse umane**

Per entrambi gli assi, le tematiche con valutazione superiore a 4 (definita “soglia di materialità”), su una scala da 1 a 5, sono considerate materiali per Piovan Group.

Di seguito viene presentata la correlazione tra gli ambiti previsti dal Decreto 254, i temi materiali Di Piovan Group e i GRI aspects, con evidenza del loro impatto (interno e/o esterno al Gruppo):

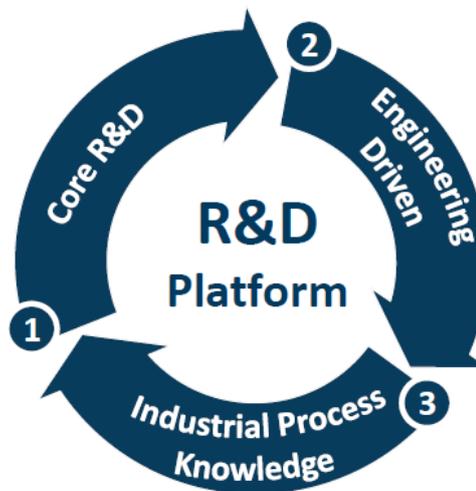
ASPETTI D.LGS. 254/16	ASPETTI MATERIALI PER PIOVAN GROUP	TOPIC-SPECIFIC GRI STANDARDS DI RIFERIMENTO	PERIMETRO INTERNO	PERIMETRO ESTERNO
RISORSE UMANE	Welfare aziendale	Employment (GRI 401)	Piovan Group	
	Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	Occupational health and safety (GRI 403)	Piovan Group	
	Formazione e opportunità di carriera	Training and education (GRI 404)	Piovan Group	
	Correttezza nei rapporti		Piovan Group	Fornitori
	Diversity	Diversity and Equal Opportunity (GRI 405)	Piovan Group	
	Chiara individuazione e distinzione dei ruoli manageriali		Piovan Group	
DIRITTI UMANI	Tutela dei diritti umani	Incidents of discrimination and corrective actions takes (GRI 406-1)	Piovan Group	
ANTI CORRUZIONE	Anticorruzione	Anti-corruption (GRI 205)	Piovan Group	
SOCIALE	Sviluppo di Know- How con compartecipazione territoriale	Local Communities (GRI 413)	Piovan Group	
	Innovation/R&D		Piovan Group	
	Reputazione del Gruppo		Piovan Group	Fornitori / Clienti
	Qualità e Sicurezza di prodotto	Customer health and safety (GRI 416)	Piovan Group	Clienti
	Qualità e gestione della supply chain	Supply chain (GRI 102- 9)	Piovan Group	Fornitori
	Co-engineering		Piovan Group	Fornitori / Clienti
	Creazione di valore economico e crescita	Economic performance (GRI 201)	Piovan Group	
	Presenza sui mercati internazionali e vicinanza ai clienti		Piovan Group	Clienti
	AMBIENTE	Gestione dell'energia ed emissioni	Energy (GRI 302)	Piovan Group
Gestione dei rifiuti		Effluents and waste (GRI 306)	Piovan Group	
Gestione del consumo idrico		Emissions (GRI 305)	Piovan Group	
Riciclo ed economia circolare			Piovan Group	Clienti
Impatto energetico per i clienti			Piovan Group	Clienti
Riduzione degli sprechi			Piovan Group	

**Tematica non direttamente collegata a un Topic – Specific GRI Standards: Piovan Group riporta nel documento, tabella degli Indicatori GRI, l'approccio di gestione adottato e i relativi indicatori, come previsto dai GRI Standards.*

Riguardo il perimetro esterno di rendicontazione, si segnala che, ad oggi, la rendicontazione non è estesa ai fornitori e ai clienti.

4. INNOVAZIONE, RICERCA E SVILUPPO

Piovan Group attribuisce un ruolo di **rilevanza strategica alle attività di ricerca e sviluppo** di prodotti e nuove soluzioni, necessarie al fine di mantenere la propria posizione di leadership nei mercati. La vocazione all'innovazione è considerata un elemento fondante dell'organizzazione da condividere con ogni collaboratore per avvantaggiare l'efficienza dei processi per i clienti e la proposta di progetti innovativi.



Il mercato in cui il Gruppo opera è particolarmente competitivo sotto il profilo tecnologico pertanto, al fine di mantenere la propria quota di mercato, il Gruppo deve supportare la continua innovazione e lo sviluppo di nuove soluzioni che siano adatte alle mutevoli esigenze dei propri clienti (come i trend delle bioplastiche e del riciclaggio della plastica) più rapidamente dei propri concorrenti.

Nel 2019 il focus del team di ricerca e sviluppo si è spostato (pur mantenendo alto il livello di attenzione ai consumi energetici) sulla creazione di soluzioni innovative per il trattamento dei materiali riciclati. Il Gruppo ha istituito, all'interno di ogni stabilimento produttivo, uno **specifico dipartimento di ricerca e sviluppo**.

Per l'esercizio 2019, il totale della spesa comprensiva di costi e investimenti sostenuta da Piovan Group in attività R&D ammonta a **Euro 9,8 milioni**, con un'incidenza sul totale ricavi e proventi ricorrenti pari al **4,2%**.

I punti di forza della ricerca e sviluppo del Gruppo sono:

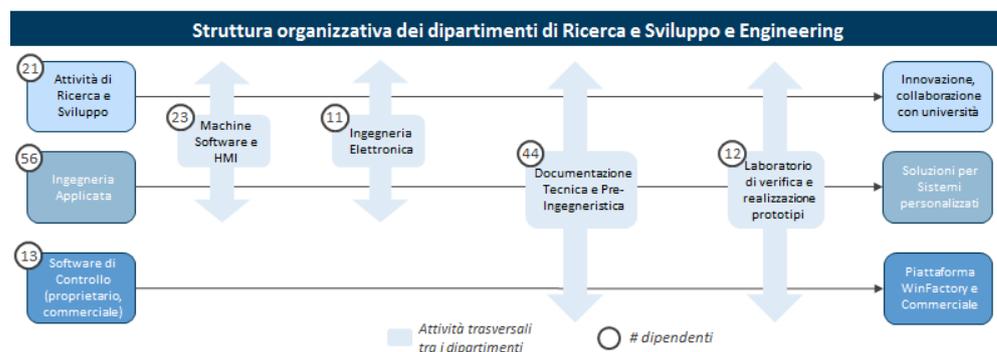
- la capacità di rendere disponibili a livello globale soluzioni innovative sviluppate localmente
- la capacità di offrire soluzioni ingegneristiche personalizzate.

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

Data la complessità dei mercati affrontati e la dinamicità della sua crescita, il rischio principale legato all'innovazione, ricerca e sviluppo è la perdita di competitività e attrattività sul mercato a causa di una non adeguata gestione delle attività di ricerca, sviluppo e realizzazione di soluzioni di produzione sostenibili (e.g. bio-plastica, plastiche riciclate, applicazioni finalizzate al riciclaggio, ecc...). Per far fronte a questo rischio il Gruppo, come detto sopra, investe in ricerca e sviluppo, formazione di nuovi talenti, e sta in particolare ponendo al centro della propria strategia l'utilizzo della plastica riciclata, presupposto per un'economia circolare. La mission del Gruppo è fare in modo che entro il 2030 l'80% delle automazioni per imballaggi possano trattare plastiche riciclate o biodegradabili, ed il 100% degli imballaggi fatti con nostre automazioni utilizzi per il 60% plastica riciclata.

Il Gruppo considera l'ottenimento delle più innovative e promettenti tecnologie tra i principali fattori di successo. La continua innovazione è essenziale per mantenere la leadership a fronte dell'aumento di competizione e per ricercare nuove opportunità di business nei mercati nei quali il Gruppo opera. Viene prestata particolare attenzione quindi al vantaggio competitivo conseguibile in termini di proprietà intellettuale, nonché alla creazione e gestione di un portafoglio di marchi, brevetti e licenze. Il Gruppo possiede 44 brevetti che proteggono le soluzioni maggiormente innovative sviluppate dal Gruppo. Ai 33 brevetti conteggiati a fine 2018 si sono aggiunti, nel 2019, 11 nuovi depositi. È stato inoltre acquistato un brevetto sul tema dell'analisi strumentale di un particolare contaminante nel PET.

Al fine di consolidare e rafforzare il proprio posizionamento in termini di innovazione, il Gruppo adotta politiche di assunzione volte ad includere nell'organico dedicato al dipartimento di Ricerca e Sviluppo, giovani professionisti altamente qualificati per sviluppare soluzioni innovative e in grado di creare valore aggiunto per il Gruppo. A fine 2019 ci sono **180 risorse** dedicate alla funzione *Engineering & Innovation*.



Alla fiera K di Dusseldorf è stato presentato il primo impianto di deumidificazione specificatamente progettato per supportare la produzione di bottiglie fatte con il 100% di materiale riciclato.

La minore qualità del materiale riciclato rispetto al vergine impone una serie di accorgimenti produttivi per garantire la stabilità del processo ed allo stesso tempo la sicurezza alimentare dei consumatori.

Questa tematica è solo agli inizi, ed il vantaggio tecnologico già accumulato dalla Piovan nel settore, la colloca in una posizione di favore per consolidarsi in un mercato che nei prossimi anni si prevede in fermento in termini di innovazioni e soluzioni.

Il tema dell'Industry 4.0 è diventato un argomento sempre più di interesse, e Piovan continua ad investire risorse nell'innovazione. Le linee guida che conducono il gruppo in questo senso riguardano l'integrazione dei dati e l'interconnessione digitale lungo tutto il processo. È nato da ciò il nuovo sistema di tracciabilità dei materiali, MTS, che permette di ottimizzare lo stoccaggio dei materiali e di identificare il flusso dei diversi lotti dalla fase iniziale fino al prodotto finito. Anche in questo ambito la Piovan ha sviluppato sistemi software di controllo e monitoraggio ad hoc per l'economia circolare, dove l'uso di materiale di provenienza incerta richiede sistemi di supervisione e controllo tipiche dei sistemi per il settore medicale.

Nell'ambito della **riduzione energetica**, Piovan Group per primo ha introdotto gamme di prodotti auto adattativi in grado di percepire le condizioni ambientali in cui operano e le necessità reali della produzione del cliente. La complessa gamma di sensori e gli algoritmi che guidano le decisioni delle apparecchiature fanno sì che il sistema si adatti usando la minima energia possibile per la corretta produzione. Queste tecnologie hanno permesso l'accreditamento da parte dell'ente energetico nazionale di centinaia di migliaia di euro in Certificati Bianchi.

