



Interpump Group

Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario al 31 dicembre 2022



Sommario

03 Lettera agli stakeholder

04 Indicatori chiave

05 Il Gruppo Interpump

- 06 L'evoluzione di Interpump
- 07 Il Profilo del Gruppo
- 10 Overview del Business
- 13 L'innovazione al centro del Gruppo Interpump
- 15 La supply chain del Gruppo Interpump

16 La Governance del Gruppo

- 17 Assetto organizzativo
- 18 Consiglio di Amministrazione

24 Gestione etica del business

- 25 Etica e Compliance
 - 25 *I valori del Gruppo e il Codice Etico*
 - 26 *Modello di gestione (MOG 231) della S.p.A. e società italiane*
- 28 Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei rischi
 - 28 *L'Assetto Organizzativo del Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi*
 - 28 *La gestione dei rischi*
 - 32 *I sistemi di gestione*

34 La sostenibilità

- 35 I temi materiali
- 39 Il Piano ESG 2023-2025
- 43 Tassonomia Europea
- 47 Le iniziative sostenibili del Gruppo Interpump

49 Ambito attinente al personale

- 50 La gestione del personale
- 51 Il capitale umano
- 55 Composizione dell'organico
- 57 Sviluppo e valorizzazione della forza lavoro
- 58 Salute e Sicurezza dei dipendenti

61 Ambito Ambientale

- 62 La gestione delle tematiche ambientali
- 64 Utilizzo di risorse energetiche
- 67 Emissioni in atmosfera
- 70 Impiego di risorse idriche
- 73 Gestione dei rifiuti

77 Ambito socio-economico

- 78 La gestione delle tematiche socio-economiche
- 79 Salute e sicurezza dei clienti
- 79 Valore economico generato e distribuito
- 80 Responsabilità fiscale

83 Ambito attinente al rispetto dei diritti umani

- 84 La gestione delle tematiche attinenti ai diritti umani
- 85 Non discriminazione e pari opportunità
- 85 Contratti significativi che non includono clausole relative ai diritti umani

86 Ambito attinente alla lotta contro la corruzione (attiva e passiva)

- 87 La gestione delle tematiche attinenti alla lotta contro la corruzione
- 88 Prevenzione della corruzione, concorrenza leale e contributi politici

89 Nota metodologica e GRI Content Index

- 90 Nota metodologica
- 94 Tabella di correlazione tra temi materiali e indicatori GRI

100 Assurance esterna

Lettera agli Stakeholder

Cari Stakeholder,

siamo orgogliosi di presentarvi la Dichiarazione di carattere non finanziario 2022, con cui il Gruppo Interpump rendiconta le proprie attività e i risultati ottenuti negli ambiti ambientali, sociali e di governo societario. Il 2022 è stato un anno di eccellenti risultati per il Gruppo. Grazie a una costante crescita organica e ad acquisizioni di valore, abbiamo superato il traguardo dei 2 miliardi di fatturato e abbiamo mantenuto la marginalità, per il secondo anno consecutivo, al 23,7% a livello di Gruppo. Abbiamo inoltre tracciato una roadmap nell'ambito della nostra strategia di sostenibilità, presentando alla comunità finanziaria e ai nostri stakeholder il Piano ESG 2023-2025. Questi risultati confermano le scelte prese sinora e delineano il percorso che il Gruppo Interpump intende avviare nei prossimi anni, seguendo i valori che da sempre ci contraddistinguono.

Il successo di Interpump è da ricondurre agli oltre 10.000 collaboratori presenti in 34 Paesi nel mondo, i quali grazie alle loro competenze e alla loro professionalità, ne sostengono la crescita. Abbiamo continuato a lavorare a stretto contatto con i nostri fornitori e i nostri clienti, contribuendo al loro sviluppo e alla crescita delle comunità che ci circondano. A tal proposito, il valore economico generato e distribuito nel 2022 è stato pari a € 1,9 miliardi, a conferma del nostro successo e del rapporto di fiducia creato e consolidato con i nostri stakeholder.

Il Gruppo Interpump continua con impegno a sostenere la lotta al cambiamento climatico, investendo risorse verso una transizione energetica ecosostenibile e preservando il più possibile le risorse naturali. Per supportare la crescita sostenibile, nel 2022, il Gruppo ha acquistato energia certificata da fonti rinnovabili e ha aumentato la produzione di energia elettrica tramite sistemi fotovoltaici puntando a diminuire gradualmente l'utilizzo di energia proveniente da fonti fossili e le relative emissioni di gas effetto serra, con l'obiettivo di raggiungere la carbon neutrality, stabilito dall'Unione Europea per il 2050.

I 20 obiettivi definiti nel Piano ESG 2023-2025 certificano l'impegno del Gruppo Interpump nel contribuire alla transizione verso un'economia maggiormente sostenibile. Le sfide dei prossimi anni saranno focalizzate alla realizzazione di tali obiettivi per garantire continuità alla nostra storia di successo.

Il Presidente e Amministratore Delegato
Dott. Fulvio Montipò

Indicatori chiave economici, sociali ed ambientali



110 Società
in 34 Paesi



Approvazione del
Piano ESG 2023-2025



2.078 Mln
di €
Ricavi netti¹



6,0 MWp
potenza impianti fotovoltaici
complessivamente installati



1.878 Mln
di €
Valore economico distribuito¹



10,5%
del fabbisogno elettrico **italiano** coperto con
energia verde (autoprodotta e certificata)



10.475
Collaboratori



-20%
riduzione del tasso di **incidenza** degli
infortuni dei dipendenti con assenza
superiore ad un giorno



+18%
Incremento forza lavoro rispetto al 2021



-6%
riduzione indice di **gravità** degli infortuni
rispetto al 2021



Approvazione e diffusione
del nuovo **Codice Etico** di
Gruppo, che integra i
principi di ESG

¹ Il valore dei ricavi e della forza lavoro è comprensivo delle società di più recente acquisizione.

² In accordo allo standard GRI 201, il Valore Economico Distribuito fornisce una indicazione di base sulla creazione di ricchezza da parte dell'organizzazione per gli stakeholder. La

determinazione del Valore Economico Distribuito è data dalla sommatoria dei costi operativi, salari e benefit dei dipendenti, pagamenti a fornitori di capitale, pagamenti alla Pubblica Amministrazione per Paese e investimenti nella comunità.



1. Il Gruppo Interpump

L'evoluzione di Interpump

GRI 2-1; GRI 2-6; GRI 2-22

Il Gruppo Interpump è stato fondato dal Dottor Fulvio Montipò nel 1977 a S. Ilario d'Enza (RE), dove la società Capogruppo, Interpump Group S.p.A. (di seguito anche Società o Capogruppo), tuttora opera e ha la sua sede principale.

Nel corso della sua storia, la produzione si è estesa dall'originaria nicchia delle pompe a pistoni per acqua ad alta e altissima pressione (settore acqua), in cui il Gruppo Interpump (di seguito anche Gruppo o Interpump) vanta posizioni di leadership mondiale, a una vasta gamma di componenti e sistemi oleodinamici (settore olio), tubi flessibili e rigidi in gomma e metallo, oltre a trasmissioni di potenza, motoriduttori, sistemi orbitali e di sterzata. Le acquisizioni avvenute nel corso degli anni hanno inoltre consentito di arricchire il portafoglio prodotti del Gruppo, che, ad oggi, include anche componenti per il controllo dei flussi nell'industria alimentare, cosmetica e farmaceutica.

La missione del Gruppo Interpump è perseguire l'eccellenza nella gestione attraverso l'innovazione e la qualità.

- **L'innovazione** è un obiettivo imprescindibile per i collaboratori del Gruppo Interpump ed è frutto di una ricerca costante, scientifica e approfondita, operata sui materiali, sulle tecniche, sui prodotti e condotta con l'ausilio delle più sofisticate ed avanzate attrezzature.
- **La qualità** permea in ogni attività del Gruppo Interpump. Presupposto della qualità sono il controllo e la verifica, meticolosi, metodici e costanti di ogni

passaggio della produzione, dall'acquisizione delle materie prime al prodotto finale. La qualità assicurata dal Gruppo Interpump è frutto di una cultura condivisa e diffusa nelle Società del Gruppo.

I prodotti sono progettati per essere efficienti, di facile e di intelligente utilizzo, garantiti, in grado di soddisfare le esigenze del mercato e dove possibile di limitare i consumi energetici, nel rispetto dell'utilizzatore e dell'ambiente. L'intero Gruppo si ispira a principi di imparzialità, onestà, correttezza, riservatezza, equità, coesione, collaborazione, lavoro di gruppo, etica professionale, rispetto della diversità, sintesi tra culture ed esperienze di lavoro eterogenee.

La crescita del Gruppo Interpump è da sempre stata caratterizzata, oltre che da una costante crescita organica, da una strategia, il cui obiettivo è la diversificazione geografica, di prodotto e di settore applicativo, focalizzata ad espandere ulteriormente la gamma prodotti e i volumi di vendita, anche attraverso acquisizioni mirate. Ad oggi, tale strategia riconosce nella sostenibilità il fattore di sviluppo indispensabile per la creazione di valore, sia per il Gruppo stesso che per la collettività e l'ambiente. Per tale motivo, il Consiglio di Amministrazione di Interpump Group S.p.A. ha approvato, nella seduta del 5 ottobre 2022, il Piano strategico triennale ESG 2023-2025 ("Piano ESG 2023-2025"), il quale esprime le ambizioni e gli impegni che il Gruppo si è prefissato per assicurarsi una crescita economica sostenibile e di lungo termine.

Il Profilo del Gruppo

GRI 2-1; GRI 2-2

Il Gruppo Interpump risulta articolato in una struttura al cui vertice si pone Interpump Group S.p.A., società per azioni quotata dal 1996 alla Borsa di Milano, ammessa al segmento Euronext Star Milan di Borsa Italiana dal 1° aprile 2001 e dal 20 giugno 2020 il titolo permane all'interno del paniere dell'indice FTSE MIB. La capogruppo possiede partecipazioni di controllo diretto ed indiretto in 109 società controllate operanti nei due settori di attività citati sopra e descritti nel paragrafo precedente. Nel grafico seguente si rappresenta il Gruppo Interpump alla data del 31 dicembre 2022, ivi incluse le principali acquisizioni avvenute nel corso dell'anno:

- In data 11 aprile 2022, Interpump Group S.p.A, ha annunciato l'acquisizione, attraverso la propria società controllata Transtecno, del 80% del capitale di Draintech S.r.l., società produttrice di riduttori e componenti per la trasmissione meccanica di precisione e una linea completa di martinetti meccanici ad asta trapeziata;
- Il 20 ottobre 2022 Interpump Group S.p.A. ha annunciato l'acquisizione, attraverso la società controllata Interpump Hydraulics S.p.A., dell'80% del capitale di Eurofluid Hydraulic S.r.l., società specializzata nella realizzazione di blocchi oleodinamici di altissima qualità, con una produzione sia standard che personalizzata su specifiche richieste dei clienti.

Il Gruppo è costituito da un elevato numero di società, anche di piccole dimensioni, che svolgono principalmente attività produttive e/o commerciali soggette al coordinamento strategico e gestionale da parte della società Capogruppo. Gli impianti produttivi e commerciali sono maggiormente concentrati in Brasile, Bulgaria, Canada, Cina, Corea del Sud, Francia, Germania, India, Italia, Polonia, Romania, Slovacchia, Spagna e Stati Uniti, con una presenza diretta in 34 nazioni.

Le aree geografiche in cui il Gruppo opera, sia a livello produttivo che commerciale, possono essere raggruppate come segue:

- Italia
- Resto d'Europa
- Nord America
- Far East e Oceania
- Resto del Mondo.¹

Per maggiori informazioni in merito alla distribuzione geografica delle società del Gruppo, si rinvia al seguente grafico.

¹ I Paesi dell'area Resto del Mondo in cui il Gruppo opera sono Brasile, Cile, Colombia, Emirati Arabi Uniti, India, Messico e Sud Africa.

Interpump Group SpA

SETTORE ACQUA

Inoxihp 52.72%

NLB Corporation Inc.

NLB Poland

GP Companies Inc.

General Pump China

Hammelmann GmbH

Hammelmann Corporation Inc.

Hammelmann Australia Pty Ltd

Hammelmann Pumps Systems Co. Ltd 90%

Hammelmann S.L.

Hammelmann France SARL

Hammelmann Swiss GmbH

Hammelmann Vostok (99.90%)
0.1% restante detenuto da Interpump Hydraulics RUS

GS Hydro HK Ltd.

GS Hydro Piping Systems Shanghai Co. Ltd.

Servizi Industriali Srl 80%

Pioli Srl

Sit SpA 80%

Teknova Srl

Inoxpa S.A.

Inoxpa India Private

Inoxpa Solutions France

Inoxpa Solution Portugal Lda

Inoxpa UK Ltd

Inoxpa Solutions Moldova 66.67%

Inoxpa Colombia SAS 83.29%

Inoxpa Italia S.r.l.

Inoxpa Skandinavien A/S

Inoxpa South Africa Proprietary Ltd

Inoxpa Special Processing Equipment Co. Ltd

Inoxpa Ukraine

Inoxpa USA Inc

LTD Inoxpa 70%

Inoxpa Mexico (99%) 1% restante detenuto da Inoxpa Italia S.r.l.

SETTORE OLIO

Interpump Hydraulics SpA

Oleodinamica Panni Srl

Hydroven Srl

Hydrocar Chile S.A. 90%

Wuxi Interpump Weifu Hydr. Company Ltd 65%

Interpump Hydraulics India Ltd

Interpump Hydraulics Middle East FZE

Interpump Hydraulics France Sarl 99.77%

Interpump South Africa Pty Ltd

Interpump Hydraulics RUS

Eurofluid Hydraulic S.r.l 80%

Interpump Hydraulics Peru Sac 90%

Interpump Hydraulics Brasil Ltda

Contarini Leopoldo Srl

Unidró Contarini Sas

Copa Hydrosistem Ood

Interpump Hydraulics UK Ltd

Mega Pacific Pty Ltd

Mega Pacific NZ Pty Ltd

IMM Hydraulics Ltd

Bristol Hose Ltd

Muncie Inc.

American Mobile Power Inc.

Hydra Dyne Technology Inc. 75%

GS-Hydro U.S. Inc.

