



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

Approvata dal Consiglio di Amministrazione di Piovan S.p.A. in data 12 settembre 2023,
con il parere favorevole del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità

L'APPROCCIO VERSO LA SOSTENIBILITÀ DEL GRUPPO PIOVAN

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

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

Sempre nel 2018, la capogruppo Piovan S.p.A. ha adottato un modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (“**Modello**”) e istituito un Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (il “**Decreto 231**”), deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello stesso e a curarne l’aggiornamento.

Successivamente, a partire dal 2019, anche le società controllate italiane hanno intrapreso progetti finalizzati all'adozione di un proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto 231, con caratteristiche analoghe a quello adottato dalla Capogruppo.

Ancora nel 2019, le controllate estere allora facenti parte del Gruppo hanno adottato linee guida in materia di *Corporate Criminal Liability & Compliance* (le “**Linee Guida**”), al fine di garantire un framework consistente, a livello di Gruppo, di principi organizzativi e comportamentali ispirati a legalità, correttezza e trasparenza.

Negli anni successivi, tra il 2020 e il 2023, il Gruppo ha altresì ampliato il novero delle proprie politiche in materia di sostenibilità, dapprima con l'approvazione, da parte della capogruppo Piovan S.p.A., di una “Diversity Policy” – che sintetizza le linee guida in materia di diversità per il Consiglio di Amministrazione e per il Collegio Sindacale – e successivamente con l'adozione della Politica per la gestione del dialogo con la generalità degli azionisti e della Politica anti-riciclaggio (di seguito congiuntamente le “**Politiche Esistenti**”).

Questo percorso di continuo miglioramento si è arricchito, da ultimo, di nuovi elementi, con l’adozione di ulteriori politiche (le “**Nuove Politiche**”) – tra cui la presente Politica per la tutela della diversità, dell’equità e dell’inclusione – il cui obiettivo è quello di enucleare ed evidenziare in maniera più circoscritta i principi chiave, già espressi a vario titolo nei documenti sopra citati, che tutte le società appartenenti al Gruppo intendono adottare in diversi ambiti relativi a tematiche *Environmental, Social & Governance* (ESG).

Tali Nuove Politiche vanno dunque lette in congiunzione con il Codice Etico, i modelli organizzativi adottati ai sensi del Decreto 231, le Linee Guida e le Politiche Esistenti (documenti pubblicati e resi disponibili al pubblico nella Sezione *Corporate Governance* del sito internet di

Piovan S.p.A. - www.piovan.com), con cui formano un impianto normativo e programmatico completo e integrato.

INTRODUZIONE ALLA POLICY

Il Gruppo, caratterizzato da un contesto multinazionale, è da sempre attento al rispetto e alla valorizzazione della diversità in ogni sua manifestazione (tra cui genere, età, origine etnica, nazionalità, opinioni politiche, fede religiosa, orientamento sessuale, condizioni di salute), con riferimento ai propri dipendenti ad ogni livello organizzativo nonché agli organi sociali. La gestione delle differenze in modo inclusivo favorisce la creazione di un ambiente di lavoro aperto, plurale e stimolante, dove ciascuno possa esprimere al meglio le proprie potenzialità. Anche per questo, uno dei principi cardine del Codice Etico è la *Valorizzazione e responsabilità delle risorse umane*: Piovan considera le risorse umane un elemento indispensabile ed imprescindibile per l'esistenza del Gruppo stesso e per il conseguimento dei suoi obiettivi.

La presente Politica per la tutela della diversità, dell'equità e dell'inclusione (di seguito la "**Politica**") è rivolta a tutti i dipendenti di tutte le società del Gruppo ed è stata sviluppata, da un lato, con l'obiettivo di diffondere ancor di più ed in maniera organica il ruolo strategico che la Diversità e l'Inclusione hanno nella gestione delle persone, e, dall'altro, di garantire pari opportunità, contrastando ogni forma di discriminazione, in ogni fase del rapporto di lavoro, dal processo di selezione, alla crescita professionale e fino alla conclusione dello stesso. L'integrità etica e la correttezza nei rapporti tra le persone costituiscono valori irrinunciabili per Piovan. L'equità e la sostenibilità costituiscono il fondamento etico delle relazioni che il Gruppo intende instaurare con tutti i suoi stakeholder (sia interni che esterni).

La presente Politica si pone in linea con quanto previsto dal Codice Etico, dalla contrattazione collettiva, nazionale ed aziendale, ed in accordo con quanto disposto dalla normativa nazionale, europea ed internazionale di settore, nonché dalle organizzazioni internazionali che si sono occupate del tema, anche a livello trasversale, tra cui, solo per citarne alcune, l'Organizzazione delle Nazioni Unite che, nell'ambito l'Agenda 2030 e i suoi Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, hanno indicato il "lavoro dignitoso" quale strumento diretto per ridurre le disuguaglianze sostanziali e favorire l'inclusione attraverso la valorizzazione delle diversità, e l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (c.d. "ILO-*International Labour Organization*") che, tra le altre cose, ha pubblicato una guida pratica sulla promozione della diversità e dell'inclusione attraverso i c.d. "*working adjustments*" sul posto di lavoro.