4.1 CO-ENGINEERING

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

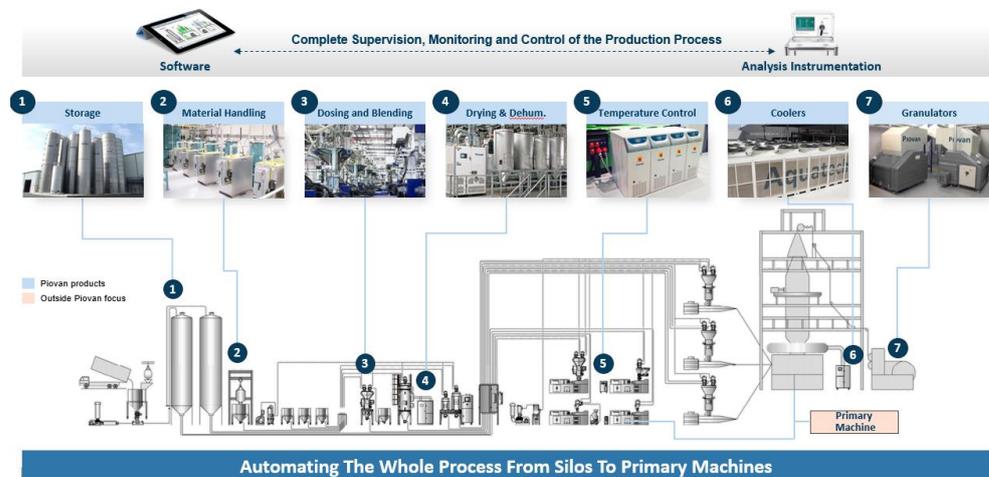
Nella realizzazione di progetti complessi per i clienti, il Gruppo realizza soluzioni innovative anche tramite processi di *co-engineering* con i clienti dai quali vengono richiesti obiettivi di capacità produttiva, qualità dei processi, livello di performance, integrazione tra siti produttivi o altro.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

5. QUALITA', SICUREZZA DI PRODOTTO, GESTIONE DELLA SUPPLY CHAIN

5.1 PRODOTTO

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

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



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

5.2 QUALITÀ E SUPPLY CHAIN

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

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

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

Nel 2019, come negli anni precedenti, non si sono registrati casi e/o reclami riguardanti le tematiche connesse alla violazione dei diritti umani e delle normative ambientali nella catena di fornitura di Piovan (Group o Italia). Ciò non toglie che ulteriori attenzioni aggiuntive, ottenibili con controlli sistematici strutturati a livello di Gruppo, potrebbero dare maggiore sicurezza all'attività di selezione, effettuata attualmente dai singoli Buyers in collaborazione con la struttura della Divisione Acquisti ad essa dedicata.

Piovan Group nello svolgimento delle varie fasi produttive garantisce un complesso sistema di controllo di qualità che copre l'intero ciclo, dalla fase di selezione dei fornitori, a quella di produzione e, infine, post produzione con test funzionale sui singoli macchinari. In particolare viene posta molta attenzione da parte del Gruppo alla selezione e valutazione dei Fornitori in base, tra l'altro, alla capacità di assicurare adeguati livelli di riduzione delle difettosità, nonché alla capacità di assicurare puntualità nei tempi di fornitura.

Per questo motivo le società Piovan S.p.a., Aquatech S.r.l. e Penta S.r.l. sono in possesso della certificazione **ISO 9001:2015** del proprio **Sistema di Gestione della Qualità**, che copre l'intero ciclo di vita del prodotto, dalla Ricerca & Sviluppo alla fase di vendita, dalla consegna e installazione all'assistenza post-vendita.

Un elevato vantaggio competitivo deriva, quindi, dall'approccio strategico della **qualità totale**, con l'obiettivo di soddisfare le aspettative dei clienti e attuare un miglioramento continuo dei prodotti e dei processi produttivi.

Tutti i prodotti, prima del rilascio o della consegna, sono oggetto di test funzionale per garantire ai clienti la **sicurezza del prodotto e del servizio venduto**. Ogni macchina, infatti, viene collaudata prima della consegna. Principalmente nel caso in cui sia venduta una macchina e/o un impianto con installazione, viene firmato il verbale di accettazione dal cliente finale. Il verbale di accettazione funge da certificazione del prodotto.

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

Piovan S.p.A. per la produzione dei propri prodotti si affida a fornitori esterni qualificati e monitorati, relativamente ad attività di:

- progettazione (elettronica, carpenterie strutturali);
- produzione di carpenterie metalliche/componenti su progetto Piovan;
- fornitura di componenti e di particolari commerciali;
- assemblaggio di quadri elettrici;
- fornitura e realizzazione degli imballaggi per i prodotti finiti;
- trasporti;
- installazioni presso i clienti.

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

1 - selezione dei Fornitori/Appaltatori sulla base di criteri certificati e condivisi;

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

La relativa valutazione delle caratteristiche del Fornitore è basata sostanzialmente sulle generalità dell'Azienda, la sua organizzazione, la sua capacità tecnica, i suoi mezzi di produzione, la sua affidabilità, la conformità e puntualità delle forniture.

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

2 - stesura e consegna di idonei contratti di fornitura e di appalto (condizioni generali di fornitura/appalto, ordini di acquisto, documentazione tecnica);

Le condizioni generali che vengono applicate dal Gruppo ai propri fornitori prevedono: (i) la possibilità, nel caso in cui il fornitore non rispetti gli obblighi di conformità dei prodotti, di rifiutare la fornitura e ottenere la messa in conformità della stessa o la risoluzione immediata del relativo ordine e/o contratto; (ii) la possibilità di richiedere la sostituzione o la riparazione, a spese del fornitore, dei prodotti che si sono rivelati difettosi o difformi entro 24 mesi dalla loro consegna, o entro i 12 mesi seguenti la loro messa in servizio; (iii) la corresponsione di un indennizzo, da parte del fornitore, nel caso in cui il ritardo relativo alla consegna di un prodotto o all'esecuzione di una prestazione (a) non venga comunicato tempestivamente alla Società, ovvero (b) ecceda i 30 giorni solari. In entrambi i casi la Società manterrà il diritto di mettere fine unilateralmente a tutto o ad una parte del relativo ordine o contratto di acquisto. Non si sono verificati casi in cui queste cautele abbiano trovato applicazione.

3 - monitoraggio continuo delle performance dei Fornitori attraverso controllo dei prodotti/servizi acquistati, audits presso i siti produttivi e verifiche in fase di avviamento degli impianti presso i Clienti.

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

Nel corso dell'anno 2019 non si sono verificati cambiamenti significativi relativi alla struttura della catena di fornitura o ai rapporti con i fornitori.



Il Gruppo implementa la strategia di avere almeno una fabbrica per continente con lo scopo di servire "localmente" i diversi mercati geografici. Per raggiungere un

servizio efficace a favore dei clienti, vengono costruite reti di fornitura locali nel distretto di ciascun sito produttivo con una selezione dei fornitori funzionale a raggiungere il miglior livello qualitativo e di sicurezza del prodotto e dei progetti. Da questo approccio consegue uno sviluppo di **Know How territoriale** diffuso coordinato dalla leadership tecnologica e di processo del Gruppo Piovan e garantendo **una supply chain continuativa e fidelizzata**.

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

Nel corso dell'anno 2019 non si sono individuati casi di non conformità con le normative e/o codici di autoregolamentazione riguardanti gli impatti sulla salute e sicurezza di prodotti e servizi.

La catena di fornitura del Gruppo si può ricondurre ai seguenti conti del bilancio consolidato: acquisti di materie prime, pari a circa 72 milioni di euro, circa il 34% dei costi totali, acquisto di prodotti finiti, pari a circa 12 milioni di euro, il 6% dei costi totali, acquisto di assistenza tecnica da terzi, pari a circa 13 milioni di euro, il 6,3 % dei costi totali, acquisto di lavorazione da terzi, pari a circa 7 milioni di euro, il 3 % dei costi totali, acquisto di materiale sussidiario e di consumo, pari a circa 1,3 milioni di euro, circa lo 0,6% dei costi totali e acquisto di imballaggi, pari a 1,3 milioni di euro, lo 0,6% dei costi totali.

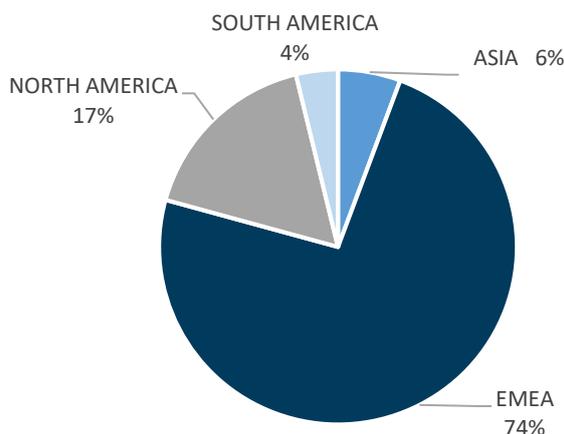
Analizzando l'acquistato per fornitore delle società produttive⁶ per i conti che impattano sulla catena di fornitura la società fa ricorso a più di 2.800 fornitori.

Piovan Group predilige il ricorso a fornitori locali. In particolare, analizzando l'acquistato per fornitore delle società produttive riferito solo al valore degli acquisti⁷ che impattano sulla catena di fornitura, è emerso che il 74% dell'acquistato è localizzato in Europa. Questo è in linea con il fatto che il Gruppo privilegia l'approvvigionamento da fornitori del territorio, infatti, la maggior parte del fatturato delle filiali produttive, circa il 65%, è localizzato in Europa. Un ruolo importante lo assolve la filiale produttiva americana, Unadyn, che centralizza il proprio volume di acquisti sia di materie prime che di prodotti finiti nel Nord America. Si riporta qui di seguito il grafico con le percentuali di acquisti suddivisi per area geografica.

⁶ Sono state considerate tutte le società produttive del Gruppo ad eccezione di Fea process & technological plants s.r.l. in quanto acquisita in corso d'anno.

⁷ Il valore totale degli acquisti rilevanti per la catena di fornitura è stato individuato considerando i seguenti acquisti per le sole società produttive: materie prime, materiale sussidiario e di consumo, prodotti finiti, imballaggi, lavorazioni da terzi, trasporti su acquisti, assistenza tecnica da terzi.