I.M.M. Hydraulics SpA

Interpump Fluid Solutions Germany GmbH

FGA Srl

IMM Hydro Est

Hypress Francia Sarl

Tekno Tubi Srl

Gummi Tech Srl

Transtecno Srl 80%

Transtecno Iberica 50,4%

Hangzhou Transtecno Power Transmissions 72%

Draintech S.r.l 80%

Benmec S.r.l.

Transtecno BV 51%

Transtecno Aandrijftecniek BV 51%

MA Transtecno SAPI de C.V. 50,4%

Transtecno USA LLC

Walvoil SpA 65%

35% restante detenuto da Interpump Hydraulics SpA

Walvoil Fluid Power Corporation

Walvoil Fluid Power Korea Lc

Walvoil Fluid Power India Pvt. Ltd 99.97%
0.03% restante detenuto da Interpump Hydraulics India Ltd

Walvoil Fluid Power France Sarl

Walvoil Fluid Power Australasia

Galtech Canada Inc.

Walvoil Fluid Power Dongguan Co. Ltd

White Drive Motors and Steering Sp.ZOO

White Drive Motors and Steering LLC

White Drive Motors and Steering GmbH

Tubiflex SpA

Interpump Piping GS Srl

GS-Hydro AB

GS-Hydro Denmark AS

GS-Hydro UK Ltd

GS-Hydro System GmbH

GS-Hydro Sp ZOO

GS-Hydro Austria GmbH

GS-Hydro Benelux B.V.

GS-Hydro Korea Ltd.

GS-Hydro Singapore Pte Ltd.

GS-Hydro do Brasil S.H. Ltda

GS-Hydro S.A.U.

Suministros Franquesa S.A.

Reggiana Riduttori Srl

RR India Pvt. Ltd. 99.99%

RR Pacific PTY Ltd.

RR Slovakia A.S.

RR USA Inc.

RR Canada Inc.

Reggiana Riduttori (Suzhou) Co. Ltd.

RR Holland BV

RR France Sarl 95%

Struttura del gruppo al 31/12/2022.

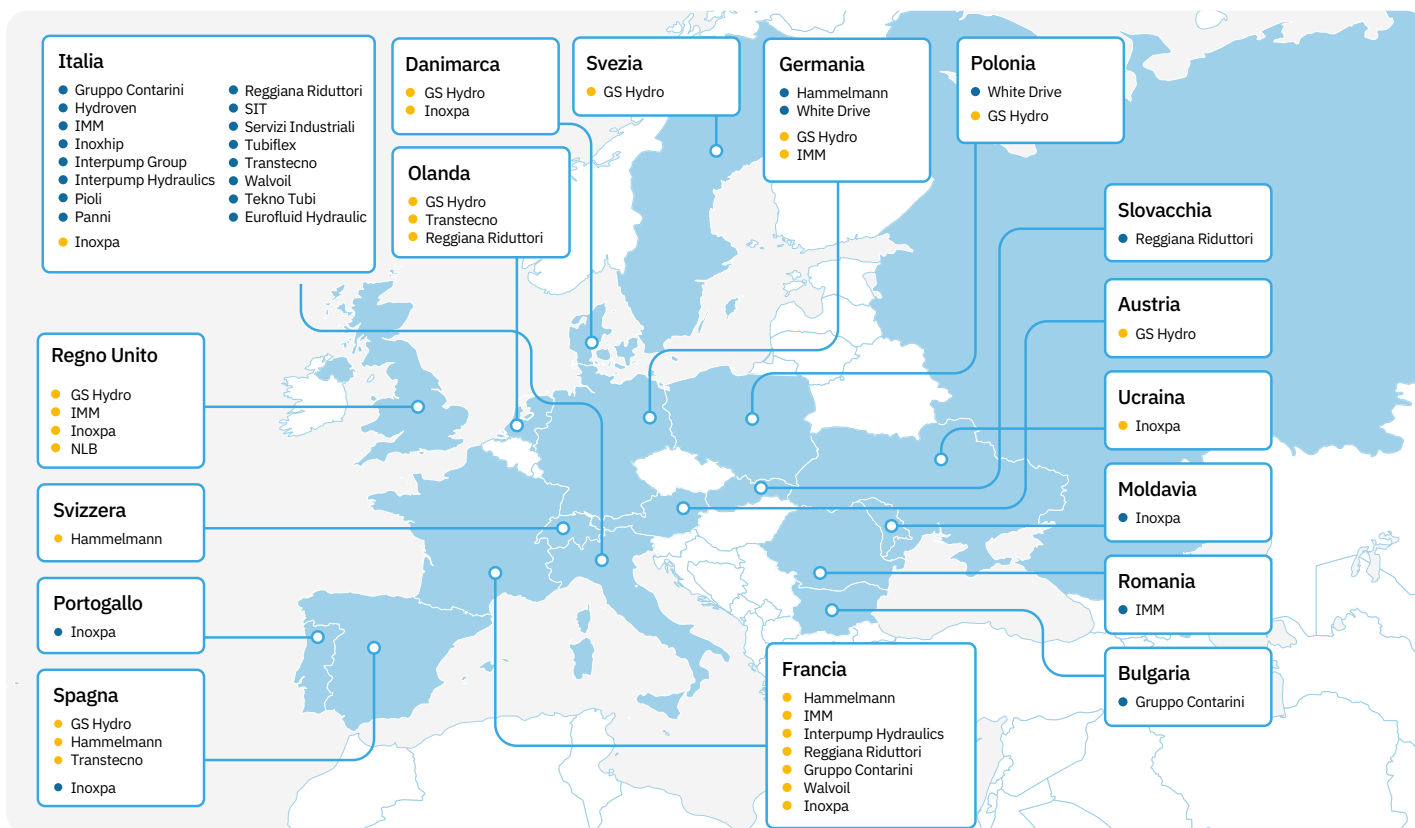
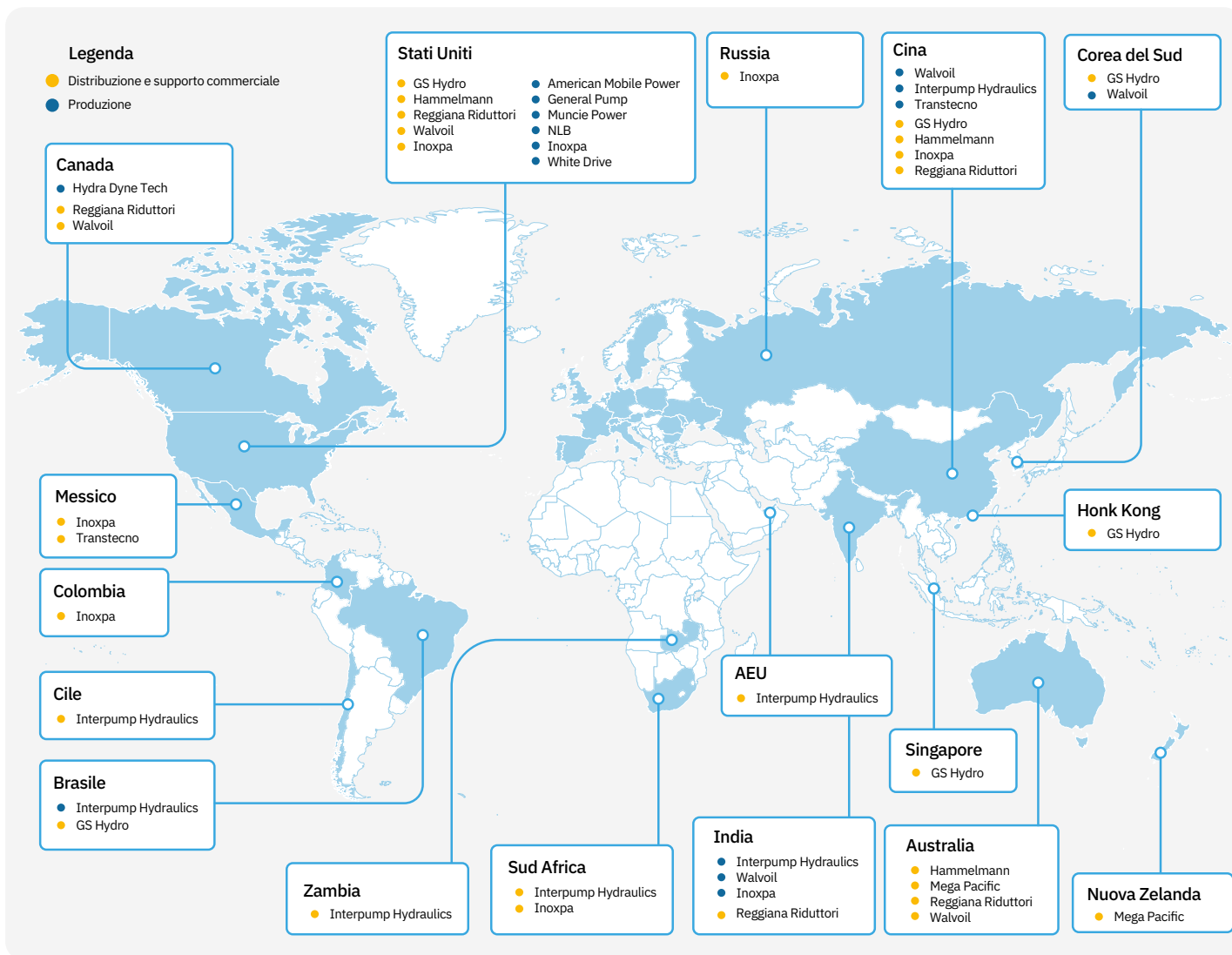
Partecipazioni al 100% se non altrimenti specificato.

Olio

Acqua

Società inattiva, "dormant" e/o in liquidazione

Non consolidata integralmente

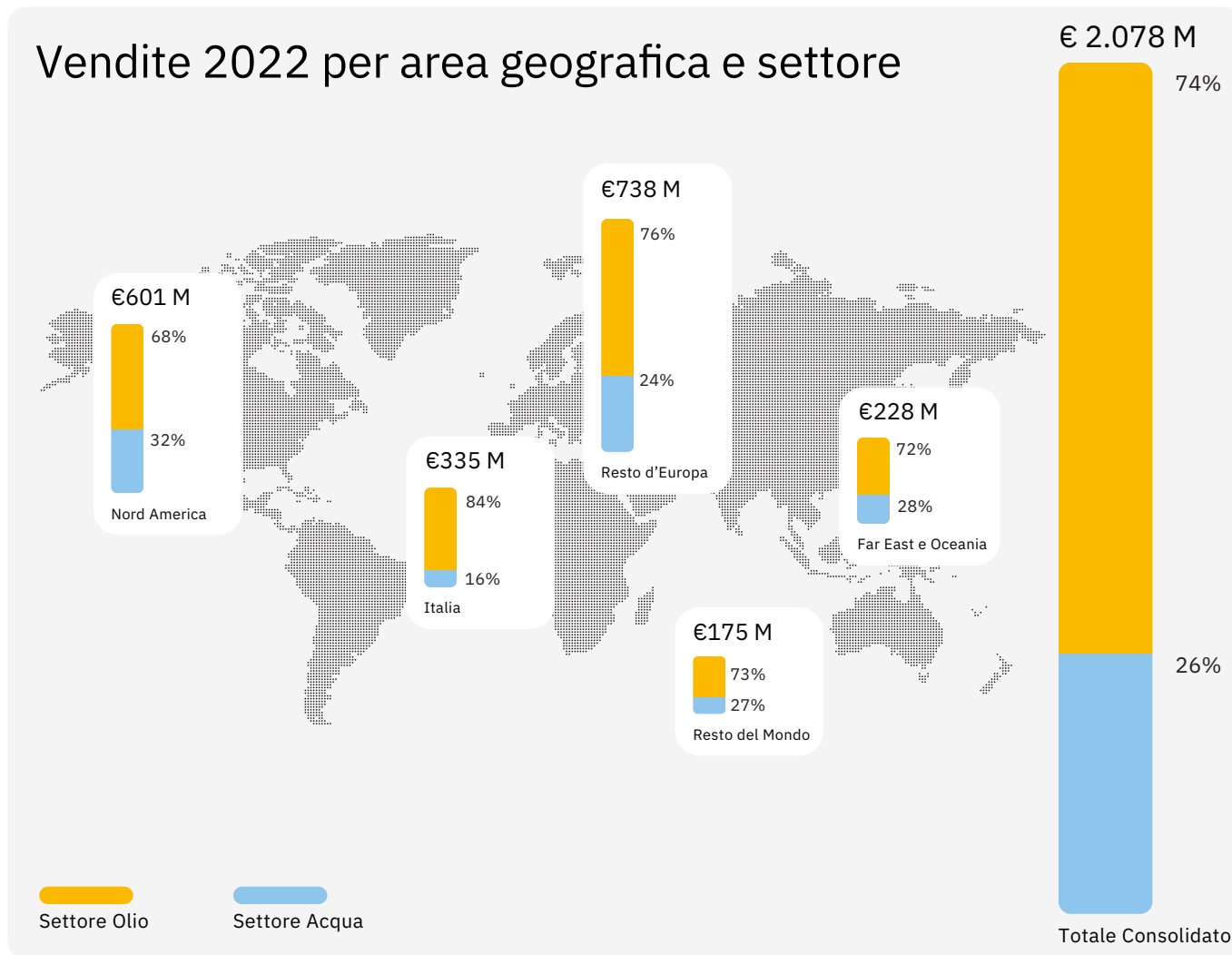


Overview del Business

GRI 2-6

I settori di applicazione

Nel corso degli anni, il Gruppo Interpump ha incrementato il proprio portafoglio prodotti, che vanta numerose soluzioni per andare incontro alle richieste di mercato. I prodotti ideati e sviluppati dalle società del Gruppo offrono una molteplicità di applicazioni, in ambiti diversi tra loro, riconducibili ai settori dell'Acqua e dell'Olio.