AMBITO DI APPLICAZIONE e DESTINATARI

Il Gruppo Piovan opera nell'ambito di un contesto multinazionale in cui le persone esprimono un enorme patrimonio di diversità, la cui valorizzazione costituisce al contempo un vantaggio competitivo e un'opportunità di crescita e arricchimento per il Gruppo stesso. Il rispetto della presente Politica unitamente ai principi di eguaglianza, parità, equità e sostenibilità è imprescindibile tanto all'interno del Gruppo quanto nei confronti di tutti gli stakeholder.

I destinatari della presente Politica sono gli organi sociali, i dipendenti di tutte le filiali del Gruppo senza eccezione alcuna, i collaboratori (tra cui a mero titolo esemplificativo consulenti, agenti, rappresentanti, intermediari, ecc.) e chiunque cooperi e collabori con le società del Gruppo Piovan in tutte le aree geografiche in cui il Gruppo opera (di seguito i “Destinatari”).

COMMITMENT

Il Gruppo Piovan, ispirandosi ai principi enunciati nelle Convenzioni fondamentali dell’ILO (*International Labour Organization*) e quanto enunciato nel proprio Codice Etico in materia di uguaglianza e pari opportunità si impegna a:

- promuovere e garantire il rispetto delle **pari opportunità** in ogni aspetto della vita lavorativa, nelle fasi di selezione così come nelle decisioni che riguardano la retribuzione, l’inquadramento professionale, l’attribuzione delle mansioni, la formazione e la progressione della carriera. Tutti devono godere di un trattamento equo basato sui criteri di merito senza discriminazione alcuna;
- promuovere l’**uguaglianza**, adoperando criteri di valutazione oggettivi e documentati e contrastando fermamente ogni discriminazione basata sull’età, il genere, l’origine etnica, la nazionalità, le opinioni politiche, la fede religiosa, l’orientamento sessuale o lo stato di salute dei suoi interlocutori;
- garantire un **ambiente di lavoro decoroso** in cui ciascuna persona sia trattata e tratti le altre con dignità e rispetto, libero da ogni forma di molestia, abuso, costrizione psicologica e/o fisica o di mobbing e discriminazione ai danni di individui o gruppi da parte di altri individui o gruppi, impegnandosi a prevenire ed intervenire per far cessare, nel caso si riscontrassero, tali comportamenti;
- promuovere l’**inclusione** e l’integrazione di ogni individuo, concentrandosi sulle capacità personali di ogni risorsa umana, in modo libero da ogni discriminazione. Nessun tipo di esclusione, implicita o esplicita, basata sulla diversità individuale sarà tollerata;
- mantenere una cultura aziendale **tollerante, flessibile, collaborativa** e adattabile alle mutevoli esigenze del contesto lavorativo;
- favorire l’impegno di tutti i collaboratori del Gruppo ad **agire con rispetto e integrità** in ogni relazione con colleghi, clienti, fornitori e con tutti gli attori con cui interagiscono.

SISTEMA DI SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI

Il Gruppo Piovan adotterà questa Politica in maniera proattiva, e in particolare, nel caso in cui i Destinatari vengano a conoscenza di presunte violazioni della Politica o di comportamenti non conformi alle regole di condotta adottate dalle società del Gruppo, anche al fine di salvaguardare e tutelare la loro libertà di espressione, Piovan invita i Destinatari a effettuare segnalazioni utilizzando i canali descritti nel Codice Etico di Gruppo o nelle Linee Guida.

GESTIONE DELLA POLICY

In data 12 settembre 2023, il Consiglio di Amministrazione di Piovan S.p.A. ha deliberato, con parere favorevole del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità che si è riunito il 6 settembre 2023, di approvare l'adozione di questa Politica. La Politica entra, dunque, in vigore il 12 settembre 2023.

Il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Controllo, Rischi e Responsabilità, dovrà sottoporre a revisione la Politica ed è il responsabile del suo aggiornamento.

Il Gruppo Piovan si impegna a diffondere questo documento a tutti i Destinatari al fine di garantire che tutti gli interessati ne siano sufficientemente informati, anche attraverso un adeguato programma di comunicazione, formazione e sensibilizzazione.

Tutti i Destinatari della presente Politica sono tenuti a conoscerne il contenuto, contribuendo, per quanto di spettanza di ciascuno, alla sua osservanza.

La presente Politica è pubblicata e resa disponibile al pubblico nella Sezione *Corporate Governance* del sito internet di Piovan S.p.A. (www.piovan.com). Un riferimento a questa Politica sarà altresì inserito nella "Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari" di Piovan S.p.A., redatta ai sensi art. 123-bis del Decreto Legislativo 58/1998 e pubblicata annualmente sul sito internet del Gruppo.



Politica per la tutela della diversità,
dell'equità e dell'inclusione

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