VOLUME DI ACQUISTI IMPATTANTI SULLA CATENA DI FORNITURA PER AREA GEOGRAFICA



6. AMBIENTE

Piovan Group tiene in grande considerazione la responsabilità sociale che deriva dall'impatto che le proprie attività aziendali hanno sull'ambiente in cui esse si svolgono e, conseguentemente, orienta il proprio business verso azioni e comportamenti che siano il più possibile ecologicamente sostenibili. In questo contesto, si inserisce il percorso intrapreso dalla Capogruppo Piovan S.p.A. per la certificazione del proprio sistema di gestione ambientale secondo lo standard internazionale più accreditato **ISO 14001:2015**. L'ottenimento della certificazione è avvenuto in data 07/12/2019 per la sede operativa della Capogruppo situata a Santa Maria di Sala, Venezia.

I principali rischi connessi alle tematiche ambientali che Piovan Group deve affrontare sono la possibile non conformità alla normativa localmente applicabile e la possibile perdita della certificazione ISO 14001⁸. Per prevenire ciò, il Gruppo si impegna a svolgere la sua attività nel rispetto della normativa ambientale. Nel corso del 2019 non ci sono state né pene pecuniarie né sanzioni non monetarie per il mancato rispetto delle leggi e/o delle normative ambientali. Inoltre assume l'impegno a mantenere un adeguato sistema di gestione e controllo dell'impatto ambientale, in un'ottica di costante miglioramento efficace e soprattutto sostenibile.

Come esplicitato nella sezione relativa al perimetro di rendicontazione (cap. 8.2), in questo capitolo sono rendicontati gli indicatori di performance ambientale relativi alle società produttive del Gruppo Piovan, il cui impatto può ricondursi a due ambiti significativi:

⁸ In conformità a quanto richiesto dalla norma ISO 14001/2015 sono stati valutati i seguenti aspetti ambientali: Suolo e sottosuolo, Consumi energetici, Consumi risorse naturali, emissione in atmosfera, gas a effetto serra, impianti termici, scarichi idrici, rifiuti, prevenzione incendi, sostanze chimiche pericolose, rumore, campi elettromagnetici, trasporti

- **consumi energetici e relative emissioni**
- **gestione dei rifiuti**

Per quanto riguarda eventuali limitazioni di perimetro nella gestione dei rifiuti è esclusa la società Fea S.r.l. in quanto entrata a far parte di Piovan Group solo nel corso del 2019, pertanto non è stato possibile reperire tali informazioni.

6.1 GESTIONE DEI CONSUMI ENERGETICI

Nel 2019, in occasione della realizzazione dell'ampliamento del sito produttivo di Piovan S.p.A. e della realizzazione del nuovo stabile Aquatech S.r.l., la Capogruppo ha effettuato delle scelte impiantistiche in linea con i criteri di economicità e sostenibilità.

Nella copertura di entrambi i siti produttivi è stato installato un impianto fotovoltaico di potenza di picco pari a 160 kWp, per una potenza di picco complessiva pari a 320 kWp, la cui produzione verrà totalmente utilizzata in autoconsumo per le attività del Gruppo.

Per le nuove strutture si è optato di installare un riscaldamento a pavimento, oltre che per gli uffici, anche per la parte produttiva. I consumi quindi sono stati ottimizzati grazie all'installazione di un impianto a pompa di calore abbinato all'impianto fotovoltaico sovrastante.

In occasione poi dei lavori di ampliamento, Piovan S.p.A. si è dotata di due colonnine per la ricarica di macchine elettriche, installate nella nuova area parcheggi.

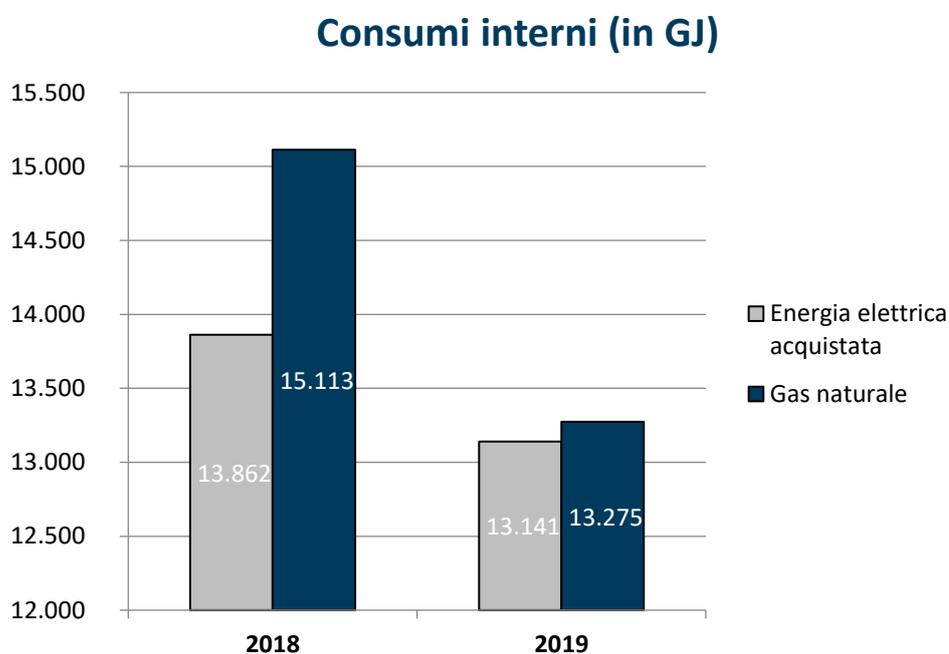
L'obiettivo per il futuro è quello di migliorare ulteriormente l'efficienza energetica dei siti produttivi delle società italiane del Gruppo.

L'attività produttiva del Gruppo Piovan è essenzialmente un'attività di assemblaggio: è quindi un'attività non energivora rispetto all'attività propriamente manifatturiera e non richiede ingenti quantitativi d'acqua per la lavorazione.

Nel 2019 la totalità del consumo di energia è rappresentato dall'energia elettrica e dal gas naturale.

L'energia elettrica acquistata viene impiegata sia nel processo produttivo sia nelle normali attività d'impresa. Nel 2019 il consumo è stato pari a 13.240 GJ e corrisponde all'emissione di 1.619 tonnellate di CO₂ in atmosfera. Il consumo di gas naturale non si riferisce al processo produttivo, ma è relativo sostanzialmente al riscaldamento degli ambienti e quindi è legato all'andamento delle condizioni atmosferiche. Nel 2019 il consumo è stato pari a 13.275 GJ e corrisponde all'emissione in atmosfera di 700 tonnellate di CO₂.

Totale consumi energetici interni all'organizzazione (in GJ)		
	2018	2019
Energia elettrica acquistata	13.862	13.141
di cui proveniente da fonti rinnovabili certificate	17	18
Energia elettrica autoprodotta e consumata (da fotovoltaico)	97	99
Energia elettrica autoprodotta e immessa in rete (da fotovoltaico)	16	16
Gas naturale	15.113	13.275



6.2 GESTIONE DEI RIFIUTI

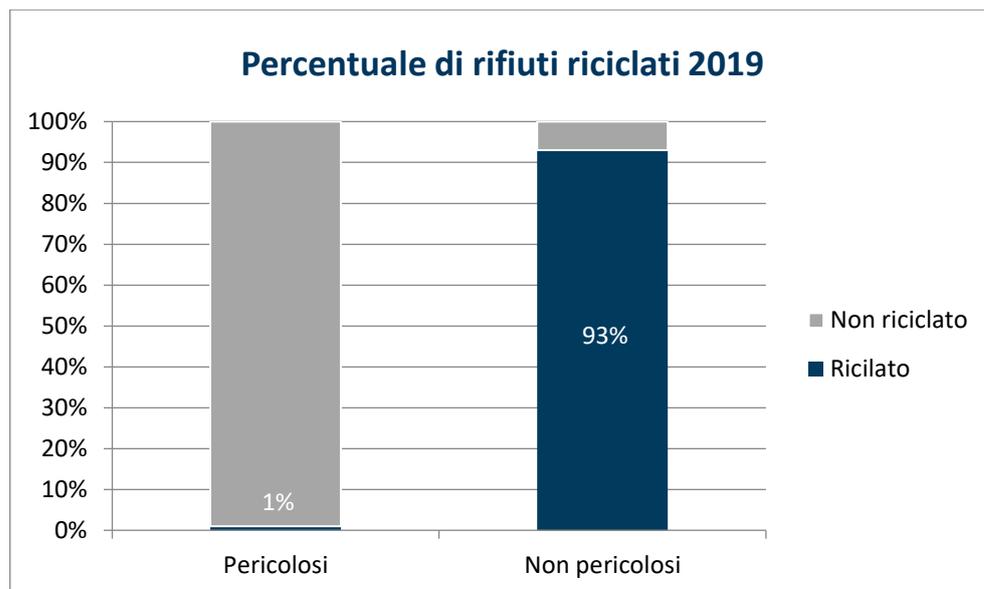
I rifiuti generati sono essenzialmente scarti del processo produttivo. Da un lato sono costituiti da materiali da imballo misti, come ad esempio, carta, cartone e legno, dall'altro sono rappresentati da residui del processo di assemblaggio, come per esempio trucioli di materiale ferroso, alluminio e acciaio. Nel corso del 2019 sono state raccolte 690 tonnellate di rifiuti, di cui 571 tonnellate di rifiuti non pericolosi e 119 tonnellate di rifiuti pericolosi. Quest'ultimi sono costituiti principalmente da rifiuti liquidi, residui e scarti derivanti dal lavaggio dei metalli dopo la lavorazione.

Rispetto al 2018 il totale dei rifiuti raccolti è leggermente diminuito, -5%, inoltre sono diminuiti i rifiuti pericolosi, -24%, mentre la quantità di rifiuti non pericolosi raccolta è rimasta pressoché invariata.

Totale rifiuti per tipologia di smaltimento (in tn)

	2018			2019		
	PERICOLOSI	NON PERICOLOSI	TOTALE	PERICOLOSI	NON PERICOLOSI	TOTALE
Riutilizzo	-	7	7	-	13	13
Riciclo	4	527	532	1	529	530
Compostaggio	-	1	1	-	1	1
Recupero, incluso il recupero di energia	-	-	-	-	-	-
Incenerimento	0	13	13	0	4	4
Discarica	153	21	173	117	25	142
Altro	0	-	0	-	-	-
Rifiuti totali	157	569	726	119	571	690

Tutti i rifiuti prodotti dall'attività aziendale sono raccolti e smaltiti in ottemperanza alle normative locali. Il processo di raccolta, trattamento e riciclaggio dei rifiuti non pericolosi e dello smaltimento dei rifiuti pericolosi avviene tramite fornitori locali di tal servizi. Si evidenzia che per l'anno 2019 è stato riciclato il 93% di rifiuti non pericolosi, 529 tonnellate.