Il settore Acqua

Il settore Acqua include le aziende attive nel core business storico del Gruppo Interpump, ovvero la produzione e commercializzazione di pompe a pistoni per acqua con potenza da 1 a 2.000 CV (da 0,7 a 1.500 kW), e i relativi componenti e accessori. I modelli più piccoli sono utilizzati prevalentemente nelle idropulitrici; all'aumentare della potenza, e quindi della pressione raggiungibile, la gamma di applicazioni si estende ad autolavaggio, nebulizzazione, pulizia strade e condotti fognari, desalinizzazione di acqua marina, descagliatura dell'acciaio. Pressioni ancora più elevate consentono l'utilizzo di fluidi (acqua o altro) per forare, tagliare, sverniciare, sbavare parti metalliche e perfino per lavori di demolizione. Infine, le pompe a pistoni trovano applicazione in tutti i processi industriali (chimici, alimentari, cosmetici, farmaceutici, manifatturieri) che

necessitano di altissime pressioni per omogeneizzare o separare alimenti o composti, rendere possibili reazioni chimiche, sterilizzare nonché altri innumerevoli tipi di lavorazione. La maggiore efficienza della tecnologia a pistoni, rispetto ad altri tipi di pompa, comporta migliori performance e risparmio energetico; inoltre, in molte delle applicazioni citate, la tecnologia dell'acqua porta vantaggi di tipo igienico, ambientale, o nei tempi di lavorazione rispetto ai sistemi tradizionalmente utilizzati.

Dal 2017, il settore Acqua comprende anche società attive nella produzione di pompe speciali, mixer, agitatori, sistemi di pulizia, valvole e serbatoi per l'industria alimentare, cosmetica e farmaceutica. Questi prodotti presentano naturali sinergie commerciali e significative affinità tecnologiche con il core business storico delle pompe a pistoni.

Pompe ad alta e altissima pressione



Macchine per il processo di fluidi



Il settore Olio

Il settore Olio, sviluppato a partire dal 1997, comprende le società attive nella produzione e commercializzazione di una gamma di componenti oleodinamici in continua espansione: prese di forza¹, pompe a ingranaggi, cilindri, motori idraulici, serbatoi per l'olio, distributori oleodinamici² e relativi sistemi di comando elettronici o meccanici, tubi (flessibili in gomma, e/o metallici, e rigidi) flange e raccordi. L'oleodinamica trova applicazione in quasi tutti gli aspetti meccanizzati dell'attività umana: nei veicoli industriali attrezzati (ad esempio ribaltabili, autogrù, raccolta rifiuti) nei mezzi agricoli, nelle macchine movimento terra, nei carrelli elevatori e nelle piattaforme telescopiche, ma anche in applicazioni fisse quali gru, ascensori, nel settore minerario, navale, nell'automazione industriale e perfino nelle attrazioni di un lunapark. Tubi e raccordi hanno un campo di applicazione ancora più vasto (comprese molte delle applicazioni del settore Acqua), e alcune società del Gruppo offrono servizi completi di progettazione,

1 Trattasi di dispositivo meccanico collegato al motore o al cambio di un veicolo industriale, su cui viene innestata una pompa che comanda il circuito oleodinamico.

2 Trattasi del componente centrale che assicura in ogni momento una corretta suddivisione dell'olio tra tutti i segmenti di un sistema oleodinamico complesso.

realizzazione e manutenzione di sistemi di tubazioni, anche molto complessi.

Interpump è presente nel settore dei riduttori di potenza, utilizzati per far funzionare tutti i tipi di macchine industriali e domestiche che devono ridurre la velocità di un motore in modo sicuro ed efficiente, aumentando allo stesso tempo la coppia della rotazione. Come sistema di trasmissione, il riduttore di velocità si distingue per l'elevata complessità, con conseguente sviluppo di tantissime varianti disponibili a seconda delle esigenze e delle specifiche di ciascuna applicazione. I campi applicativi sono numerosissimi e trasversali, dalla logistica all'agricoltura, dall'industria pesante all'alimentare, dall'allevamento animale fino al settore estrattivo. L'ingresso di Interpump in questo settore, avvenuto a cavallo degli anni 2019 e 2020 con l'acquisizione di Reggiana Riduttori e Transtecno, ha rappresentato un radicale ampliamento di orizzonte delle attività del settore trasmissioni di Interpump, già leader mondiale nella produzione di prese di forza per l'oleodinamica mobile. Inoltre, grazie all'acquisizione del Gruppo White Drive Motors & Steering, avvenuta nell'anno 2021, il Gruppo Interpump ha allargato la gamma di prodotti con i motori orbitali e i sistemi di sterzata, consolidando la propria posizione quale player globale nell'oleodinamica. Di seguito i principali marchi che fanno parte del Settore Olio, divisi per categoria di prodotto.

Tubi e Raccordi



Cilindri



Valvole



Riduttori di Potenza



Motori orbitali e sistemi di sterzata



Prese di Forza





L'innovazione al centro del Gruppo Interpump

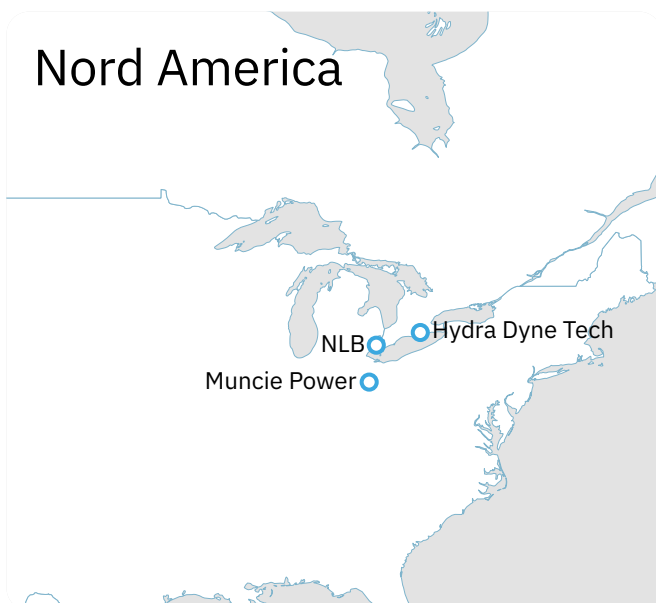
GRI 2-25; GRI 3-3

Il Gruppo Interpump è da sempre impegnato nell'ambito dell'innovazione continua e nello sviluppo di tecnologie all'avanguardia. La ricerca e lo sviluppo di prodotti innovativi, nonché l'ampliamento della propria gamma di prodotti, che rispondano a nuove e più complesse esigenze, rappresentano non solo l'essenza di un business resiliente, ma soprattutto la base della crescita e delle prestazioni che il Gruppo ha registrato nel corso degli anni. Interpump è sempre alla ricerca di soluzioni innovative che possano contribuire ad una maggiore efficienza e affidabilità dei propri prodotti. Tutto questo si traduce potenzialmente in un minore impatto sull'ambiente, sul consumo di risorse naturali e sulle emissioni di CO2 in atmosfera.

I mercati in cui il Gruppo opera sono sempre più indirizzati verso soluzioni sostenibili, in grado di ridurre al minimo gli impatti ambientali. In tale contesto, Interpump si impegna a sviluppare prodotti e tecnologie che possano contribuire alla sostenibilità ambientale, garantendo al contempo elevati standard di qualità e di prestazioni. La ricerca di migliori performance dei prodotti si esplica spesso in un miglioramento dei profili di consumo energetico, idrico o dei materiali utilizzati nella fase produttiva. Parallelamente all'avvio di tali progetti, è richiesto l'avvio di analisi mirate ad individuare e gestire le rischiosità sottostanti alla produzione di nuove soluzioni, inerenti la compliance e la sicurezza di utilizzo del prodotto. Tra gli eventuali impatti negativi, si rileva anche il rischio che l'investimento per la realizzazione del nuovo prodotto si protragga nel tempo, arrivando fino al punto in cui le risorse economiche impegnate nel progetto non siano adeguatamente remunerate o che la medesima soluzione sia trovata

anche dai competitor annullando così l'effetto innovativo del nuovo prodotto. Per dare maggior forza allo sviluppo di prodotti innovativi e sostenibili, il Gruppo Interpump ha assunto l'impegno, nel Piano ESG 2023-2025, di sviluppare delle linee guida in favore di soluzioni basate sui principi di "eco-design", rafforzando ulteriormente l'impegno delle attività di ricerca e sviluppo di tutte le società del Gruppo (per maggiori dettagli, si faccia riferimento alla sezione *Il Piano ESG 2023-2025*). Data la natura e l'organizzazione del Gruppo Interpump, l'attività di ricerca e sviluppo non è un processo centralizzato, ma dislocato presso i vari centri di ingegneria collocati nelle principali società controllate, i cui ingegneri, tecnici e team di lavoro, maggiormente vicini alle esigenze rappresentate dai clienti, possono garantire una migliore e più efficace iniziativa. Questi centri di ingegneria hanno la capacità di sviluppare, allo stesso tempo, nuovi prodotti e versioni personalizzate di prodotti offerti a catalogo per soddisfare ogni eventuale richiesta specifica del cliente.

Il modello operativo, alla base del processo di ricerca e sviluppo, è fondato sugli indirizzi strategici forniti dalla capogruppo e si pone l'obiettivo di valutare e governare le proposte di innovazione da offrire sul mercato. Tramite le proprie società produttive maggiormente rilevanti (Interpump Group S.p.A., NLB Corporation Inc., Inoxpa S.A. e Hammelmann GmbH per il Settore Acqua; Walvoil S.p.A., Interpump Hydraulics S.p.A., IMM Hydraulics S.p.A., Muncie Inc., White Drive Motors & Steering Sp. Zoo. e Reggiana Riduttori S.r.l. per il Settore Olio), il Gruppo è in grado di soddisfare le richieste e le spinte innovative provenienti dal mercato, facendo del proprio know-how una componente strategica per competere a livello mondiale.



Nel grafico seguente sono riepilogate le principali sedi in cui si svolgono le attività R&D maggiormente rilevanti.

Il Gruppo Interpump investe continuamente nelle attività di ricerca e sviluppo applicata e nelle collaborazioni con i propri clienti al fine di dare un ulteriore impulso alla crescita organica e ampliare il proprio portafoglio prodotti. Tra le varie e numerose iniziative di ricerca e sviluppo, il

Gruppo Interpump prosegue il suo percorso nello sviluppo di tecnologie che possano aiutare in maniera diretta alla transizione verso un'economia carbon neutral e di contrasto agli effetti del cambiamento climatico. Di seguito sono riportate le iniziative più significative del 2022:

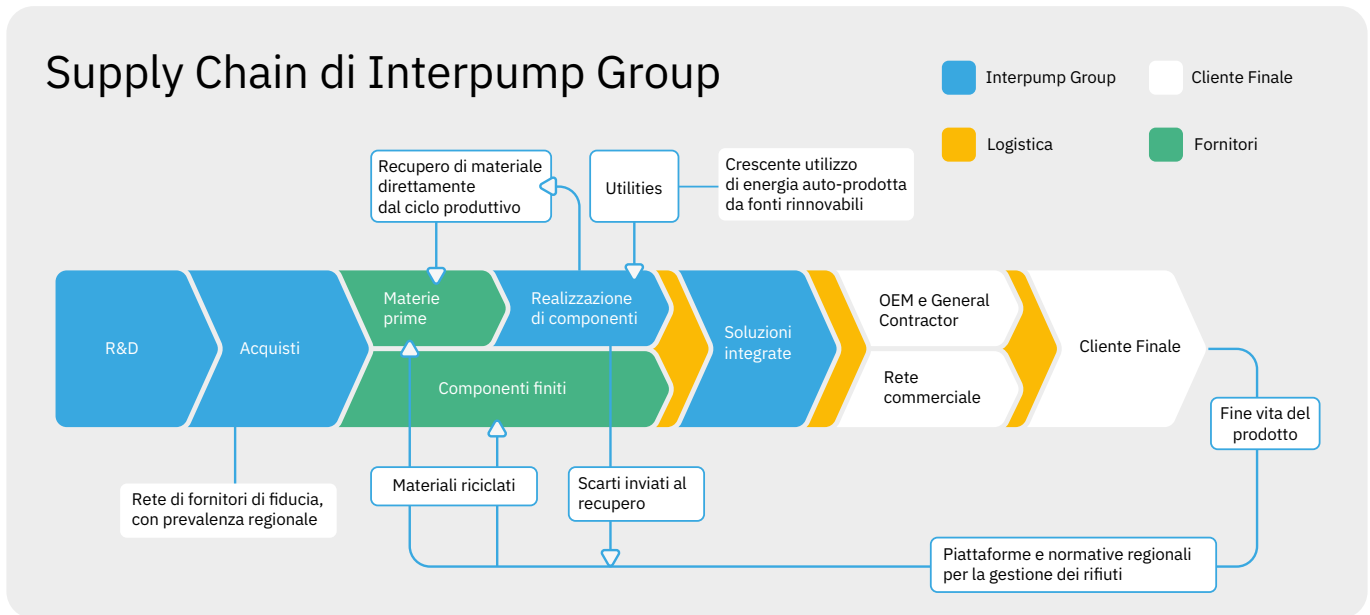
Brand	Settore	Progetto	Obiettivi di sostenibilità	Status del progetto
Interpump	Acqua	Bertoli Evolution Series	I nuovi omogeneizzatori integrano le meccaniche di gruppo NLB e Pratissoli e, rispetto alle precedenti versioni, garantiscono un: - incremento dell'efficienza del 2% (il rendimento totale passa dal 91% al 93%) - una riduzione del consumo di acqua del 70%	Completato nel 2022
Interpump	Acqua	Omogeneizzatori ad alta pressione (1500 bar) per Carbon Nano Tube	Questa nuova serie di macchine è stata progettata inizialmente per applicazioni farmaceutiche e biotecnologiche. Grazie ad esse è anche possibile trattare il Carbon Nano Tube (CNT) per aumentare l'efficienza di ricarica e la durata delle batterie al litio.	Completato nel 2022
Inoxpa	Acqua	Pompa a lobi rotativi ad alta performance	Nuovo tipo di pompa a lobi rotativi che si propone di ridurre il consumo di energia, di agenti inquinanti e di acqua durante il processo di lavaggio	In corso di sviluppo nel 2022
Hammelmann	Acqua	Bio-combustibili nell'industria navale	Sviluppo di pompe ad alta pressione per l'iniezione di metanolo nei motori navali al fine di sostenere la transizione verso l'uso di carburanti con livelli emissivi inferiori.	Completato nel 2022
IMM Hydraulics	Olio	Clever COP	Introduzione di un mix di materiali riciclati al fine di ridurre l'utilizzo di materia prima nello sviluppo dei prodotti, per risparmiare così almeno 100 ton per anno	In corso di sviluppo nel 2022
IMM Hydraulics	Olio	Raccordi senza piombo	Ricerca di tecnologie produttive alternative per l'eliminazione del piombo dalla produzione dei raccordi	In corso di sviluppo nel 2022
Walvoil	Olio	EPX - Sistema per il recupero energetico idraulico	Grazie alla tecnologia <i>meter out compensation</i> di EPX, è possibile recuperare l'energia normalmente dispersa nelle movimentazioni simultanee e nel controllo dei carichi inerziali delle macchine operatrici, immagazzinandola in un accumulatore idraulico, oppure ricaricando le batterie di un veicolo elettrificato.	Completato nel 2022

La supply chain del Gruppo Interpump

GRI 2-6

Il Gruppo Interpump svolge le proprie attività grazie al contributo di innumerevoli aziende fornitrici di materie prime, prodotti e servizi, dislocate nel mondo. In considerazione della complessità e dell'estensione geografica della catena di fornitura, è di fondamentale importanza per il Gruppo garantire che le fonti di approvvigionamento siano sostenibili, tutelino l'ambiente e rispettino i diritti dei lavoratori. Considerata la pluralità

di prodotti e soluzioni tecniche vendute dal Gruppo nelle varie aree geografiche, anche gli stessi processi di approvvigionamento avvengono spesso in modo indipendente tra le varie società, permettendo così di raggiungere un buon grado di diversificazione e di evitare rischi di sovrapposizioni significative. Di seguito si riporta una rappresentazione semplificata della supply chain del Gruppo Interpump:



I prodotti offerti sul mercato dalle società del Gruppo Interpump rappresentano, per lo più, componenti intermedi destinati a essere utilizzati nel ciclo di assemblaggio al fine di produrre altri beni. Pertanto, la filiera di approvvigionamento del Gruppo comprende principalmente la fornitura di:

- materie prime, tra le quali si annoverano metalli costituiti da un mix di materiali vergini e materiali riciclati disponibili sul mercato;
- componenti commerciali, materiali di consumo e relativi servizi accessori;
- semi-lavorati;
- materiali di consumo e attrezzature per la produzione e l'assemblaggio;
- utensili.