Il Gruppo Piovan pone una grande importanza alla raccolta differenziata. In particolare nei plant italiani sono state allestiti apposite “isole” per la differenziazione dei rifiuti (carta e cartone, umido, PET, lattine, pile usate, secco non riciclabile) sia nei reparti produttivi che negli uffici e nelle aree ristoro, in modo tale da incentivare il recupero di materiali riciclabili e lo smaltimento corretto di quelli che invece non sono recuperabili, ma potenzialmente dannosi per l’ambiente. Tutto il personale è stato informato in merito ai criteri e al rispetto della raccolta differenziata.

Nel corso del 2019 sono state implementate le attrezzature adibite al trasporto e al conferimento esterno dei rifiuti: un “trenino” munito di una carovana di siviere per ogni tipologia di rifiuto e uno scaffale per organizzare il deposito temporaneo dei rifiuti liquidi e di quelli speciali.



7. ASPETTI SOCIALI

7.1 GESTIONE DEL PERSONALE

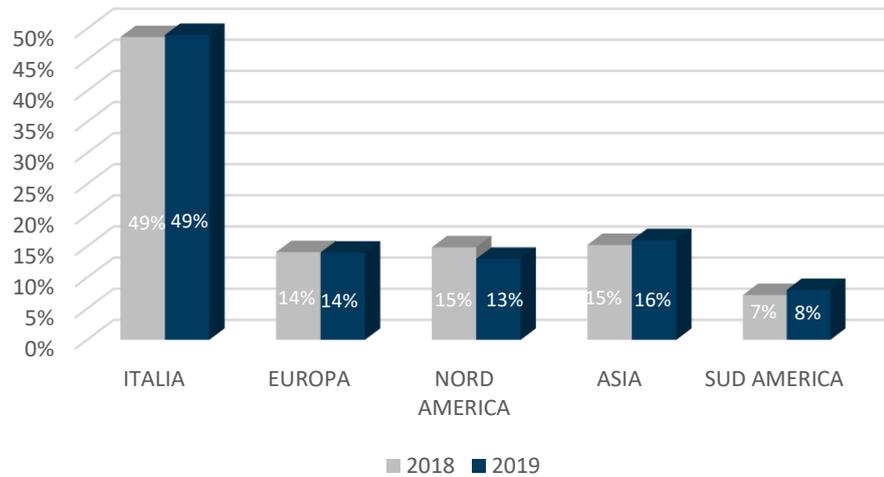
Piovan Group considera le risorse umane un **elemento indispensabile ed imprescindibile** per l'esistenza della Società e per il conseguimento degli obiettivi. La gestione e lo sviluppo delle risorse umane sono condotti nell'ottica di valorizzare le competenze, le potenzialità e l'impegno di ciascuna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

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

Piovan Group incentiva la partecipazione ed il coinvolgimento responsabile delle proprie persone, anche attraverso il dialogo sociale, per migliorare la loro inclusione e far comprendere a fondo i suoi valori e la sua cultura. Per tale ragione, sempre nel rispetto dei diritti umani e della diversità, viene garantita la libera associazione in organizzazioni sindacali e di contrattazione collettiva. Al fine di mitigare il rischio di scioperi o altre forme di astensione, ovvero di periodi di tensione sindacale, il Gruppo prevede che i rapporti e le negoziazioni con le organizzazioni sindacali siano gestiti localmente da ogni società del Gruppo.

Le modalità di gestione dei rischi e le relative opportunità per quanto riguarda le risorse umane coinvolgono tutto il Gruppo, in particolare Piovan opera in oltre 20 Paesi con diversi background sociali e culturali e tramite l'adozione del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001 (Modello 231) riesce ad affrontare quotidianamente le sfide derivanti dalla diversità multiculturale. Il rispetto del valore della diversità all'interno del Gruppo e l'inclusione, sono principi praticati quotidianamente dal management del Gruppo e diffusi su tutta l'organizzazione. Un continuo dialogo con i sindacati e con ogni forma istituzionale che rappresenta i collaboratori di Piovan nel mondo ha fatto in modo che non si siano mai registrati tensioni sindacali o scioperi. La gestione del personale e il rischio connesso ad una mancata gestione dello stesso è mitigato dal fatto che il Gruppo considera da sempre il capitale umano come un asset strategico e riconosce alle Persone valenza strategica e centralità per la realizzazione degli obiettivi aziendali e per affrontare le sfide più innovative. La gestione delle risorse umane, la sua selezione, formazione, gestione dei contratti di lavoro, è stata opportunamente inserita nel Manuale di Qualità di Piovan Spa. La tutela dei diritti dei lavoratori e i relativi rischi connessi viene gestita tramite l'applicazione dei contratti collettivi e con il rispetto delle normative locali in tutti i Paesi in cui il Gruppo è presente.

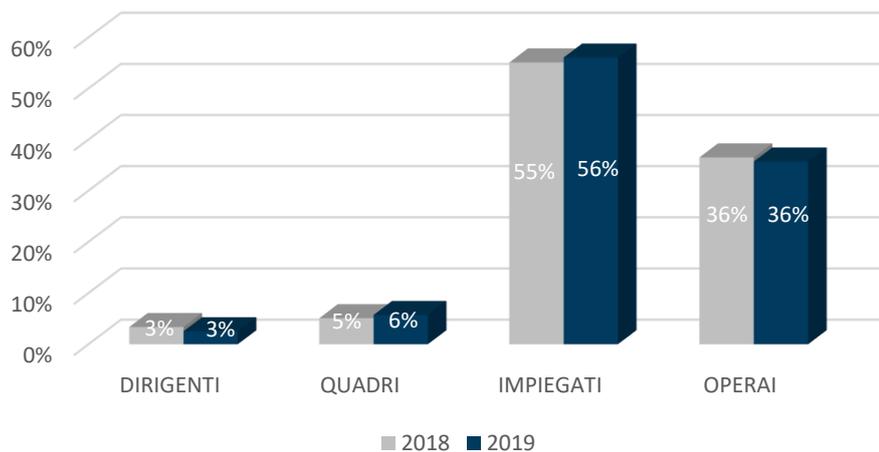
DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DEI DIPENDENTI PER AREA GEOGRAFICA



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

Nel 2019 il Gruppo Piovan conta 1.101 dipendenti, in aumento rispetto al 2018, +5,5%. L'aumento del personale, soprattutto in Italia +34 dipendenti, da 508 a 542, e in Asia, + 19 dipendenti, da 159 a 178 collaboratori, è dovuto alle acquisizioni di Fea Ptp Srl e di Toba Pnc avvenute durante l'anno.

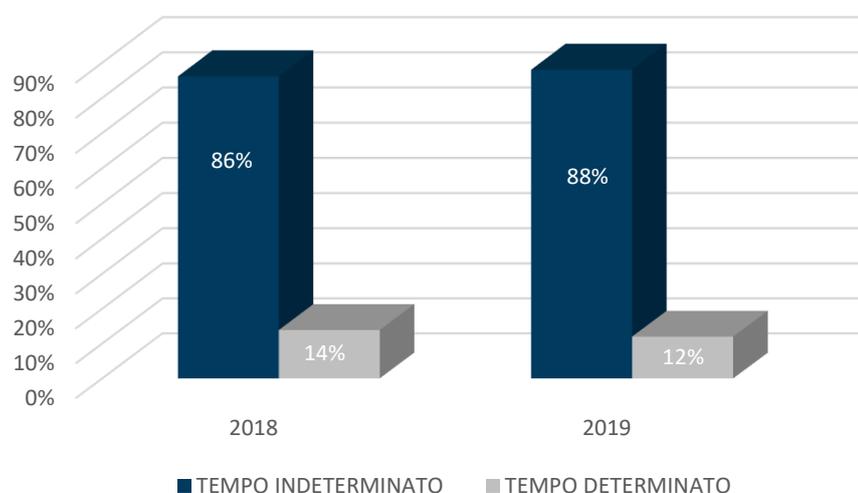
DIPENDENTI SUDDIVISI PER CATEGORIA DI PIOVAN GROUP



Il personale italiano del Gruppo è soggetto a **contrattazione collettiva**⁹ - **100% dei lavoratori**, coerentemente con la linea aziendale orientata a creare occupazione stabile e duratura per i proprio lavoratori.

La distribuzione degli organici ben riflette il modello di business di Piovan Group, che punta a mantenere all'interno della struttura le figure professionali che costituiscono competenza critica e distintiva. A livello di Gruppo la maggior parte dei dipendenti rientra nella categoria degli impiegati, il 56% del totale, ossia 617 dipendenti.

DIPENDENTI DEL GRUPPO PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO



Il Gruppo Piovan privilegia l'instaurarsi di un rapporto lavorativo stabile e duraturo. Infatti l'**88%** del personale, ovvero 969 dipendenti, è assunto con contratto a tempo **indeterminato**.

L'89% degli uomini è assunto con contratto a tempo indeterminato, mentre per le donne tale percentuale è pari all'80%. La suddivisione per genere del personale mostra che solamente il 15% sul totale è rappresentato da donne. Questa percentuale è dovuta all'attività caratteristica del Gruppo fortemente indirizzata ad un aspetto spiccatamente tecnico ingegneristico e con un'attività metalmeccanica.

⁹ L'azienda è regolamentata dal Contratto Collettivo Nazionale dell'Industria Metalmeccanica e dell'installazione d'impianti.

NUMERO TOTALE DEI DIPENDENTI DI PIOVAN GROUP SUDDIVISI PER TIPO DI CONTRATTO E GENERE

	2018			2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo indeterminato	778	121	899	836	133	969
Tempo determinato	115	30	145	99	33	132
Totale	893	151	1044	935	166	1.101

NUMERO TOTALE DEI DIPENDENTI DI PIOVAN GROUP SUDDIVISI PER CATEGORIA E GENERE

	2018			2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	27	1	28	27	1	28
Quadri	46	9	55	54	9	63
Impiegati	455	126	581	473	144	617
Operai	365	15	380	381	12	393
Totale	893	151	1044	935	166	1.101

NUMERO TOTALE DEI DIPENDENTI DI PIOVAN GROUP SUDDIVISI PER ETÀ E GENERE

Età	2018			2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
< 30 anni	122	13	135	124	17	141
Dai 30 ai 50 anni	542	107	649	552	116	668
> 50 anni	229	31	260	260	32	292
Totale	893	151	1044	936	165	1.101

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

Piovan Group concede il **part time** ai lavoratori e alle lavoratrici che ne fanno richiesta motivata, nel 2019 i contratti part time sono pari a **32**, di cui 26 in capo a donne, il 16% delle donne presenti. Il part time concesso al 31/12/2019 appartiene al **3%** del personale.

NUMERO TOTALE DEI DIPENDENTI DI PIOVAN GROUP SUDDIVISI PER REGIME ORARIO DI LAVORO APPLICATO (FULL TIME / PART TIME) E GENERE

	2018			2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Full-time	890	125	1015	929	140	1069
Part-time	3	26	29	6	26	32
Totale	893	151	1044	935	166	1.101

Al 31 dicembre 2019 i dipendenti appartenenti a categorie vulnerabili sono pari a 42, il 4% del totale forza lavoro.

Nel corso del 2019 non sono stati registrati casi di discriminazione di alcun tipo.

Tutto il personale è assunto con regolare contratto di lavoro e non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare, o di ricorso a lavoro minorile o forzato.

Il **tasso di assunzione** (calcolato come il numero dei lavoratori assunti nel periodo rispetto all'organico di fine periodo) è pari al **14%**. Nell'anno sono entrati **159** nuovi lavoratori, principalmente uomini. 62 neo-assunti si collocano nella fascia di età inferiore a 30 anni, mentre 77 si collocano nella fascia di età intermedia (30 – 50 anni). Per quanto riguarda la distribuzione geografica: 61 dei nuovi ingressi ha interessato l'Italia, 20 il resto dell'area EMEA, 40 l'Asia, 21 il Sud America, e 17 il Nord America.

ASSUNZIONI		2018	% sul totale assunzioni	2019	% sul totale assunzioni
	< 30 anni	58	36%	62	39%
ETA'	Dai 30 ai 50 anni	80	50%	77	48%
	> 50 anni	22	14%	20	13%
	TOTALE	160		159	
GENERE	Uomini	137	86%	128	81%
	Donne	23	14%	31	19%
	Totale	160		159	

I neoassunti seguono percorsi di formazione prevalentemente in affiancamento a personale esperto. Questo aiuta la crescita professionale e agevola l'avvicendamento delle risorse nei vari ruoli. Ai neo-assunti viene consegnata copia del regolamento interno, copia del contratto collettivo nazionale, copia di tutte le convenzioni in essere al momento dell'assunzione e viene effettuato un training

iniziale da parte dell'ufficio delle risorse umane per poter inserire al meglio il nuovo personale.

Il 2019 ha visto l'uscita di 145 risorse (di cui 121 uomini e 24 donne). Tra le risorse che hanno lasciato il Gruppo, 27 si collocano nella fascia di età inferiore a 30 anni, mentre 86 si collocano nella fascia di età intermedia (30-50 anni). Per quanto attiene alla distribuzione geografica, 46 cessati erano impiegati in Italia, 21 nel resto dell'area Emea, 41 in Nord America, 8 in Sud America e 29 in Asia.

	CESSAZIONI	2018	% sul totale assunzioni	2019	% sul totale assunzioni
	< 30 anni	30	23%	27	19%
ETA'	Dai 30 ai 50 anni	65	50%	86	59%
	> 50 anni	35	27%	32	22%
	TOTALE	130		145	
GENERE	Uomini	110	85%	121	83%
	Donne	20	15%	24	17%
	Totale	130		145	

L'attenzione alla persona da parte del Gruppo trova evidenza nel **basso turnover**. Il tasso di cessazione è pari al 13%.

7.2 FORMAZIONE E SVILUPPO

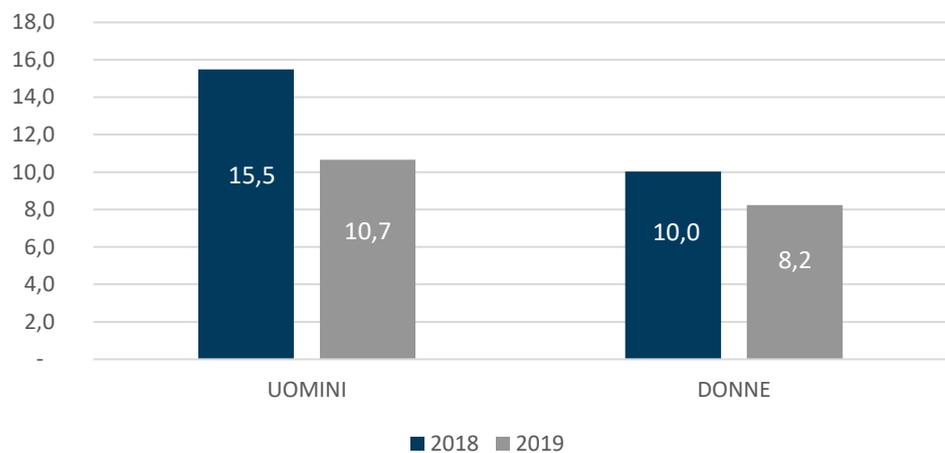
Piovan Group considera la formazione una risorsa strategica. L'investimento in formazione non riguarda quindi solo quella iniziale, ma è distribuito nel tempo, allo scopo di favorire crescita professionale, motivazione individuale e professionalità per garantire la qualità del prodotto/servizio. Da sempre Piovan crede che **lo sviluppo e la condivisione delle competenze siano fattori che determinano la creazione di una azienda solida e di successo**.

Le aree di formazione coinvolgono l'intero processo produttivo e tutti i reparti presenti nell'azienda. Annualmente viene predisposto un budget per la formazione, compilato dai vari responsabili e approvato dalla Direzione. La formazione comprende le cosiddette "competenze trasversali", nonché le capacità di team working e la propensione al cambiamento, essenziali per operare all'interno di un Gruppo come quello di Piovan in cui la competitività rappresenta una leva per lo sviluppo. Il Gruppo dà molta importanza alla formazione in itinere soprattutto per quanto riguarda il reparto del Service: per garantire qualità ed efficienza al cliente viene costantemente effettuata formazione sul luogo di lavoro.

I rischi connessi alla formazione riguardano la mancanza della stessa e le conseguenti minori opportunità di sviluppo. Ciò potrebbe portare ad una non adeguatezza della struttura organizzativa rispetto alla complessità della Società e a non essere *compliance* con gli obblighi normativi. La mancata formazione, ulteriormente, potrebbe portare ad una non adeguata attrattività delle figure chiave dei collaboratori e possibili perdite di know- know aziendale. Il Gruppo, per ovviare a questi possibili rischi, investe sulla formazione e ogni anno definisce un piano di formazione, ogni filiale crea il suo ad hoc, identificando sia i fabbisogni formativi aziendali in termini di obbligatorietà, che in termini di specifiche esigenze emerse da un confronto con le diverse funzioni aziendali.

I dati relativi alle ore di formazione, come descritto nel Perimetro (cap. 8.2), riguardano le società produttive del Gruppo¹⁰.

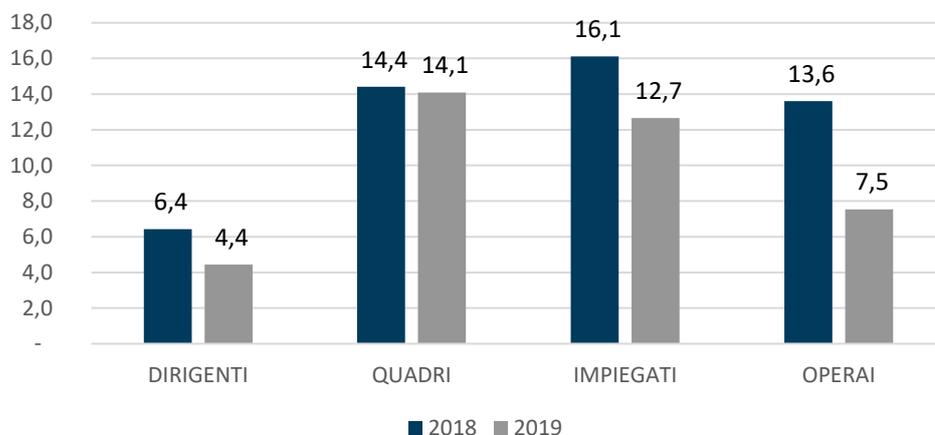
ORE MEDIE PRO CAPITE PER GENERE DEL GRUPPO PIOVAN



Nel corso del 2019 il totale delle ore di formazione erogate dal Gruppo è di 9.107, pari ad una media di **10 ore** pro-capite, e hanno riguardato la sicurezza sul lavoro, formazione tecnico - specialistica, aggiornamento professionale, lingua inglese e sviluppo manageriale. Le ore medie di formazione erogate alle donne nell'anno 2019 sono pari a 8 ore mentre le ore medie di formazione erogate agli uomini sono pari a 11 ore. Va evidenziato che la maggior parte delle ore di formazione sono state fatte sulla sicurezza sul lavoro e sulla formazione tecnico specialistica e hanno quindi coinvolto maggiormente gli operai, dove c'è una maggior concentrazione del genere maschile.

¹⁰ Si ricorda che le Società produttive del Gruppo sono: Piovan Spa, Aquatech Srl, Penta Srl, Progema Srl, Universal Dynamic Inc., Piovan Do Brasil Industria e Comercio Ltda, Piovan Plastic Machinery co.Ltd, Fdm GmbH e Fea ptp Srl.

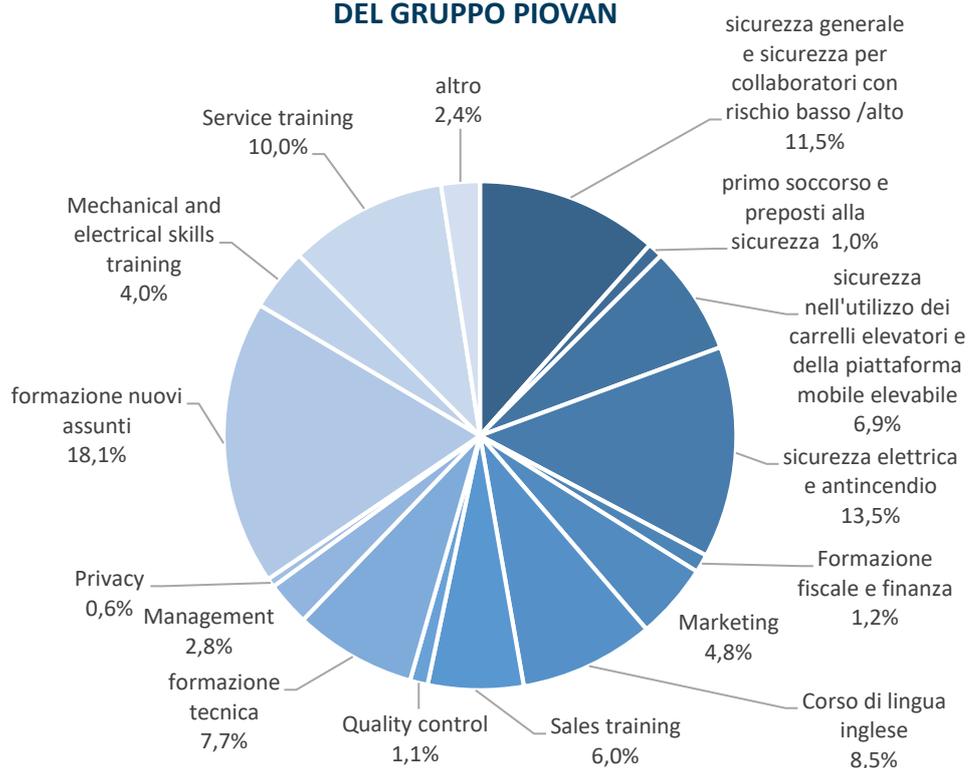
ORE MEDIE PRO CAPITE PER CATEGORIA PROFESSIONALE DEL GRUPPO PIOVAN



Nel 2018 sono state fatte molte ore di formazione sulla sicurezza sul lavoro (sicurezza generale e sicurezza per collaboratori con rischio basso/alto, sicurezza elettrica e antincendio, sicurezza nell'utilizzo dei carrelli elevatori e della piattaforma mobile elevabile, primo soccorso e preposti alla sicurezza), formazione che è necessario avvenga con cadenza bi/triennale. Per questo motivo nel 2019 sono diminuite le ore medie pro capite riferite alla categoria professionale operai.