Inoltre, le differenti applicazioni sono sviluppate, prodotte e commercializzate tramite processi che possono incidere in maniera differente sulla profondità della filiera di approvvigionamento. A titolo esemplificativo, alcune società del Gruppo acquistano motori elettrici o componenti elettromeccanici finiti, mentre altre società

progettano, producono e vendono motori elettrici o componenti elettromeccanici finiti. Vi può essere, inoltre, la casistica in cui alcuni processi industriali, quali ad esempio i trattamenti termici e di verniciatura, vengano affidati a fornitori esterni oppure internalizzati.

Le società commerciali e distributive del Gruppo acquistano i prodotti sia dalle società produttive del Gruppo sia da fornitori esterni. Le società del Gruppo preferiscono mantenere partnership durature con fornitori locali di fiducia e solo marginalmente approvvigionarsi da fornitori di altri Paesi. Questa strategia ha fatto sì che la catena di fornitura e la logistica, oltre a mantenere un ridotto impatto ambientale, non subissero impatti rilevanti a causa delle difficoltà degli ultimi anni.

Il Gruppo Interpump, inoltre, abbina ad un processo di crescita per linee interne, un percorso di crescita per linee esterne, il quale può comportare una variazione anche significativa del mix di prodotti e, pertanto, un possibile impatto sulla variazione di alcuni indicatori.



2. La Governance del Gruppo



Assetto organizzativo

GRI 2-1; GRI 2-9; GRI 2-10; GRI 2-13; GRI 2-14; GRI 2-15

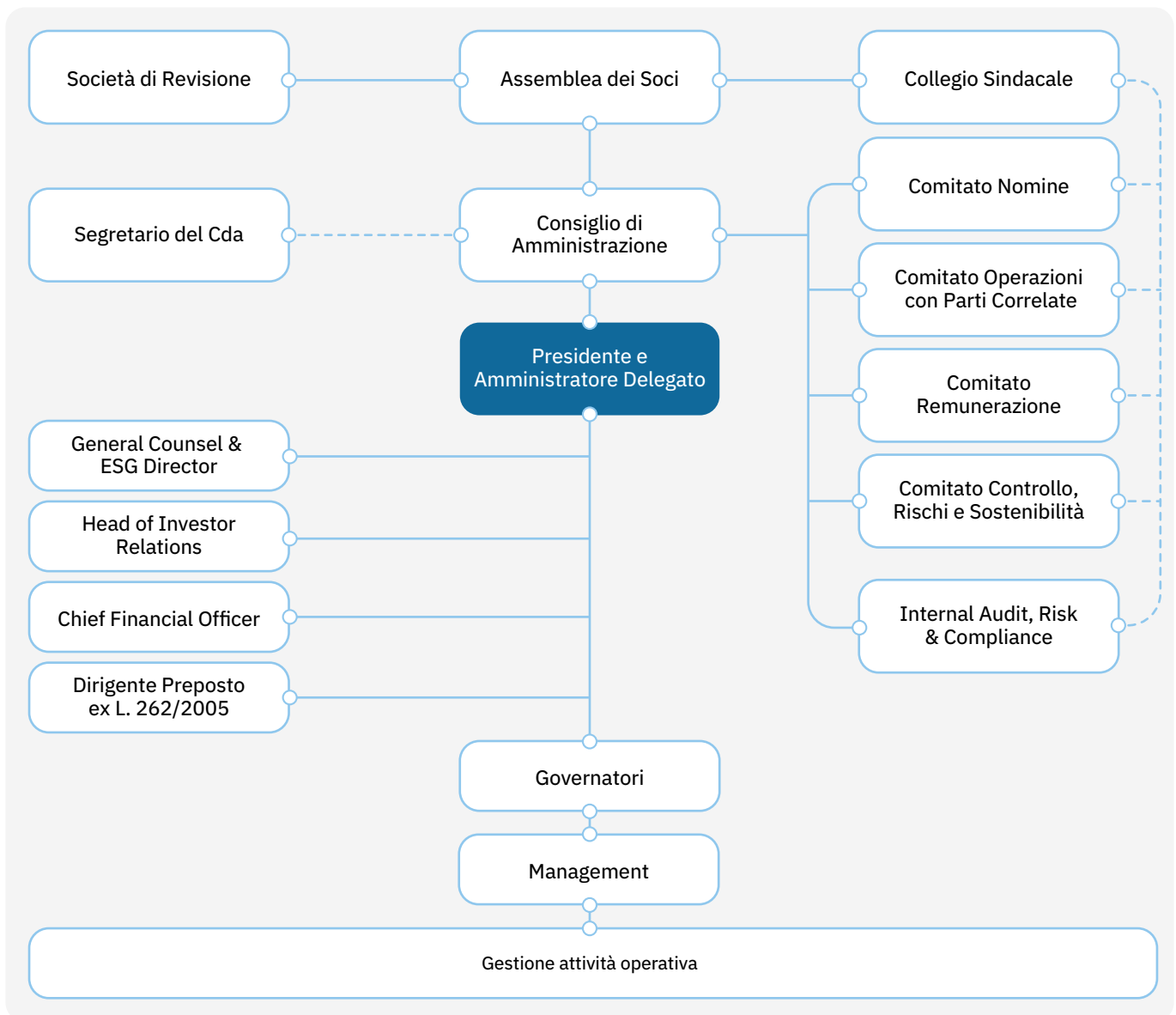
Il sistema di governo societario del Gruppo Interpump è ispirato alle migliori practices internazionali in tema di Governance, al fine di creare valore nel lungo termine per tutti gli stakeholder. Il sistema di governance di Interpump Group S.p.A. si fonda sui principi e sulle raccomandazioni previste dal Codice di Corporate Governance, promosso dal Comitato di Corporate Governance di Borsa Italiana, al quale la società ha volontariamente aderito.

Come indicato nella Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari relativa all'esercizio 2022, consultabile sul sito internet nella sezione "Governance" e a cui si rimanda per maggiori dettagli (<https://www.interpumpgroup.it/relazioni-governo-societario.aspx>), Interpump Group S.p.A. ha adottato una forma di amministrazione e controllo di tipo tradizionale:

→ la gestione aziendale è attribuita al Consiglio di Amministrazione (CdA);

- le funzioni di vigilanza sono in capo al Collegio Sindacale;
- la revisione legale dei conti nonché il controllo contabile sono assegnati alla società di revisione su nomina dell'Assemblea degli Azionisti;
- è presente l'Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Interpump Group S.p.A. esercita attività di direzione e coordinamento ex art. 2497 del c.c. nei confronti delle sue controllate italiane, le quali mantengono autonomia giuridica e applicano i principi di corretta gestione societaria e imprenditoriale. Il Consiglio di Amministrazione ha costituito al suo interno il Comitato Nomine, il Comitato per la Remunerazione, il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e il Comitato Operazioni con Parti Correlate. Di seguito, l'assetto organizzativo di Interpump Group S.p.A. al 31 dicembre 2022.



Consiglio di Amministrazione

GRI 2-9; GRI 2-10; GRI 2-11; GRI 2-12; GRI 2-14; GRI 2-15; GRI 2-17; GRI 2-18; GRI 405-1

Composizione

Il Consiglio di Amministrazione di Interpump Group S.p.A. è composto da 10 amministratori aventi tutti professionalità e competenze adeguate ai compiti loro affidati. Il Consiglio si compone di amministratori esecutivi e non esecutivi, di cui più del 50% indipendenti, in carica fino alla data di approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2022. La partecipazione media dei membri del CdA alle riunioni intercorse nell'esercizio 2022 è stata pari al 98% rispetto a un totale di dieci riunioni complessive.

L'attuale composizione e le specifiche competenze degli amministratori non esecutivi assicurano un peso significativo nell'assunzione delle delibere consiliari, prestando particolare cura al monitoraggio della gestione della Società e alle aree in cui possano manifestarsi conflitti d'interesse. Al fine di prevenire e mitigare potenziali situazioni in conflitto di interesse, all'interno del Consiglio di Amministrazione, la Società ha definito delle procedure attinenti le modalità con cui gli amministratori possono ricoprire incarichi in qualità di consiglieri di amministrazione in altre società, possedere azioni di Interpump Group S.p.A. o avere relazioni commerciali, finanziarie o professionali per conto della stessa. Alla data della presente relazione, non si segnala l'esistenza di azionisti con poteri di controllo diretto sulla Società e/o situazioni in conflitto d'interesse o potenziale conflitto d'interesse.

In linea con i principi e le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, secondo i quali ogni Emittente debba essere costituito per almeno un terzo dal genere meno rappresentato, la composizione del Consiglio di Amministrazione della Società, così come quella del Collegio Sindacale, garantisce adeguati livelli di diversità,

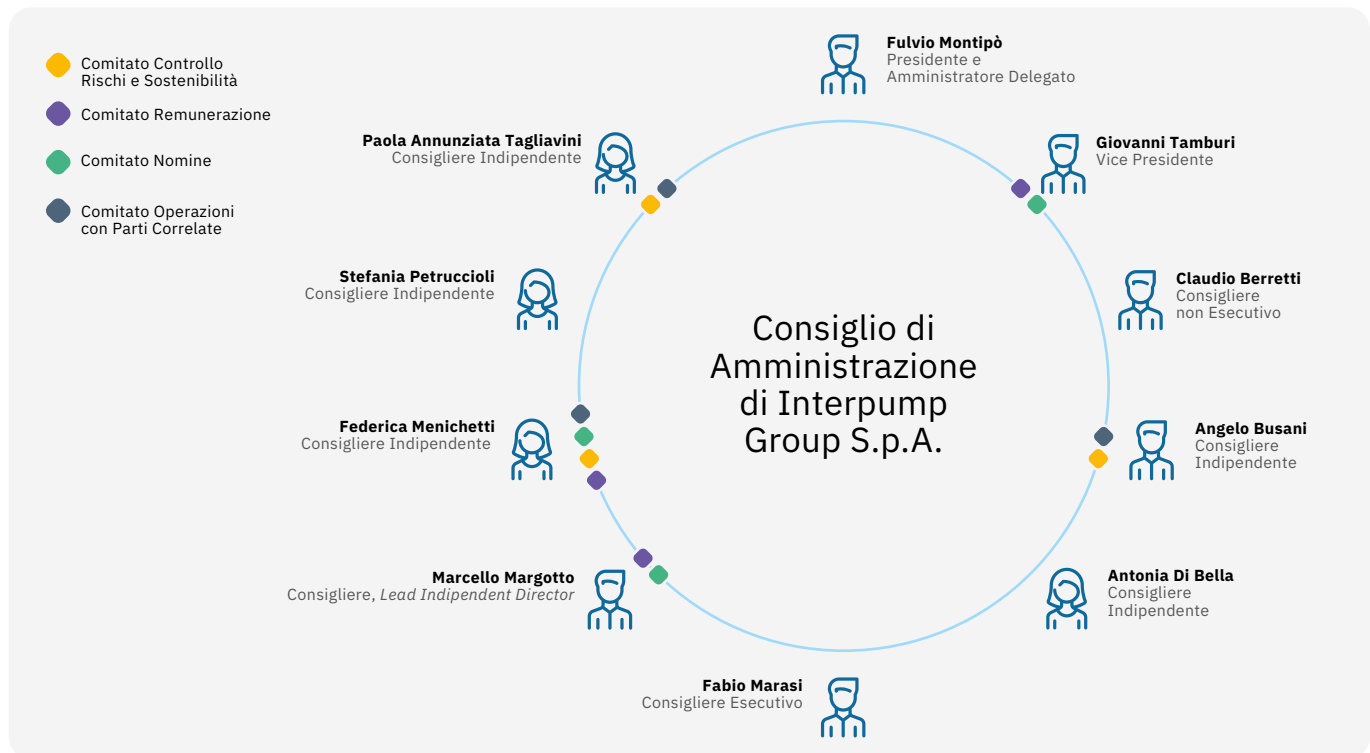
genere e fasce d'età. Tale disposizione è, peraltro, riflessa all'interno dello Statuto della Società, il quale prevede regole di composizione delle liste e meccanismi suppletivi di voto finalizzati ad assicurare l'equilibrio tra i generi all'interno del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, conformemente a quanto previsto dalla normativa applicabile. Inoltre, il comma 1-ter dell'art. 147-ter ed il comma 1-bis dell'art. 148 del TUF, che dettano le disposizioni in materia di equilibrio tra generi rispettivamente degli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate, come modificati dalla Legge di Bilancio 2020, prevedono che la quota riservata al genere meno rappresentato all'interno di tali organi debba essere pari ad almeno due quinti, con arrotondamento per eccesso all'unità superiore. Alla luce delle summenzionate disposizioni normative, il criterio di riparto dei due quinti è stato applicato a decorrere dal primo rinnovo degli organi sociali, successivo alla data di entrata in vigore della Legge di Bilancio 2020 (3 gennaio 2020).