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

ORE MEDIE PRO CAPITE PER CATEGORIA PROFESSIONALE DEL GRUPPO PIOVAN



Nel corso del 2019 il Gruppo Piovan ha aderito al progetto Evans Moulding Academy, nuova realtà formativa nata dalla collaborazione tra la vicentina Taplast e nuove aziende che operano nel campo delle tecnologie e servizi nella lavorazione di materie plastiche, con l'obiettivo di elevare il livello di conoscenza nello stampaggio ad iniezione tra le imprese venete, attraverso corsi gratuiti e dimostrazioni dal vivo. Piovan ha organizzato corsi sui principi della deumidificazione e le soluzioni Modula per l'efficienza e la regolazione automatica dei parametri di processo, oltre a corsi anche sui sistemi per l'industria 4.0 e l'efficienza energetica (Winfactory 4.0 e Winenergy).

7.3 SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

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

Per queste ragioni, il Gruppo si impegna a gestire le proprie attività produttive, in ogni stabilimento, nel pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti esistenti, al fine di

evitare o ridurre al massimo i rischi professionali, con l'obiettivo di tutelare l'incolumità dei propri dipendenti nonché di ogni altra persona che dovesse essere direttamente od indirettamente coinvolta nelle attività dell'azienda.

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

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

A dimostrazione del proprio impegno in tema di salute e sicurezza sul lavoro, la Capogruppo Piovan S.p.A. ha conseguito la certificazione **ISO 45001:2018** in data 26/11/2019 per gli uffici, la sede produttiva, e il magazzino dell'unità operativa situata a Santa Maria di Sala, Venezia. L'ottenimento della certificazione dimostra l'esistenza di un adeguato sistema di gestione volto a mappare, eliminare e/o ridurre i rischi e a incrementare la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro in un'ottica di miglioramento continuo.

In questa sezione sono rendicontati gli indicatori relativi alla sicurezza sul lavoro delle società produttive del Gruppo.

Nel corso del 2019 si sono verificati 11 infortuni sul lavoro, di cui nessuno mortale e nessuno ha interessato il genere femminile. Nel corso dell'anno sono stati persi 155 giorni per infortunio, calcolati a partire dal primo giorno dell'infortunio stesso. La tabella sottostante riporta i principali indici infortunistici del Gruppo: l'indice di frequenza globale è pari a 7, mentre l'indice di gravità è pari a 0,10.

Indici infortunistici

	2018	2019
Infortuni sul lavoro	12	11
di cui mortali	-	-
di cui in itinere	3	1
Giorni persi per infortunio	227	155
N° di casi di malattia professionale	-	-
IF - indice di frequenza	9	7
IG - indice di gravità	0,17	0,10

Indici infortunistici 2019 per area geografica

	EMEA	ASIA	NORD AMERICA	SUD AMERICA
Infortuni sul lavoro	11	-	-	-
di cui mortali	-	-	-	-
di cui in itinere	1	-	-	-
Giorni persi per infortunio	155	-	-	-
N° di casi di malattia professionale	-	-	-	-
IF - indice di frequenza	11	-	-	-
IG - indice di gravità	0,16	-	-	-

Gli infortuni sul lavoro sono avvenuti solamente nelle società dell'area EMEA, nello specifico 8 in Piovan S.p.A., 1 in Aquatech S.r.l. e 2 in Fea S.r.l.

L'indice di frequenza misura l'incidenza degli infortuni occorsi sul lavoro per milione di ore relativamente al numero di ore lavorate (n° di infortuni*1.000.000/ore lavorate)¹¹.

L'indice di gravità esprime la gravità degli infortuni occorsi sul lavoro in giornate perse convenzionali per migliaia di ore in relazione al numero di ore lavorate (n° di giorni persi*1.000/ore lavorate).

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

Per garantire e assicurare la sicurezza dei collaboratori, nei diversi ambienti di lavoro e stabilimenti produttivi nel corso del 2019 sono stati svolti periodici interventi di **manutenzione**:

- **strutturale**, che hanno interessato ad esempio l'impianto di riscaldamento e condizionamento e tutti i presidi antincendio;
- **alle attrezzature di lavoro**, quali ad esempio carrelli elevatori, carroponete, gru a bandiera;
- alle macchine utensili.

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

Nel corso del 2019, in occasione dell'ampliamento del sito produttivo Piovan S.p.A. e della realizzazione del nuovo stabile di Aquatech S.r.l., sono state installate segnaletiche orizzontali e verticali di sicurezza lungo la viabilità aziendale per far fronte a rischi di interferenza legati alla condivisione dello spazio logistico da parte

¹¹ Tali indici sono stati calcolati secondo la norma UNI 7249:2007 "Statistiche degli infortuni sul lavoro"

dei mezzi dei fornitori e dei dipendenti, in seguito all'ampliamento dei parcheggi aziendali. Inoltre, all'interno del nuovo stabilimento di Aquatech S.r.l. sono state installate attrezzature, macchine e impianti di ultima generazione, che rispondono agli standard di sicurezza più elevati.

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

Per implementare le misure di prevenzione, nelle sedi produttive del Gruppo Piovan sono esposti **7 defibrillatori**, al cui utilizzo sono stati abilitati 25 lavoratori.

Al fine di migliorare la percezione della salute e sicurezza sul luogo di lavoro e il rispetto delle misure di prevenzione, nel 2019 sono stati organizzati i seguenti corsi di formazione e aggiornamento relativi a:

- sicurezza generale e sicurezza per collaboratori con rischio basso/alto: totale di 1.048 ore di formazione;
- **sicurezza elettrica e antincendio**: totale di 1.225 ore di formazione;
- sicurezza nell'utilizzo dei carrelli elevatori e della piattaforma mobile elevabile: 626 ore di formazione;
- primo soccorso e preposti alla sicurezza: 88 ore di formazione

7.4 CORRETTEZZA NEI RAPPORTI

La correttezza dei rapporti, l'onestà e la trasparenza sono i valori fondanti dell'azienda e divulgati al management al fine di preservare e migliorare la buona condotta del gruppo e del suo brand. Il **Codice Etico**, quale strumento di autoregolazione, è volto a rendere trasparente l'attività aziendale e ad indirizzarne eticamente lo svolgimento. Il Codice infatti ha lo scopo di individuare i principi e le specifiche regole di condotta che devono ispirare il comportamento dei collaboratori del Gruppo.

Il codice etico è consultabile alla pagina:

<https://cg.piovangroup.com/it/>

<https://cg.piovangroup.com/en/>

7.5 INIZIATIVE PER I DIPENDENTI E WELFARE AZIENDALE

Già molto attenta al benessere delle persone in azienda, Piovan S.p.a. ha sviluppato un piano di welfare che permette ai dipendenti di migliorare il work life balance e di accedere a innovative politiche di gestione del personale.

Le azioni in atto sono numerose, a partire dalla **flessibilità dell'orario di lavoro** che permette autonomia nella gestione del tempo, alla **concessione** di varie tipologie di **part-time**. Per quanto riguarda la crescita personale, vengono organizzati periodicamente eventi intesi come laboratori di idee per la crescita personale,

occasioni per “stare meglio” sia fisicamente che mentalmente. Piovan S.p.a. considera importante anche il luogo di lavoro e per renderlo il più possibile confortevole sono presenti erogatori di acqua fredda e calda, distributori di bevande calde, bibite e snack e aree di ristoro apposite.

Nel corso dell’anno il Gruppo Piovan ha deciso di affidarsi a Great Place to Work Institute Italia per analizzare il clima organizzativo aziendale. L’indagine ha coinvolto tutti i collaboratori delle società italiane ed è stato svolto con l’obiettivo di monitorare l’immagine ed il clima aziendale e trovare spunti per azioni di miglioramento. L’iniziativa ha riscosso interesse e partecipazione con un “response rate” del 76%. I risultati hanno dato al Gruppo Piovan vari spunti di miglioramento e hanno confermato il fatto che viviamo in un mondo in continua e rapida evoluzione e che c’è il bisogno in questo contesto di coinvolgere sempre i propri collaboratori garantendo comunque flessibilità e work balance. C’è la volontà nei prossimi anni di estenderlo anche alle filiali estere.

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

Il Piovan Club è dinamico, versatile e in continuo aggiornamento, grazie anche ai suggerimenti dati direttamente dai dipendenti. L’ufficio del personale è il responsabile degli accordi di convenzione stipulati e contatta aziende, negozi, farmacie, palestre, assicurazioni, banche, presenti nel territorio, in modo tale che far parte della Piovan S.p.a. sia un privilegio per i collaboratori che possono trovare vantaggiosi sconti nel territorio. Le convenzioni stipulate vengono comunicate per mail e archiviate internamente.

Oltre a questo sono previste molte incentivazioni ed agevolazioni economiche aziendali come ad esempio:

- premi feriali, erogati annualmente ad ogni dipendente in anticipo rispetto al periodo estivo
- premi di produzione, erogati annualmente ad ogni dipendente in base ai risultati finali della società. La base di calcolo per il premio è un’integrazione del contratto di secondo livello siglato con i sindacati e con i rappresentanti dei lavoratori erogato nel corso del primo semestre
- Welfare aziendale, possibilità di scegliere per tutti i dipendenti se il premio di produzione o il premio previsto dal contratto collettivo nazionale venga erogato sotto forma di retribuzione o sotto forma di flexible benefit, quindi beni e servizi in natura, andando ad avvantaggiare il cuneo fiscale a favore del dipendente. Il portale gestito dal soggetto esterno con cui è stata stipulata la convenzione ha numerosi servizi e beni fruibili dai collaboratori (sono ricoperte 5 macro aree: rimborso delle spese scolastiche, assistenza sanitaria, previdenza

complementare, sport e ricreazione, voucher) con un particolare interesse alle strutture familiari

- possibilità di chiedere un prestito aziendale, l'azienda ha istituito un Fondo Prestiti per i dipendenti che necessitano di un finanziamento
- bonus per il matrimonio, erogato ai dipendenti che decidono di sposarsi.

Tutti i benefit sopra citati vengono forniti a tutti i dipendenti, indipendentemente che siano a tempo pieno o part – time o che abbiano un contratto a tempo determinato o indeterminato¹².

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

7.6 INIZIATIVE PER LE COMUNITA' LOCALI

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

Dal 2012 Piovan S.p.a. ha avviato una stretta collaborazione con l'**Istituto Tecnico Superiore Meccatronico del Veneto**, scuola di tecnologia che si configura come un "piccolo politecnico" specializzato nella meccatronica, il cui obiettivo è formare figure specialistiche di alto profilo tecnico. I due percorsi attivi sul nostro territorio sono Tecnico Superiore per l'Innovazione di Processi e Prodotti Meccanici e Tecnico Superiore per l'automazione ed i Sistemi Meccatronici. L'istituto offre un percorso formativo differenziato rispetto a quello universitario, caratterizzato da un'alta percentuale di formazione in azienda e dall'attività didattica in aula improntata su lavori di progetto, simulazioni di casi e laboratorio. I ragazzi durante l'anno scolastico svolgono tre giorni di lezione a scuola e due di stage in azienda, venendo subito così a contatto con il mondo del lavoro.

Nell'ambito di questi progetti di alternanza scuola-lavoro, negli ultimi cinque anni, Piovan S.p.a. ha ospitato diversi stagisti. Tre di loro, al termine del percorso

¹² Benefit forniti se in forza a fine anno.

formativo, sono stati assunti e oggi lavorano in R&D e Ufficio Tecnico, dimostrando l'efficacia della stretta collaborazione tra scuola e mondo del lavoro.

Piovan S.p.a. promuove la formazione anche attraverso i rapporti con le Università, nello specifico con l'Università degli Studi di Padova e con l'Università degli Studi di Ferrara. Partecipando agli eventi organizzati dalle Università, tra cui i *Career Day*, Piovan S.p.a. favorisce l'incontro con gli studenti e i laureati. La **compartecipazione universitaria** gioca un ruolo fondamentale per l'attrazione di nuovi talenti e per il sinergico apporto di nuove idee e soluzioni con lo scopo di consolidare il *know-how* aziendale.

Piovan S.p.a. inoltre contribuisce alla sponsorizzazione e alla valorizzazione di attività sportive e giovanili del territorio.

8. NOTA METODOLOGICA

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

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

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

La Dichiarazione Non Finanziaria è da considerarsi ad integrazione e completamento della Relazione sulla Gestione e dell'ulteriore documentazione afferente al Bilancio Consolidato e costituisce l'impegno di Piovan Group a rendicontare circa gli impatti sociali ed ambientali della propria azione, il rispetto dei diritti umani e le proprie politiche in questi ambiti ed in materia di diversità, in conformità a quanto previsto dallo stesso Decreto 254. La struttura stessa della presente DNF privilegia la coerenza con gli ambiti tematici richiamati del Decreto.

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

La selezione degli aspetti e degli indicatori per la definizione dei contenuti da rendicontare, rilevanti per Piovan Group e per gli stakeholder, è avvenuta in base a un processo di analisi di materialità articolato nelle fasi descritte alla sezione 2.

Piovan Group, con lo scopo di rispettare i criteri di rendicontazione delle informazioni di carattere non finanziario, ha adottato, come linee guida di riferimento, il GRI Standard (opzione referenced) modello emanato nel 2016 dal Global Reporting Initiative e che costituisce il riferimento più diffuso a livello internazionale per la rendicontazione di sostenibilità.

Nel capitolo 3 della presente dichiarazione è rappresentata in forma sintetica una tabella di corrispondenza tra le informazioni rendicontate da Piovan Group e gli indicatori del GRI.

La Dichiarazione Non Finanziaria è pubblicata nel sito Internet di Piovan Group: <https://ir.piovangroup.com>

Per ulteriori informazioni o chiarimenti contattare:
Patrizia Tammaro
Investor Relations Officer
Email: ir@piovan.com | Tel: +39 3357959913

8.1 PROCESSO DI RENDICONTAZIONE

Rispetto al bilancio di sostenibilità dell'esercizio precedente, il processo di rendicontazione della suddetta Dichiarazione Non Finanziaria è stato migliorato e formalizzato, in particolare attraverso la standardizzazione del procedimento di raccolta dati.

Nel dettaglio il processo è gestito dall'Area Finanza e Controllo dell'Headquarter Piovan S.p.A. e si è articolato come segue:

- invio di schede di raccolta dati con il coinvolgimento dei responsabili e dei data owner delle varie aree organizzative sia della capogruppo sia delle altre società italiane e estere del Gruppo;
- aggregazione, analisi ed elaborazione delle informazioni ricevute a livello centrale in modo da garantire il rispetto dei requisiti dello standard di reporting utilizzato. L'elaborazione dei dati è avvenuta tramite calcoli puntuali, laddove non possibile o specificato dallo standard tramite stime. I dati di natura economico finanziaria fanno riferimento al Bilancio Consolidato 2019;

- approvazione della Dichiarazione Non Finanziaria da parte del Consiglio di Amministrazione convocato in data 19/03/2020;
- rilascio da parte della società di revisione BDO Italia S.p.A. del giudizio di conformità sulla Dichiarazione Non Finanziaria sotto forma di *limited assurance*;
- pubblicazione sul sito internet del Gruppo per la messa a disposizione di tutti gli stakeholder.

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

- I fattori di conversione utilizzati per trasformare le differenti quantità energetiche in GJ sono tratti dal GRI che a sua volta utilizza a riferimento gli indicatori, *The Greenhouse Gas Protocol (GHG) Initiative – a corporate accounting and reporting standard* del World Resources Institute (WRI) e del World Resources Institute (WRI) e del World Business Council for Sustainable Development (WBCSD). Inoltre è stato fatto riferimento a *Greenhouse Gas Reporting: conversion factors 2018, Uk Government*.
- I fattori di emissione utilizzati per il calcolo delle emissioni di CO₂ riportati nella presente DNF sono tratti da TERNA, 2018 e da DEFRA, 2019.
- I fattori di conversione utilizzati per l'elaborazione dei dati sui rifiuti sono tratti da Waste Weight Determination, Agency of Statistics of Bosnia and Herzegovina, Sarajevo, 2015 e da Material Bulk Density, Resource Future, 2009.

8.2 PERIMETRO DELLA DICHIARAZIONE DI CARATTERE NON FINANZIARIO

Tutte le informazioni rendicontate all'interno del documento fanno riferimento all'esercizio 2019. Come esposto nella nota metodologica, in adempimento al Decreto 254, il seguente report di sostenibilità verrà pubblicato con cadenza annuale insieme al Bilancio Consolidato di Gruppo.

Rispetto all'esercizio precedente, il perimetro di rendicontazione è stato esteso, in modo da riportare il maggior numero di informazioni non finanziarie di livello consolidato possibile. Per questo motivo Piovan Group ha identificato due perimetri di rendicontazione:

- **il primo** corrisponde integralmente a **tutte le società consolidate** nel Bilancio Consolidato e fa riferimento alle informazioni di natura finanziaria, alle tematiche di anticorruzione, sociali e inerenti alla composizione e alle caratteristiche delle risorse umane;
- **il secondo** corrisponde alle **società produttive del Gruppo** e si riferisce ai temi riguardanti la gestione delle risorse umane, nello specifico formazione, salute e sicurezza, la gestione ambientale, consumi energetici e gestione dei rifiuti, e le tematiche riguardanti i fornitori. Le società produttive sono: Piovan S.p.A., Aquatech S.r.l., Penta S.r.l., Progema S.r.l., Fea Ptp S.r.l., FDM GmbH, Piovan Plastics Machinery Co. Ltd., Universal Dynamics Inc. e Piovan Do Brasil Industria e Comercio Ltda.

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

Si fa presente che per le società Fea S.r.l. e Toba Pnc non è disponibile il confronto con l'esercizio 2018, in quanto non incluse nel perimetro di consolidamento e entrate a far parte di Piovan Group solo nel corso del 2019.

La decisione di articolare il perimetro di rendicontazione in questo modo nasce dal fatto che l'impatto ambientale delle società non produttive è non rilevante per comprendere l'attività del Gruppo, il suo andamento, i suoi risultati e l'impatto prodotto dalla stessa. L'impatto energetico dell'attività del Gruppo Piovan quindi è materiale per i soli siti produttivi, mentre le altre società svolgono una mera attività di commercializzazione del prodotto. Per quanto riguarda invece le tematiche inerenti la gestione delle risorse umane, nello specifico formazione, salute e sicurezza, la scelta di rendicontare solo i dati relativi alle filiali produttive nasce dal fatto che in esse è impiegato l'80% della forza lavoro totale della Piovan Group.

Piovan Group si pone come obiettivo per gli esercizi futuri quello di ampliare il perimetro di rendicontazione a tutte le società consolidate integralmente dal Gruppo per quanto riguarda le tematiche sociali relative alla formazione, salute e sicurezza dei lavoratori.