Inoltre, le misure atte a promuovere la parità di trattamento e di opportunità tra i generi all'interno dell'intera organizzazione sono ribadite all'interno del Codice Etico e nelle linee guida in tema di Diritti Umani (Global Compliance Program), pubblicati sul sito internet di Interpump Group S.p.A. nella sezione Governance (<https://www.interpumpgroup.it/governance.aspx>).

Alla luce di quanto sopra descritto, il 40% degli amministratori di Interpump Group S.p.A. è espressione del genere femminile, mentre il restante 60% è composto dal genere maschile; il 30% rappresenta la fascia d'età compresa tra i 30 e i 50 anni mentre il 70% la fascia d'età superiore ai 50 anni. Tali percentuali sono rimaste invariate nel corso degli ultimi tre periodi di rendicontazione.

Alcuni dei consiglieri, inoltre, sono altresì componenti dei comitati endoconsiliari, quali il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (“CCRS”), il Comitato Remunerazione,

il Comitato Nomine e il Comitato Operazioni con Parti Correlate, secondo quanto esposto nel grafico seguente:



Nominativo	Carica	Lista dei candidati a componenti del CdA, presentata da:	N. incarichi in altre società rilevanti ¹
Fulvio Montipò	Presidente e Amministratore Delegato	Azionisti di maggioranza	-
Giovanni Tamburi	Vice Presidente	Azionisti di maggioranza	6
Fabio Marasi	Amministratore esecutivo	Azionisti di maggioranza	-
Claudio Berretti	Amministratore non esecutivo	Azionisti di maggioranza	7
Angelo Busani	Amministratore indipendente	Azionisti di minoranza	2
Antonia Di Bella	Amministratore indipendente	Azionisti di maggioranza	3
Marcello Margotto	Lead Independent Director	Azionisti di maggioranza	2
Federica Menichetti	Amministratore indipendente	Azionisti di maggioranza	4
Stefania Petruccioli	Amministratore indipendente	Azionisti di maggioranza	4
Paola Tagliavini	Amministratore indipendente	Azionisti di maggioranza	3

Nella seduta del 15 febbraio 2023, il Consiglio di Amministrazione dell’Emittente ha valutato, nel corso del periodo di riferimento, adeguati la dimensione,

composizione e il concreto funzionamento del Consiglio stesso e dei suoi Comitati.

¹ Per Società Rilevanti si intendono le società quotate, bancarie, assicurative e finanziarie nonché altre società che abbiano un valore totale dell’attivo patrimoniale o un fatturato superiore a Euro 500 milioni.

Funzioni ed attività

Il Consiglio di Amministrazione è investito del ruolo centrale all'interno del governo societario di Interpump Group S.p.A., con ampi poteri e competenze in tema di governance, sistema di controllo interno e gestione dei rischi, nonché nella definizione delle politiche di sostenibilità con l'obiettivo di perseguire il successo sostenibile, attraverso la creazione di valore a lungo termine a beneficio dei propri azionisti e stakeholder rilevanti. In tale contesto, il CdA, coadiuvato dal Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, contribuisce attivamente nella valutazione e gestione delle tematiche di sostenibilità e dei temi materiali rendicontati nella presente DNF.

Al Consiglio di Amministrazione sono attribuiti i poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, senza alcuna limitazione, fatta solo eccezione per i poteri che sono dalla legge riservati all'Assemblea. Tra i compiti che competono al Consiglio di Amministrazione rientrano, tra gli altri, l'esame, l'approvazione e il monitoraggio periodico dell'attuazione dei piani industriali, anche in base all'analisi dei temi rilevanti per la generazione di valore nel lungo termine, nonché la valutazione del generale andamento della gestione, la definizione della natura e del livello di rischio compatibile con gli obiettivi strategici, includendo nelle proprie valutazioni tutti gli elementi che possono assumere rilievo nell'ottica del successo sostenibile, la definizione del sistema di governo societario e della struttura del Gruppo e la valutazione dell'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile, con particolare riferimento al sistema di controllo interno e di gestione dei rischi. Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 15 febbraio 2023, ha valutato la sussistenza dei requisiti di indipendenza dei consiglieri indipendenti, avvalendosi non solo delle informazioni

fornite dagli interessati, ma anche di ogni informazione a disposizione della Società. Nella stessa adunanza, ha inoltre considerato come adeguata la partecipazione alle riunioni consiliari degli amministratori indipendenti, sia dal punto di vista "quantitativo" (numero degli amministratori indipendenti in rapporto alle dimensioni del Consiglio ed alle necessità dei comitati interni), sia dal punto di vista "qualitativo" (in termini di autorevolezza e competenze professionali). Tale valutazione di indipendenza è stata effettuata considerando le fattispecie che possano ledere l'indipendenza dei consiglieri. La valutazione è stata effettuata tramite un questionario messo a disposizione degli Amministratori dal Presidente del Comitato Nomine. I risultati emersi dalla compilazione dei questionari sono stati sintetizzati in forma anonima in un documento, che è stato distribuito ai consiglieri antecedentemente alla riunione consiliare. Il processo di valutazione ha dato esito positivo, con riferimento alle dimensioni, la composizione ed il funzionamento del Consiglio e dei suoi Comitati.

Inoltre, tale valutazione ha tenuto conto del ruolo svolto dal Consiglio nella definizione dei piani strategici, industriali, finanziari e di sostenibilità, nel monitoraggio dell'andamento e sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della Società e del Gruppo.

Interpump Group S.p.A. ritiene, inoltre imprescindibile il confronto con i propri azionisti e investitori, favorendo un dialogo costante e continuativo, nella prospettiva della creazione di valore nel medio-lungo termine. In particolare, il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 4 ottobre 2021, ha adottato la "Politica per la gestione del dialogo con la generalità degli azionisti" al fine di disciplinare le forme più opportune di dialogo con i propri azionisti e gli stakeholder rilevanti.

Il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità

Il governo dei temi relativi alla Corporate Social Responsibility è affidata al Consiglio di Amministrazione di Interpump Group S.p.A. che, a far data dal 29 ottobre 2020, ha attribuito al Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (CCRS) la funzione di supervisione delle tematiche di sostenibilità. Il CCRS è composto da consiglieri con esperienza nelle questioni attinenti alle politiche Environmental, Social e di Governance. Si rileva che, in linea con quanto previsto dal Codice di Corporate Governance delle società quotate, il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità è composto esclusivamente da amministratori indipendenti e non esecutivi.

Il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità ha il compito di supportare, con adeguata attività istruttoria, le valutazioni e le decisioni del Consiglio di Amministrazione in merito alla sua attività di controllo

e mappatura dei rischi nonché in riferimento alle questioni attinenti alle politiche Environmental, Social e Governance ("ESG"). Nell'ambito di tali questioni, al successo sostenibile e alle politiche ESG, il Comitato:

- elabora proposte, da sottoporre al Consiglio di Amministrazione, che integrino il valore della sostenibilità nei processi aziendali di business anche con riferimento al tema del climate change;
- assiste il Consiglio di Amministrazione nella definizione degli obiettivi annuali in tema ESG;
- verifica che la Società curi la diffusione della cultura della sostenibilità presso i propri dipendenti, gli azionisti, clienti e, più in generale, tutti gli altri stakeholder;
- monitora il perseguimento degli obiettivi di sostenibilità annuali e pluriennali fissati dal Consiglio di Amministrazione;
- esprime pareri rispetto ad iniziative e programmi promossi dalla Società o dalle sue controllate in tema di Corporate Social Responsibility ("CSR");

- esamina, in anticipo rispetto al Consiglio di Amministrazione, le informazioni contenute nella Dichiarazione di carattere non finanziario ai fini del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi;
- monitora il profilo reputazionale della Società rispetto al mercato e alle altre realtà nazionali e internazionali che operano in business affini e/o di simili dimensioni, verificando il posizionamento della Società nei rating degli indici etici e di sostenibilità.

Con cadenza almeno semestrale, il Comitato riferisce al Consiglio di Amministrazione sulle attività svolte, sull'adeguatezza del sistema di controllo interno, sull'esame delle relazioni finanziarie periodiche nonché sulle tematiche ESG affrontate.

Presidente del Consiglio di Amministrazione

L'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2020 ha nominato il Dottor Fulvio Montipò quale Presidente del Consiglio di Amministrazione di Interpump Group S.p.A. Nella medesima seduta, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato circa la nomina del dott. Fulvio Montipò quale Amministratore Delegato, conferendogli ulteriori specifici poteri di gestione, intesi quali competenze funzionali.

In particolare, nell'esercizio delle proprie funzioni, il Presidente del Consiglio di Amministrazione:

- sovrintende alla gestione di tutte le società del Gruppo;
- formula proposte al Consiglio di Amministrazione in merito agli indirizzi ed alle strategie della Società e del Gruppo e dà attuazione alle relative deliberazioni consiliari;
- svolge funzione propositiva al Consiglio di Amministrazione in merito ad acquisizioni e cessioni di partecipazioni in società e di aziende o rami d'azienda ed a joint venture e dà attuazione alle relative deliberazioni consiliari;
- propone al Consiglio di Amministrazione la discussione in merito ad altre operazioni di finanza straordinaria, a finanziamenti, mutui e prestiti in genere, a leasing e dà attuazione alle relative deliberazioni consiliari;
- assiste e sovrintende all'operato del Comitato Finanza, il quale ha il compito di governo in materia finanziaria e di fare proposte al Consiglio di Amministrazione, fornendo inoltre le linee guida necessarie alla gestione dei temi finanziari per le società del Gruppo;
- sovrintende alla gestione delle informazioni societarie con particolare riguardo alle informazioni privilegiate ed alla loro comunicazione all'esterno, nonché alla corretta osservanza delle regole di corporate governance derivanti dalle disposizioni legislative, statutarie e regolamentari applicabili all'Emittente;
- riferisce tempestivamente al Consiglio di Amministrazione le principali novità legislative e regolamentari che riguardano la Società e gli organi sociali, con particolare riferimento a quelle concernenti l'esercizio della funzione di amministratore, predisponendo, se necessario, apposite relazioni scritte che illustrino le predette novità.

Presidente e di Amministratore Delegato in capo al Dott. Fulvio Montipò, tale scelta è da ricondursi al fatto che le competenze ed esperienze del Dott. Fulvio Montipò suggeriscono e consentono di riassumere efficacemente il ruolo di Presidente del Consiglio di Amministrazione e di Amministratore Delegato. Il Dott. Fulvio Montipò, fondatore del Gruppo, infatti, nel suo ruolo di Presidente, personalità di spessore, autorevolezza e credibilità, svolge funzioni di rappresentanza verso il mondo esterno e un ruolo di garanzia di tutti gli azionisti e dei terzi (stakeholder), esercita poteri di impulso, coordinamento e guida bilanciata delle attività del Consiglio di Amministrazione, mantiene con imparzialità l'equilibrio tra i membri del Consiglio e garantisce agli stessi completa e tempestiva informativa. Nel suo ruolo di Amministratore Delegato, stanti le sue specifiche prerogative e forti competenze manageriali, esercita poteri di proposta nei confronti del Consiglio di Amministrazione con particolare riferimento ai piani strategici e agli indirizzi di gestione e ne dà concreta attuazione nella conduzione degli affari e delle attività proprie della Società e del Gruppo.

In ottemperanza alle disposizioni contenute nel Codice di Corporate Governance, il Consiglio di Amministrazione ha nominato Lead Independent Director il consigliere Dott. Marcello Margotto, punto di riferimento e di coordinamento delle istanze e dei contributi degli amministratori non esecutivi, nonché espressione di un'ulteriore garanzia per il Consiglio di Amministrazione, avendo peraltro la facoltà di convocare autonomamente apposite riunioni degli amministratori indipendenti per discutere temi di rilevante interesse rispetto al funzionamento del Consiglio di Amministrazione o alla gestione sociale.

Politiche di remunerazione

GRI 2-19; GRI 2-20; GRI 2-21

La Politica di Remunerazione di Interpump Group S.p.A. è deliberata dal Consiglio di Amministrazione, che ne è responsabile per la sua attuazione e revisione, su proposta del Comitato per la Remunerazione ed è definita in coerenza con il modello di governance adottato dalla Società, in ottemperanza alle raccomandazioni contenute nel Codice di Corporate Governance. La Politica è sottoposta, inoltre, al voto vincolante dell'Assemblea dei Soci e fornisce una dettagliata informativa relativamente alle politiche di remunerazione e incentivazione di:

Per quanto riguarda la coesistenza delle figure di

- Amministratori esecutivi e non esecutivi;
- Dirigenti con responsabilità strategiche – ovvero soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società;
- Membri effettivi dell'organo di controllo (Sindaci effettivi).

La Politica di Remunerazione contribuisce al perseguimento della strategia aziendale, essendo volta ad attrarre e motivare risorse professionali qualificate per il perseguimento degli obiettivi della Società e del Gruppo, nonché a incentivarne la permanenza in azienda. Nell'ottica di accrescere il valore della Società e del Gruppo in maniera sostenibile e nel lungo periodo, tale Politica si prefigge di allineare gli interessi del management con gli obiettivi degli azionisti. I principi sui quali tale politica si perma sono quelli di:

- **sostenibilità**, in particolare attraverso i piani di incentivazione, per contribuire al successo sostenibile del Gruppo;
- **corretta integrazione di diverse componenti remunerative**, garantendo un equilibrio tra componente fissa e variabile e verificando che queste siano opportunamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e di gestione dei rischi;
- **rispetto e valorizzazione delle persone**, garantendo che criteri quali l'impegno e le potenzialità professionali siano determinanti per lo sviluppo retributivo;
- **valutazione degli impatti sociali e ambientali**, nell'ottica di uno sviluppo sostenibile che coniughi le principali decisioni aziendali con il principio della responsabilità sociale e che valuti gli impatti ambientali delle operazioni;
- **assenza di discriminazioni**, garantendo che la remunerazione non sia influenzata da genere, età, etnia o razza, ma piuttosto sia incentrata su criteri di inclusione ed eviti qualsiasi forma di discriminazione;
- **monitoraggio continuo di prassi e tendenze di mercato**, definendo livelli retributivi competitivi e garantendo equità interna e trasparenza;
- **compliance**, in accordo con quanto previsto dal Codice di Corporate Governance e dalle disposizioni di Borsa Italiana per il mantenimento della qualifica "STAR", ispirandosi alle best practice in materia.