9. TABELLA DEGLI INDICATORI GRI

GRI STANDARD TITLE	GRI DISCLOSURE NUMBER	GRI DISCLOSURE TITLE	NUMERO DI PAGINA	OMISSIONI
GRI 102: General Disclosures 2016 - Profilo Organizzativo	102-1	Nome dell'organizzazione	Copertina	
	102-2	Attività, marchi, prodotti e servizi.	15 - 17; 38	
	102-3	Luogo delle sedi principali	15 - 18	
	102-4	Paesi di operatività	15 - 18	
	102-5	Assetto proprietario e forma legale	18	
	102-6	Mercati serviti	15 -17	
	102-7	Dimensione dell'organizzazione	15 -18	
	102-8	Informazioni su dipendenti e lavoratori	15; 48 - 53	
	102-9	Catena di fornitura	42 - 43	
	102-10	Cambiamenti significativi dell'organizzazione e della sua catena di fornitura	15; 42	
	102-11	Modalità di applicazione del principio o approccio prudenziale	27 - 31	
	102-12	Iniziative verso l'esterno	61 - 62	
	102-13	Partecipazione ad associazioni	17	
GRI 102: General Disclosures 2016 - Strategia	102-14	Dichiarazione del vertice aziendale	5	

GRI STANDARD TITLE	GRI DISCLOSURE NUMBER	GRI DISCLOSURE TITLE	NUMERO DI PAGINA	OMISSIONI
GRI 102: General Disclosures 2016 - Etica e integrità	102-16	Valori, principi, standard e norme di comportamento	22 - 24	
GRI 102: General Disclosures 2016 - Governance	102-18	Struttura di governo	18 - 21	
GRI 102: General Disclosures 2016 - Coinvolgimento degli stakeholder	102-40	Elenco dei gruppi di stakeholder	32	
	102-41	Accordi di contrattazione collettiva	50	
	102-42	Processo di identificazione e selezione degli stakeholder	32 - 33	
	102-43	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	32	
	102-45	Elenco delle società incluse nel bilancio consolidato	18 ; 64	
	102-46	Definizione dei contenuti del report e del perimetro di ciascun aspetto.	64	
	102-47	Elenco degli aspetti materiali	33 - 34	
	GRI 102: General Disclosures 2016 - Processo di repoting	102-48	Modifiche rispetto al precedente bilancio	15; 63 - 65
	102-49	Cambiamenti significativi nell'attività di reporting	15; 63 - 65	
	102-50	Periodo di rendicontazione.	62 - 63	
	102-51	Data di pubblicazione del report più recente	62 - 63	
	102-52	Periodicità di rendicontazione	62 - 63	
	102-53	Contatti per richiedere informazioni sul report	62 - 63	

GRI STANDARD TITLE	GRI DISCLOSURE NUMBER	GRI DISCLOSURE TITLE	NUMERO DI PAGINA	OMISSIONI
	102-54	Dichiarazione sull'opzione di rendicontazione secondo i GRI standard	64	
	102-55	Tabella contenuti GRI	66 - 70	
	102-56	Attestazione esterna	73	
GRI 201: Performance economiche 2016	103	Approccio di Gestione	27 -31	
	201-1	Valore economico diretto generato e distribuito	25 - 26	
GRI 204: Pratiche di acquisto 2016	103	Approccio di Gestione	27-31; 39	
	204-1	Percentuale di spesa concentrata su fornitori locali	42-43	
GRI 205: Anti-corrruzione 2016	103	Approccio di Gestione	22 - 23; 27 -31	
	205-3	Episodi di corruzione riscontrati e attività correttive implementate	22 - 23	
GRI 302: Energia 2016	103	Approccio di Gestione	27 - 31; 43	
	302-1	Consumo dell'energia all'interno dell'organizzazione	44 - 45	
GRI 305: Emissioni 2016	103	Approccio di Gestione	27 - 31; 43	
	305-1	Emissioni dirette di gas ad effetto serra (scopo 1)	44 - 45	
	305-2	Emissioni di gas ad effetto serra per la produzione di energia (scopo 2)	44 - 45	
GRI 306: Scarichi e rifiuti 2016	103	Approccio di Gestione	27 - 31; 45 -47	
	306-2	Rifiuti prodotti per tipologia e modalità di smaltimento	46	

GRI STANDARD TITLE	GRI DISCLOSURE NUMBER	GRI DISCLOSURE TITLE	NUMERO DI PAGINA	OMISSIONI
GRI 307: Conformità normativa ambientale 2016	103	Approccio di Gestione	27 - 31; 43	
	307-1	Inosservanza delle leggi e dei regolamenti in materia ambientale	43	
GRI 401: Occupazione 2016	103	Approccio di Gestione	27 - 31; 48	
	401-1	Tasso di assunzione e turnover del personale	52 - 53	
	401-2	Benefit forniti ai dipendenti a tempo pieno che non sono forniti ai dipendenti temporanei o part-time	59 - 61	
GRI 403: Salute e Sicurezza sul lavoro 2016	103	Approccio di Gestione	27 - 31; 56 - 57	
	403-2	Tipologia e tasso di infortuni, malattie professionali, giorni di lavoro persi e assenteismo e numero di incidenti mortali collegati al lavoro	57 - 58	
	403-3	Lavoratori ad alta incidenza o ad alto rischio di infortunio o di malattia professionale	57 - 58	
GRI 404: Formazione ed educazione 2016	103	Approccio di Gestione	27 - 31; 53 - 54	
	404-1	Ore di formazione medie annue per dipendente	54	
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	103	Approccio di Gestione	27 - 31; 48	
	405-1	Diversità dei dipendenti e degli organi di governo	50 - 52	
GRI 406: Non-discriminazione 2016	103	Approccio di Gestione	27 - 31; 48	
	406-1	Diversità dei dipendenti e degli organi di governo Episodi di discriminazione e azioni correttive implementate	50 - 52	

GRI STANDARD TITLE	GRI DISCLOSURE NUMBER	GRI DISCLOSURE TITLE	NUMERO DI PAGINA	OMISSIONI
GRI 413: Comunità locali 2016	103	Approccio di Gestione	27 - 31;	
	413-1	Aree di operatività con implementazione di programmi di coinvolgimento della comunità locale, valutazione di impatto e sviluppo	61 - 62	
GRI 416: Salute e Sicurezza del consumatore 2016	103	Approccio di Gestione	27 - 31;	
	416-1	Valutazione dell'impatto sulla salute e sulla sicurezza delle categorie di prodotti e servizi	38	

Santa Maria di Sala (Venezia), 19 marzo 2020.

Per il Consiglio di Amministrazione, il Presidente

NICOLA PIOVAN

Relazione della Società di Revisione

Relazione della società di revisione indipendente

sulla dichiarazione consolidata di carattere non finanziario ai sensi dell'art. 3, c. 10, d.lgs. 254/2016 e dell'art. 5 regolamento CONSOB adottato con delibera n. 20267 del gennaio 2018

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

Ai sensi dell'articolo 3, comma 10, del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 (di seguito "Decreto") e dell'articolo 5 del Regolamento CONSOB n. 20267/2018, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("*limited assurance engagement*") della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario della Piovan S.p.A. e sue controllate (di seguito il "Gruppo" o "Gruppo Piovan") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2019 predisposta ex art. 4 Decreto, e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 19 marzo 2020 (di seguito "DNF").

Responsabilità degli Amministratori e del Collegio Sindacale per la DNF

Gli Amministratori sono responsabili per la redazione della DNF in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e ai "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" definiti nel 2016 dalla GRI - Global Reporting Initiative (di seguito "GRI Standards"), con riferimento alla selezione di GRI Standards, da essi individuati come standard di riferimento per la rendicontazione.

Gli Amministratori sono altresì responsabili, nei termini previsti dalla legge, per quella parte del controllo interno da essi ritenuta necessaria al fine di consentire la redazione di una DNF che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Gli Amministratori sono responsabili inoltre per l'individuazione del contenuto della DNF, nell'ambito dei temi menzionati nell'articolo 3, comma 1, del Decreto, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo e nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività del Gruppo, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dallo stesso prodotti.

Gli Amministratori sono infine responsabili per la definizione del modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, nonché, con riferimento ai temi individuati e riportati nella DNF, per le politiche praticate dal Gruppo e per l'individuazione e la gestione dei rischi generati o subiti dallo stesso.

Il Collegio Sindacale ha la responsabilità della vigilanza, nei termini previsti dalla legge, sull'osservanza delle disposizioni stabilite nel Decreto.

Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza del *Code of Ethics for Professional Accountants* 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 l'*International Standard on Quality Control 1 (ISQC Italia 1)* e, di conseguenza, mantiene un sistema di controllo qualità che include direttive e procedure documentate sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e dei regolamenti applicabili.

Responsabilità della società di revisione

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità della DNF rispetto a quanto richiesto dal Decreto e dai GRI Standard. Il nostro lavoro è stato svolto secondo quanto previsto dal principio “*International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information*” (di seguito “*ISAE 3000 Revised*”), emanato dall’*International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB)* per gli incarichi *limited assurance*. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che la DNF non contenga errori significativi. Pertanto, il nostro esame ha comportato un’estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l’*ISAE 3000 Revised* (“*reasonable assurance engagement*”) e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.

Le procedure svolte sulla DNF si sono basate sul nostro giudizio professionale e hanno compreso colloqui, prevalentemente con il personale della società responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nella DNF, nonché analisi di documenti, ricalcoli ed altre procedure volte all’acquisizione di evidenze ritenute utili.

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

1. analisi dei temi rilevanti in relazione alle attività ed alle caratteristiche dell’impresa rendicontati nella DNF, al fine di valutare la ragionevolezza del processo di selezione seguito alla luce di quanto previsto dall’art. 3 del Decreto e tenendo presente lo standard di rendicontazione utilizzato;
2. analisi e valutazione dei criteri di identificazione del perimetro di consolidamento, al fine di riscontrarne la conformità a quanto previsto dal Decreto;
3. comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario incluse nella DNF ed i dati e le informazioni inclusi nel Bilancio Consolidato del Gruppo Piovan;
4. comprensione dei seguenti aspetti:
 - modello aziendale di gestione e organizzazione dell’attività del Gruppo, con riferimento alla gestione dei temi indicati nell’art. 3 del Decreto;
 - politiche praticate dall’impresa connesse ai temi indicati nell’art. 3 del Decreto, risultati conseguiti e relativi indicatori fondamentali di prestazione;
 - principali rischi, generati o subiti connessi ai temi indicati nell’art. 3 del Decreto.

Relativamente a tali aspetti sono stati effettuati inoltre i riscontri con le informazioni contenute nella DNF e effettuate le verifiche descritte nel successivo punto 5, lett. a).

5. comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nella DNF. In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione della PIOVAN 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 e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione della DNF.

Inoltre, per le informazioni significative, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo, a livello di Capogruppo (Piovan S.p.A.):

- a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella DNF, e in particolare a modello aziendale, politiche praticate e principali rischi, abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
- b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure

analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati.

- c) abbiamo effettuato visite in loco nel corso delle quali ci siamo confrontati con i responsabili e abbiamo acquisito riscontri documentali circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la DNF del Gruppo Piovan relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2019 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e dalla selezione dei GRI Standards.

Padova, 27 marzo 2020

BDO Italia S.p.A.


Stefano Bianchi
Socio



Bilancio di sostenibilità 2019 di
Piovan S.p.A.

PIOVAN S.p.A.
Via delle Industrie 16 – 30036
S. Maria di Sala VE - Italy