La Politica di Remunerazione valida per il triennio 2021-2023, trasposta nel documento "Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti"¹, è stata esaminata ed approvata dal Consiglio di Amministrazione del 18 marzo 2022 e messa a disposizione del pubblico secondo i termini di legge.

La Politica di Remunerazione, con particolare riferimento agli Amministratori esecutivi e ai Dirigenti con responsabilità strategiche, include l'identificazione di

¹ Disponibile nel sito, alla sezione Governance (<https://www.interpumpgroup.it/politica-remunerazione.aspx>)

una componente remunerativa fissa, una componente remunerativa variabile di breve periodo ("MBO", Management by Objectives), componenti discrezionali, nonché incentivi a lungo termine ("SOP", Stock Options Plan), al fine di favorire il raggiungimento di specifici obiettivi nell'interesse di tutti gli azionisti.

Il livello di remunerazione fissa è correlato alla specializzazione professionale, al ruolo ricoperto e alle responsabilità attribuite al soggetto, in misura sufficiente a remunerare l'Amministratore o il Dirigente anche nel caso in cui la componente variabile non sia erogata a fronte del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance.

Il piano di MBO declinato nella Politica, al fine di individuare gli specifici obiettivi e i relativi parametri, tiene conto dell'esigenza di: (i) garantire target precisi, chiari, obiettivamente misurabili e precedentemente indicati e determinati; (ii) il coordinamento con gli obiettivi della Società e del Gruppo; (iii) un'adeguata progressione nel tempo degli obiettivi di performance, avuto riguardo alla sostenibilità della remunerazione. Il piano di MBO prevede dei limiti massimi ai bonus erogabili e può prevedere la facoltà, in capo al Consiglio di Amministrazione, di stabilire particolari termini di maturazione, meccanismi di pagamento differito e di correzione ex-post (c.d. calusole di "claw back" e/o "malus").

Con riferimento agli incentivi di lungo periodo, l'Assemblea di Interpump Group S.p.A. ha approvato, in data 29 aprile 2022, il "Piano di incentivazione Interpump 2022-2024", il quale prevede l'assegnazione di un determinato numero di azioni ai "beneficiari", rappresentati da dipendenti, amministratori e/o collaboratori della Società e/o del Gruppo, individuati – a discrezione del giudizio del Consiglio di Amministrazione – tra i soggetti che ricoprono o svolgono funzioni e/o ruoli di carattere strategico, in un'ottica di fidelizzazione e creazione prospettica di valore. Gli obiettivi sottostanti l'ottenimento della remunerazione in stock option, oltre che di natura economico-finanziaria – ovvero correlati al raggiungimento di specifici risultati a livello di Gruppo – e di performance individuale, sono correlati allo sviluppo e al consolidamento delle tematiche di natura ESG rilevanti per il Gruppo, misurate anche ai fini delle informazioni rese nella presente DNF. In particolare, il piano di stock option, in coerenza con il Piano ESG, identifica come aree di particolare interesse:

- in tema di "Environmental", l'adozione di soluzioni tese ad ottenere un minor impatto dell'attività imprenditoriale sull'ambiente (ad esempio la riduzione delle emissioni in atmosfera e/o della produzione di rifiuti, l'incremento nell'utilizzo di energia derivante da fonti rinnovabili e la riduzione del consumo idrico);
- in tema di "Social", l'adozione di politiche volte a migliorare l'impatto sociale dell'attività imprenditoriale (ad esempio le iniziative legate alla diversità e all'inclusione, la riduzione dell'incidenza degli infortuni o la definizione di una politica a sostegno delle comunità locali);

→ in tema di “Governance”, l’adozione di misure tese a migliorare la gestione e il governo della Società e del Gruppo (ad esempio il miglioramento dell’assetto organizzativo e/o funzionale del Consiglio di Amministrazione o la formazione in tema di whistleblowing).

Con l’obiettivo di assicurare un’offerta di remunerazione complessiva, quanto più possibile competitiva e allineata alle migliori prassi del mercato, la Politica prevede che la remunerazione dei soggetti coinvolti possa comprendere benefit di natura non monetaria, quali l’auto aziendale, coperture assicurative di carattere assistenziale, previdenziale e pensionistico, nonché strumenti di welfare. La Politica prevede, inoltre, che la Società possa pattuire trattamenti ad hoc connessi alla cessazione della carica o dell’impiego dei propri Amministratori e Dirigenti con responsabilità strategiche, ove ciò sia ritenuto opportuno per attrarre adeguate risorse professionali o nell’ambito degli accordi stipulati nell’esercizio della propria attività caratteristica.

La Politica prevede, inoltre, che, successivamente alla cessazione della carica di amministratore o del rapporto di lavoro, venga meno il diritto all’assegnazione o il mantenimento di benefici monetari; è demandata al Consiglio di Amministrazione, previo parere non vincolante del Comitato per la Remunerazione, la facoltà di stipulare accordi di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del mandato e/o del rapporto di lavoro, esclusivamente nel caso in cui tale operazione sia nell’interesse della Società e contribuisca essa stessa al perseguimento degli obiettivi.

In occasione di eventuale cessazione della carica e/o dello scioglimento del rapporto di lavoro, saranno rese note, a seguito dei processi interni di analisi e valutazione, dettagli ad hoc per il tramite di un comunicato diffuso al mercato, con la specifica comunicazione di:

- adeguate informazioni sull’indennità e/o altri benefici, ivi inclusi l’ammontare, la tempistica di erogazione ed eventuali clausole di restituzione (con particolare riferimento alle indennità di fine carica, ai benefici concessi successivamente alla cessazione della carica e ogni altro compenso attribuito in qualsiasi forma e titolo);
- informazioni circa la coerenza della corrisposta indennità alle previsioni della Politica di remunerazione;
- informazioni circa eventuali vincoli correttivi e/o richieste di restituzione di compensi già corrisposti;
- informazioni sulle procedure da adottare nella sostituzione del soggetto cessato.

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi è determinata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, e non è legata ai risultati economici del Gruppo.

Il Gruppo Interpump opera in oltre 30 Paesi del mondo,

ciascuno avente le proprie peculiarità con riferimento ai profili retributivi. La politica di remunerazione del top management del Gruppo è orientata a un orizzonte di medio lungo periodo, al fine di focalizzare l’attenzione dei beneficiari verso fattori di interesse strategico, favorire la fidelizzazione, allineare la remunerazione alla creazione di valore nel medio lungo termine e garantire un livello di remunerazione complessivamente competitivo. Ai fini del calcolo del rapporto tra la remunerazione totale annua più elevata all’interno dell’organizzazione ed il salario mediano dei dipendenti, sono state considerate sia le componenti remunerative fisse che le componenti variabili della retribuzione lorda e si è proceduto inoltre ad una normalizzazione dei valori per renderli omogenei e confrontabili. Nel 2022 il rapporto tra i precitati valori, qualora non si considerino le componenti remunerative di incentivazione a lungo termine (piani di incentivazione basati su azioni della Società), è circa pari a 82, mentre tale rapporto è pari a 209 se si considerano i piani di stock-option. In termini di variazione percentuale tra il 2021 e il 2022, il rapporto tra remunerazione massima e mediana è cresciuto del 3,7%. Infine, il rapporto fra l’aumento percentuale della remunerazione totale annua più elevata all’interno dell’organizzazione rispetto all’aumento percentuale della retribuzione mediana di tutti gli altri dipendenti risulta essere pari a 2,47.

La remunerazione dei Sindaci effettivi è determinata, in ottemperanza alle previsioni del Codice Civile, di cui all’art.2402, al momento della nomina da parte dell’Assemblea. La remunerazione di tali membri è corrisposta in un’unica componente, di natura fissa, ritenuta adeguata rispetto all’attività svolta durante l’esercizio e tenendo conto del tempo effettivamente dedicato da ciascun componente all’espletamento della propria carica, anche in relazione alla partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati endoconsiliari.

Nell’ottica di una crescente attenzione e sensibilizzazione alle politiche di natura ESG, nel 2023 la Società integrerà la propria Politica di Remunerazione con ulteriori KPI di natura non finanziaria, correlati al perseguimento e raggiungimento degli obiettivi indicati nel Piano ESG 2023-2025.



3. Gestione etica del business

Etica e Compliance

I valori del Gruppo e il Codice Etico

GRI 2-16; GRI 2-23; GRI 2-25; GRI 2-26

Codice Etico

Imparzialità, onestà, correttezza, riservatezza, trasparenza, equità, coesione, collaborazione, lavoro di squadra, etica professionale e rispetto della diversità sono i valori che guidano gli impegni e le responsabilità del Gruppo Interpump nella conduzione degli affari e delle proprie attività. Il Codice Etico è il documento che raccoglie e riassume i principi di condotta e i valori etici assunti da tutti i collaboratori, siano essi amministratori o dipendenti o coloro che eventualmente esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo delle società del Gruppo o agiscono per nome e/o per conto delle stesse. Nel perseguimento di questi obiettivi, il Consiglio di Amministrazione di Interpump Group S.p.A., nella seduta del 10 novembre 2022, ha approvato la versione aggiornata del Codice Etico, al fine di dare attuazione, all'interno di esso, ai principi e agli impegni in tema di sostenibilità che il Gruppo Interpump ha assunto con l'approvazione del Piano ESG 2023 – 2025. In particolare, la versione aggiornata del Codice Etico, adottata da tutte le società del Gruppo, pone maggior enfasi sullo sviluppo sostenibile, l'attenzione alla tutela dei diritti umani e dei lavoratori, il risparmio energetico, la riduzione degli impatti ambientali, la formazione ai dipendenti, nonché la trasparenza e la responsabilità di impresa attraverso il dialogo e il coinvolgimento dei propri stakeholder.

Il top management del Gruppo Interpump riconosce, come principio imprescindibile, il rispetto delle leggi e dei regolamenti in vigore nei Paesi in cui operano le aziende del Gruppo, senza possibilità di deroga alcuna. In particolare, il Gruppo Interpump aderisce alle Linee Guida OCSE destinate alle imprese multinazionali e ai Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani, impegnandosi a riconoscere e promuovere i diritti umani, nel rispetto della dignità personale, della sfera privata e dei diritti della persona.

La tutela delle persone è un elemento fondante per il Gruppo Interpump, il cui obiettivo è preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei propri collaboratori e di chi opera all'interno dei nostri luoghi di lavoro. A tal fine, il Gruppo Interpump, svolge le proprie attività in conformità alle convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) che riguardano la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, la libertà di associazione e della contrattazione collettiva, la lotta contro il lavoro forzato e lo sfruttamento minorile, nonché la lotta contro le discriminazioni. Il Codice Etico, nella sua versione aggiornata, è pubblicato sul sito web di Interpump Group S.p.A., all'interno della sezione governance (<https://www.interpumpgroup.it/codice-etico.aspx>) e sulle pagine istituzionali del sito web di ogni società controllata, tradotto

nelle diverse lingue dei Paesi in cui il Gruppo opera.

Linee Guida (Global Compliance Program)

Il Gruppo Interpump ha istituito un sistema preventivo di compliance globale (Global Compliance Program o GCP) con l'obiettivo di diffondere all'interno del Gruppo una cultura basata sull'etica e sulla responsabilità sociale di impresa nella conduzione degli affari. Tale sistema è composto da una serie di strumenti quali il Codice Etico, il modello di gestione e organizzazione e le linee guida in materia di anticorruzione, sicurezza sul lavoro, tutela ambientale e dei diritti umani, le cui finalità sono quelle di promuovere tra i dipendenti e tutti coloro che hanno rapporti, anche discontinui o temporanei con il Gruppo, il rispetto delle regole di comportamento e dei valori riconosciuti da Interpump, nonché il rispetto del principio di legalità nello svolgimento del business. Tali linee guida sono pubblicate sul sito internet all'indirizzo <https://www.interpumpgroup.it/global-compliance-program.aspx>.

Linee Guida Anticorruzione

Le Linee Guida Anticorruzione sono state approvate dal Consiglio di Amministrazione di Interpump Group S.p.A. a marzo 2019 e rappresentano un set di regole e procedure finalizzate a prevenire il rischio di commissione di condotte corruttive da parte di tutto il personale dipendente e i collaboratori delle società del Gruppo, nonché di tutti coloro che, a qualsiasi titolo ed a prescindere dalla tipologia di rapporto contrattuale, operano per nome o per conto delle società del Gruppo.

Le Linee Guida Anticorruzione promuovono il principio di tolleranza zero nei confronti di qualsiasi forma di corruzione e sostengono la piena e incondizionata conformità alle leggi e agli standard, nazionali e internazionali, in tema di contrasto alla corruzione. Particolare attenzione è posta alla selezione dei partner commerciali, inclusa la gestione dei contratti e la verifica dei requisiti etici, la ricezione e l'offerta di omaggi, ospitalità e regalie, pubbliche relazioni, contributi a partiti politici, donazioni a organizzazioni benefiche.

L'adozione e attuazione delle Linee Guida Anticorruzione è obbligatoria per tutte le società del Gruppo ed è conseguentemente vincolante per i comportamenti di tutto il personale dipendente, collaboratori e, per quanto applicabile, i consulenti, fornitori nonché altri soggetti terzi, clienti inclusi, che si rapportino con le società del Gruppo Interpump. Il monitoraggio della corretta applicazione delle Linee Guida Anticorruzione è demandato alla funzione Internal Audit, Risk & Compliance di Gruppo, la quale organizza e incentiva opportune iniziative di formazione sul tema dedicate ai collaboratori, con particolare riguardo alle figure che, per la natura del proprio lavoro, risultano essere maggiormente esposte ad attività potenzialmente sensibili ai reati di corruzione.

Linee Guida in tema di salute, sicurezza sul lavoro e ambiente

Il Gruppo Interpump si impegna a diffondere una forte cultura sui temi della sicurezza sul lavoro e sul rispetto dell'ambiente, promuovendo comportamenti responsabili e mettendo a disposizione le risorse organizzative ed economiche necessarie a prevenire incidenti, malattie professionali e a migliorare continuamente le condizioni di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché a preservare l'ambiente. Per tale motivo, il Consiglio di Amministrazione di Interpump Group S.p.A. ha adottato, a febbraio 2020, le Linee Guida in materia di salute, sicurezza sul lavoro e ambiente, le quali forniscono a tutte le società del Gruppo un set di regole e misure minime finalizzate a proteggere i lavoratori e minimizzare gli impatti che le attività svolte dal Gruppo possono generare sull'ambiente e il paesaggio circostante. L'adozione e l'attuazione delle precitate Linee Guida è obbligatoria per tutte le società del Gruppo Interpump ed è conseguentemente vincolante per i comportamenti di tutti i collaboratori, di tutti i lavoratori appartenenti a ditte esterne che, a qualsiasi titolo ed a prescindere dalla tipologia di rapporto contrattuale, operano all'interno dei luoghi di lavoro o effettuano attività sotto il controllo di una delle società del Gruppo.

Linee Guida sui Diritti Umani

Il rispetto dei diritti umani e del lavoro è un elemento imprescindibile nella conduzione degli affari e delle attività da parte del Gruppo Interpump. Tale impegno è sancito dal Codice Etico, il quale promuove la tutela dei diritti umani e dei lavoratori, nella stretta osservanza, anche delle Convenzioni internazionali in materia e delle ulteriori normative vigenti e localmente applicabili. Il Consiglio di Amministrazione di Interpump Group S.p.A. ha adottato, a febbraio 2020, le Linee Guida in tema di Diritti Umani, quale insieme di disposizioni e regole di condotta volte a prevenire pratiche discriminatorie sotto qualsiasi forma o dovute a qualsiasi condizione personale e a contrastare lo sfruttamento del lavoro e del lavoro minorile, sostenendo con forza i principi di dignità, libertà e uguaglianza, la tutela delle condizioni di lavoro e dei diritti sindacali, nonché la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro. L'adozione e l'attuazione di tali disposizioni e regole di condotta è obbligatoria per tutte le società del Gruppo Interpump ed è richiesto al personale dipendente e a tutti coloro che agiscono per nome e/o per conto delle società del Gruppo Interpump, nonché consulenti, fornitori o altri soggetti terzi, clienti inclusi, il massimo impegno nel rispetto delle Linee Guida e dei principi in esso contenuti. È responsabilità di ogni singola società del Gruppo verificare la conformità alle Linee Guida da parte dei business partner tramite processi valutativi e/o di Due Diligence.

Modello di gestione (MOG 231) della S.p.A. e società italiane

GRI 2-16; GRI 2-25; GRI 2-26; GRI 2-27

Interpump Group S.p.A. ha adottato il Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 ("Modello 231") in data 22 gennaio 2004 e successivamente aggiornato, da ultimo,

in data 19 marzo 2021, per recepire le novità normative intervenute. Il Modello 231 è costituito da:

- una Parte Generale, ove sono illustrati il profilo della Società, la normativa di riferimento, i principi ispiratori e gli elementi costitutivi del Modello (sistema di Corporate Governance, sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, carta dei poteri e delle deleghe), la funzione del Modello, le modalità di costruzione del Modello, la struttura del Modello, i destinatari;
- le Parti Speciali relative alle specifiche tipologie di reati la cui commissione è ritenuta astrattamente ipotizzabile in ragione del proprio profilo e dell'attività svolta, dove sono riportate le procedure e le attività di controllo volte a prevenire e presidiare il rischio di commissione dei reati;
- il Sistema Disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- il Codice Etico, riportato integralmente in Allegato in quanto parte integrante del Modello, che esprime i principi generali e i valori cui deve essere ispirata l'attività di tutti coloro che, a qualsiasi titolo, operano per Interpump Group S.p.A.
- la procedura di Gestione delle Segnalazioni (Whistleblowing) che disciplina i canali di comunicazione e segnalazione di eventuali violazioni al Modello 231, al Codice Etico, a norme di legge e/o a regolamenti interni. La Procedura di Gestione delle Segnalazioni, conformemente alle attuali disposizioni normative, garantisce la riservatezza del segnalante e la confidenzialità delle informazioni, nonché la presa in carico di segnalazioni anche in forma anonima, purché circostanziate e fattuali.

L'attuale Organismo di Vigilanza è stato nominato dal Consiglio di Amministrazione di Interpump Group S.p.A., ed è composto da un componente esterno, con l'incarico di presidente dell'Organismo stesso, e dal responsabile della funzione di Internal Audit, Risk & Compliance, il cui ruolo garantisce il coordinamento tra i diversi soggetti coinvolti nel sistema di controllo interno e di gestione dei rischi del Gruppo Interpump.

Il Modello 231 è stato adottato dalle società controllate italiane aventi rilevanza strategica o in considerazione della loro dimensione o complessità organizzativa.

Nel corso del 2022 non sono state rilevate violazioni al Modello o alle norme che comportino l'applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001. Inoltre, non si sono riscontrati casi di non conformità a leggi e regolamenti per il triennio di rendicontazione¹.

Gestione delle segnalazioni e dei reclami

Il Gruppo Interpump si impegna a garantire che tutti gli stakeholder possano esprimere le proprie preoccupazioni, suggerimenti o reclami relativamente a eventuali conseguenze negative, potenziali o effettive, derivanti dalle

¹ Si considerano sanzioni rilevanti quelle superiori a 200 mila €.

attività del Gruppo, anche con riferimento al tema della tutela dei diritti umani. Tale impegno è esplicitato all'interno del Codice Etico e riportato nei Global Compliance Program con riferimento ai singoli temi materiali rendicontati nella presente DNF.

In particolare, Il Gruppo Interpump riconosce ai propri dipendenti il diritto di costituire o prender parte a organizzazioni e associazioni finalizzate alla difesa e promozione dei diritti dei lavoratori e dei loro interessi. Non sono ammesse pratiche discriminatorie volte a penalizzare i lavoratori in base all'appartenenza o partecipazione a organizzazioni e associazioni sindacali. Il Gruppo riconosce inoltre, il diritto dei propri lavoratori alla contrattazione collettiva e ad essere rappresentati da organismi sindacali o da altre forme di rappresentanza elette o costituite in accordo alle normative o alle prassi vigenti nei Paesi in cui operano.

Il Gruppo Interpump non ammette pratiche di sfruttamento del lavoro minorile. Le società del Gruppo hanno l'obbligo di assicurarsi che la conduzione delle proprie attività e delle attività condotte dalle terze parti, con particolare riferimento alla catena di fornitura, sia libera da ogni pratica di sfruttamento del lavoro minorile secondo i limiti definiti dalla Convenzione n. 138 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO).

Eventi a impatto negativo derivanti, direttamente o indirettamente dalle attività del Gruppo, possono essere segnalati dai soggetti interessati ai singoli referenti delle società coinvolte, i quali sono obbligati ad avviare tutte le opportune azioni di rimedio volte a prevenire, mitigare e sanare le conseguenze negative. Inoltre, gli organi societari e di controllo delle società del Gruppo, coinvolte nell'evento, dovranno essere tempestivamente informati dai singoli referenti circa gli sviluppi e i provvedimenti intrapresi a rimedio. Ove necessario, in base alla gravità degli impatti, dovranno essere coinvolti gli organi delegati della Capogruppo, nonché il Consiglio di Amministrazione.

Nel periodo di riferimento della presente DNF, non si segnalano reclami relativi a eventi, reali o potenziali che possano aver generato impatto negativo e che siano derivanti da attività del Gruppo.

Whistleblowing

Il Gruppo Interpump disciplina le modalità di effettuazione e gestione delle segnalazioni riguardanti presunte preoccupazioni, irregolarità o illeciti osservati nella condotta aziendale da parte del singolo individuo, attraverso la "policy di gestione delle segnalazioni (whistleblowing)". L'obiettivo di tale procedura è quello di descrivere e regolamentare il processo di segnalazione, ovvero fornire al segnalante ("whistleblower") chiare indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, garantendo la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante fin dal momento della presa in carico della segnalazione e il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti

del whistleblower, in accordo con le disposizioni normative vigenti. La procedura disciplina le modalità di accertamento della validità e della fondatezza delle segnalazioni, al fine di intraprendere tempestivamente le opportune azioni correttive e disciplinari. Le segnalazioni sono indirizzate al Responsabile della funzione di Internal Audit, Risk & Compliance o all'Organismo di Vigilanza, ove presente per le società italiane del Gruppo che abbiano adottato un Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi del D. Lgs. 231/2001, secondo tre canali preferenziali (piattaforma web, mail destinata all'Organismo di Vigilanza o tramite posta ordinaria), oltre alla comunicazione verbale. Il Responsabile della funzione Internal Audit, Risk & Compliance è incaricato di gestire tutte le segnalazioni ricevute, valutando i presupposti delle stesse e la necessità o meno di svolgere ulteriori verifiche.

Fermo restando l'obbligo di tempestiva informativa al verificarsi di determinati eventi, il Responsabile della funzione Internal Audit, Risk & Compliance e/o l'Organismo di Vigilanza di Interpump Group S.p.A. devono garantire un flusso riepilogativo almeno annuale sulle segnalazioni pervenute e gestite ai massimi organi di governo, ivi incluso il Consiglio di Amministrazione.

Nel periodo di riferimento della presente DNF, non sono pervenute segnalazioni relative a presunte irregolarità o illeciti attraverso i canali ufficiali.

Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei rischi

Il Consiglio di Amministrazione di Interpump Group S.p.A. ha definito le linee di indirizzo del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi coerenti con le caratteristiche dell'impresa e gli obiettivi strategici del Gruppo e nell'ottica di perseguire, nel medio-lungo periodo, gli obiettivi di crescita sostenibile. La definizione del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi (di seguito "Sistema") del Gruppo Interpump è sviluppata in accordo ai principi e alle raccomandazioni contenute nel Codice di Corporate Governance ed è allineata alle migliori best practices internazionali in tema di governo societario.

Il Sistema è costituito dall'insieme di disposizioni, regole, procedure e strutture organizzative volte a consentire l'identificazione, la misurazione, la gestione e il monitoraggio dei principali rischi.

L'Assetto Organizzativo del Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi

In considerazione delle singole responsabilità e competenze, l'assetto organizzativo del Sistema è composto come segue:

- **il Consiglio di Amministrazione (C.d.A.)**, al quale spetta il compito di: (i) definire le linee di indirizzo del Sistema, coerentemente con le caratteristiche e il profilo di rischio del Gruppo; (ii) valutare, previo parere del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, l'adeguatezza del Sistema e il suo effettivo funzionamento; (iii) nell'ambito della predisposizione del Piano ESG, definire la natura e il livello di rischio accettabile, nel medio-lungo periodo, in relazione agli obiettivi strategici di sostenibilità del Gruppo; (iv) esaminare le relazioni finanziarie periodiche e la dichiarazione consolidata di carattere non finanziario; (v) approvare il Piano di Audit predisposto dal Responsabile della funzione di Internal Audit, Risk & Compliance, previo parere del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e del Collegio Sindacale;
- **l'amministratore esecutivo con delega a sovrintendere al Sistema**, il quale cura l'identificazione dei rischi principali e verifica periodicamente l'adeguatezza dello stesso, dando esecuzione alle linee guida del C.d.A.;
- **il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (di seguito CCRS)**, che ha il compito di supportare, con adeguata attività istruttoria, le decisioni e le valutazioni del C.d.A. sui temi legati al controllo interno, alla gestione dei rischi e alla sostenibilità, coerentemente con quanto previsto dalla Raccomandazione 35 del Codice di Corporate Governance;
- **la funzione di Internal Audit, Risk & Compliance**, investita dell'attività di controllo di terzo livello, che dipende gerarchicamente dal Consiglio di Amministrazione, nella figura dell'Amministratore esecutivo con delega a sovrintendere al Sistema e che si rapporta funzionalmente al CCRS, avendo il compito di verificare l'operatività e l'idoneità del Sistema. Si sottolinea che la Funzione Internal Audit, Risk & Compliance è investita, tra le altre, delle attività a presidio del rischio di non compliance.

La gestione dei rischi

Il processo di Risk Assessment di Interpump Group S.p.A. si basa su una valutazione del rischio coordinata dalla funzione di Internal Audit, Risk & Compliance, realizzata dai risk owner e infine validata dall'Amministratore incaricato del Sistema al fine di consolidare le valutazioni di rischio a livello di Gruppo. Tale processo viene aggiornato annualmente e, se ritenuto necessario, rivisto durante l'anno.

L'analisi prende avvio da un catalogo di rischi specificamente sviluppato per il Gruppo, costruito a partire dalle aree tipiche di business e da problematiche operative e di compliance comuni. I rischi esaminati, ovvero tutti quei rischi che possono assumere rilievo nell'ottica della sostenibilità nel medio-lungo periodo dell'attività dell'emittente, sono classificati in strategici, finanziari, di compliance e operativi, inclusi i rischi specifici correlati al perseguimento del successo sostenibile dell'impresa.

Infine, i risultati del risk assessment sono oggetto di reporting periodico al Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, al Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione al fine di definire eventuali interventi specifici a mitigazione dei rischi sottostanti e le relative tempistiche di attuazione.

La valutazione dei rischi tiene conto, inoltre, degli aspetti legati alla sostenibilità, anche in considerazione degli adempimenti normativi di rendicontazione di informazioni di carattere non finanziario, previsti dal D. Lgs. 254/2016. In particolare, le principali categorie di rischi identificati per i cinque ambiti significativi per il legislatore – lotta alla corruzione, diritti umani, ambiente, sociale, dipendenti – che possono assumere rilievo nell'ottica del perseguimento della strategia aziendale del Gruppo Interpump nel medio-lungo periodo, sono:

Rischi trasversali

ovvero, i rischi reputazionali, che conseguono ai rischi declinati per ciascun ambito e i rischi legati ad eventuali

criticità - siano esse ambientali, sociali, di qualità del prodotto, afferenti al tema corruzione, ecc.- inerenti alla catena di fornitura.

Rischi ambientali

legati al controllo del consumo energetico, all'impiego delle risorse idriche e alla gestione degli scarichi idrici

(rischi operativi) e rischi di non conformità relativi al mancato rispetto di requisiti normativi, nazionali o locali, riguardanti il tema ambientale (rischi di compliance) i quali potrebbero comportare sanzioni pecuniarie, procedimenti penali (es.: reati inclusi nel D. lgs. 231/2001), nonché eventuali danni reputazionali.

Tipologia di rischio	Gestione del rischio	
	Politiche	Modello
Operativi	Monitoraggio dei consumi energetici, dell'impiego delle risorse idriche e della gestione degli scarichi idrici (attività periodica in corso)	Sistemi di gestione ambientale certificati ai sensi della norma internazionale UNI EN ISO 14001:2004 - con riferimento ad alcune società/stabilimenti (in alcuni casi è stato avviato il processo di aggiornamento del sistema per rispondere ai nuovi requisiti della 14001:2015)
Compliance	<p>↳ Codice Etico – con particolare riferimento all'impegno a salvaguardare l'ambiente e all'adozione delle misure più idonee a preservare l'ambiente stesso, nell'ottica di una progressiva riduzione degli impatti diretti e indiretti della propria attività, sia in ambito locale (qualità del suolo, dell'aria e dell'acqua del territorio in cui opera) sia con riferimento alle sfide globali (biodiversità e cambiamenti climatici).</p> <p>↳ Politiche ambientali – relativamente alle società/stabilimenti dove siano implementati sistemi di gestione ambientale.</p>	<p>↳ Parte speciale del Modello di Organizzazione e Gestione – relativamente alle società italiane per cui ne sia stata valutata l'opportunità in considerazione dell'attività svolta e del livello di rischio.</p> <p>↳ Global Compliance Program (cfr. per maggiori dettagli, far riferimento al paragrafo Etica e Compliance) – relativamente a tutte le società del gruppo che non sono dotate di un Modello di Organizzazione e Gestione</p> <p>↳ Sistemi di gestione ambientale certificati ai sensi della norma internazionale UNI EN ISO 14001:2004 - con riferimento ad alcune società/stabilimenti (in alcuni casi è stato avviato il processo di aggiornamento del sistema per rispondere ai nuovi requisiti della 14001:2015)</p> <p>↳ Coperture assicurative in caso di inquinamento accidentale atmosferico o del sottosuolo. Il perimetro di applicazione è tutto il gruppo.</p>

Rischi "economico-sociali"

ovvero rischi riferiti alla qualità e alla sicurezza del prodotto, comprese le informazioni che accompagnano i prodotti descrivendone le caratteristiche, rischi relativi alle politiche di mercato (es. comportamenti sleali e non corretti nei confronti dei concorrenti), alla performance economica del Gruppo, nonché alla salute e sicurezza dei clienti.

Inoltre, i rischi "economico-sociali" riguardano anche aspetti di compliance dovuti al mancato rispetto di adempimenti normativi nonché a rischi di danni a cose o persone imputabili al prodotto, legati alla sicurezza nell'utilizzo dei prodotti commercializzati dalle società del Gruppo.

Tipologia di rischio	Gestione del rischio	
	Politiche	Modello
Operativi	<p>Codice Etico – con particolare riferimento, in aggiunta a quanto sopra rilevato, all'impegno a garantire adeguati standard di qualità di servizi/prodotti offerti sulla base di livelli predefiniti e al monitoraggio periodico della qualità percepita.</p> <p>Programmi di formazione tecnica – Viene erogata formazione attinente agli ambiti e alle tematiche specifiche relative alle mansioni che il personale dipendente è volto a svolgere.</p>	Sistemi di gestione della qualità certificati ai sensi della norma internazionale ISO 9001 – con riferimento ad alcune società/stabilimenti (Monitoraggio delle non conformità segnalate da parte dei clienti)

Tipologia di rischio	Gestione del rischio	
	Politiche	Modello
Compliance	<p>Codice Etico – con particolare riferimento alla piena e scrupolosa osservanza alle regole antitrust e a quanto disposto dalle Autorità regolatrici del mercato.</p> <p>I rapporti con i concorrenti sono caratterizzati da lealtà e correttezza e il Gruppo disapprova qualsiasi comportamento che possa costituire impedimento o turbamento.</p> <p>Il Gruppo garantisce che le proprie attività vengano svolte in modo tale da non violare in alcuna circostanza le leggi internazionali di embargo e controllo delle esportazioni vigenti nei Paesi nei quali essa opera.</p>	<p>↪ Parte speciale del Modello di Organizzazione e Gestione – relativamente alle società italiane per cui ne sia stata valutata l'opportunità in considerazione dell'attività svolta e del livello di rischio.</p> <p>↪ Global Compliance Program (cfr: per maggiori dettagli, far riferimento al paragrafo Etica e Compliance) – relativamente a tutte le società del gruppo che non sono dotate di un Modello di Organizzazione e Gestione.</p> <p>↪ Coperture assicurative – assicurazione responsabilità civile prodotti.</p>

Rischi attinenti all'ambito del personale

legati alla gestione dei cambiamenti (ad esempio rischi legati all'incapacità/difficoltà di trovare nuove risorse qualificate/specializzate), alla tutela delle minoranze (di genere - dato il core business del Gruppo, linguistiche, ecc.) e in generale alla gestione del capitale umano, alla non discriminazione e pari opportunità, alla salute e sicurezza dei dipendenti e alla gestione della forza lavoro (dipendenti e lavoratori esterni) in

Paesi diversi nel mondo. Tra i rischi di compliance, rientrano gli eventi relativi al mancato rispetto di adempimenti normativi con riferimento alle norme sull'impiego e alla sicurezza sul lavoro che potrebbero esporre il Gruppo a sanzioni e procedimenti anche penali (es. reati inclusi nel D.lgs. 231/01), nonché ad eventuali contestazioni, ad esempio da parte dei dipendenti (es. carenze in ambito SSL, occupazione e salari, ecc.).

Tipologia di rischio	Gestione del rischio	
	Politiche	Modello
Operativi	<p>Programmi di formazione in tema di salute e sicurezza sul lavoro</p> <p>Politiche di successione e diversity con riferimento alla capogruppo (in corso di valutazione)</p>	<p>Sistemi di gestione salute e sicurezza sul lavoro certificati ai sensi della norma internazionale ISO 45001 : 2018 - con riferimento ad alcune società/stabilimenti</p>
Compliance	<p>Codice Etico – a tutela delle pari opportunità e ispirando la propria condotta a principi volti a riconoscere il valore delle risorse umane, con particolare riferimento all'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori e alla corretta gestione del personale, prevedendo che ogni responsabile sia tenuto a valorizzare il tempo di lavoro dei collaboratori richiedendo prestazioni coerenti con l'esercizio delle loro mansioni e con i piani di organizzazione del lavoro.</p> <p>Inoltre, il Gruppo si impegna a diffondere e consolidare la cultura della sicurezza, realizzando interventi di natura tecnica ed organizzativa volti a prevenire i rischi ed evitare ciò che è pericoloso.</p> <p>Politiche in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro – relativamente alle società/stabilimenti dove siano implementati sistemi di gestione della sicurezza.</p>	<p>↪ Parte speciale del Modello di Organizzazione e Gestione – relativamente alle società italiane per cui ne sia stata valutata l'opportunità in considerazione dell'attività svolta e del livello di rischio.</p> <p>↪ Global Compliance Program (cfr: per maggiori dettagli, far riferimento al paragrafo Etica e Compliance) – relativamente a tutte le società del gruppo che non sono dotate di un Modello di Organizzazione e Gestione</p> <p>↪ Sistemi di gestione salute e sicurezza sul lavoro certificati ai sensi della norma internazionale ISO 45001 : 2018 - con riferimento ad alcune società/stabilimenti</p> <p>↪ Coperture assicurative – assicurazione responsabilità civile operai.</p>

Rischi attinenti all'ambito dei Diritti Umani

ovvero legati ad una non efficace gestione di eventuali criticità in materia di abuso dei diritti umani, reali o presunti e rischi di compliance e legali, in caso di comportamenti in violazione dei principi contenuti nel Codice Etico, nelle procedure aziendali o in violazione delle normative in materia

di diritti umani, da parte di amministratori, dipendenti delle società del Gruppo o da chiunque agisca per nome e/o per conto delle stesse, con conseguenti possibili sanzioni, danni reputazionali anche rilevanti e impatti sul business.

Tipologia di rischio		Gestione del rischio	
		Politiche	Modello
Compliance e legali Operativi		<p>Codice Etico – all'assicurazione di pari opportunità di impiego nella selezione del personale (evitando discriminazioni riguardo alla razza, colore, sesso, religione, nazionalità ed età), all'impegno a tutelare l'integrità morale dei collaboratori garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona e alla non tolleranza di alcuna forma di lavoro irregolare. Inoltre, il Gruppo assicura il rispetto delle pari opportunità anche nella gestione del rapporto di lavoro e nel mantenimento di luoghi di lavoro privi di discriminazioni.</p>	<p>↪ Parte speciale del Modello di Organizzazione e Gestione – relativamente alle società italiane per cui ne sia stata valutata l'opportunità in considerazione dell'attività svolta e del livello di rischio.</p> <p>↪ Global Compliance Program (cfr: per maggiori dettagli, far riferimento al paragrafo Etica e Compliance) – relativamente a tutte le società del gruppo che non sono dotate di un Modello di Organizzazione e Gestione</p>

IT & Cybersecurity

A marzo 2019 Interpump Group S.p.A. ha approvato e diffuso a tutte le società del Gruppo le linee guida in tema di cybersecurity con l'obiettivo di definire le misure minime di sicurezza informatica che ogni società deve adottare a prevenzione del rischio di eventuali attacchi informatici. Inoltre, con l'assistenza di una società di consulenza esperta in materia, nel 2020 è stata avviata un'attività di assessment sullo stato

di sicurezza informatica delle principali società del Gruppo, sulla base di una metodologia definita dalle best practices e standard di settore, con l'obiettivo di definire dei piani di miglioramento della gestione complessiva della sicurezza informatica. L'adozione delle precitate linee guida è obbligatoria per tutte le società del Gruppo e la relativa verifica circa la corretta attuazione è oggetto di monitoraggio da parte della funzione Internal Audit, Risk & Compliance, attraverso interventi di audit pianificati sul tema.



I sistemi di gestione

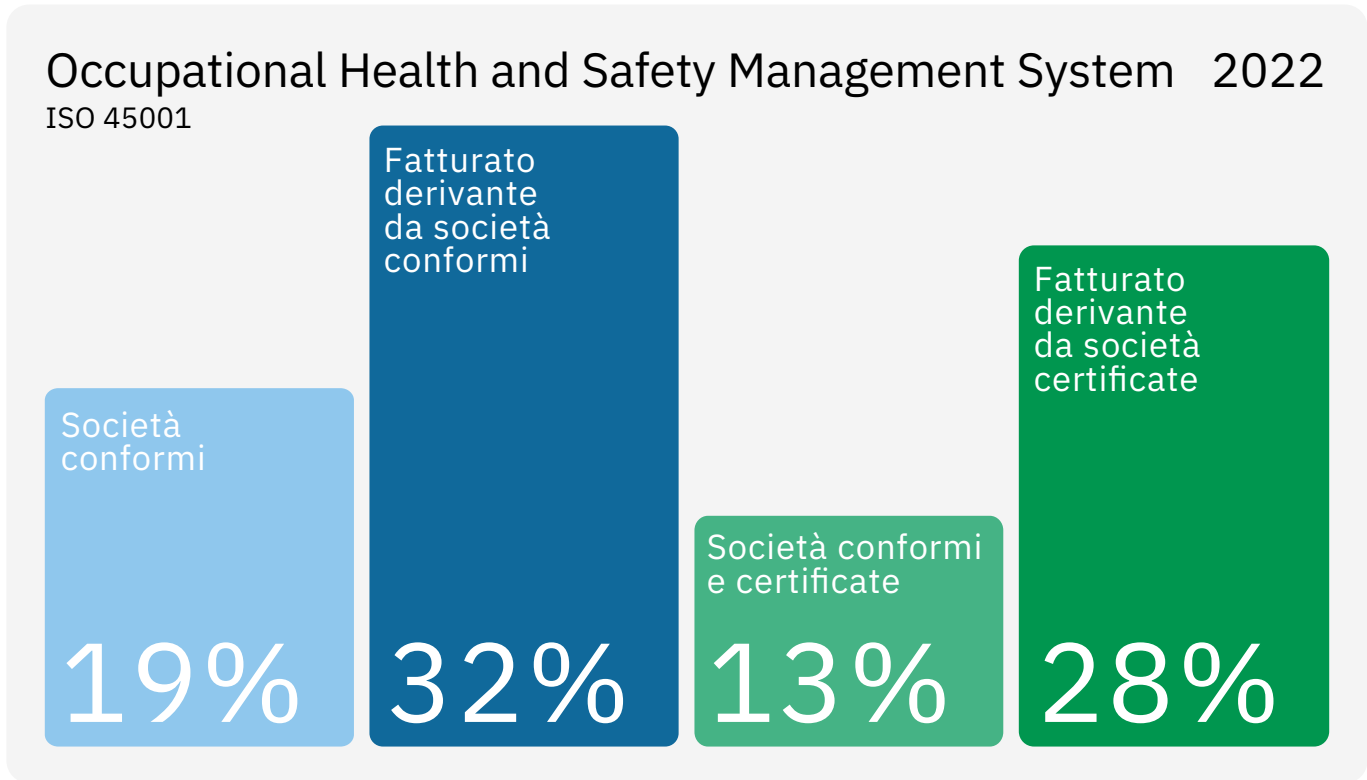
Al fine di garantire un maggiore presidio e controllo dei rischi, alcune società si sono dotate di sistemi di gestione interni certificati da enti internazionali. In particolare, con riferimento all’ambito inerente alla qualità, si segnala che alcune Società del Gruppo hanno adottato e implementato sistemi di gestione della qualità certificati ai sensi della norma internazionale UNI EN ISO 9001 – Sistemi di gestione per la Qualità, mentre taluni stabilimenti sono certificati UNI ISO/TS 16949:2009¹.

Inoltre, alcune società del Gruppo hanno adottato e implementato sistemi di gestione ambientale certificati ai sensi della norma internazionale UNI EN ISO 14001:2004 e,

1 Requisiti particolari per l'applicazione della ISO 9001:2008 per la produzione di serie e delle parti di ricambio nell'industria automobilistica.

in alcuni casi, è stato avviato il processo di aggiornamento del sistema per rispondere ai nuovi requisiti della UNI EN ISO 14001:2015. Come rappresentato dai grafici riportati, le società del Gruppo sono state certificate per i sistemi di gestione della sicurezza ai sensi della norma internazionale UNI EN ISO 45001:2018. Per maggiori dettagli si vedano le sezioni specifiche relative alle tematiche ambientali e attinenti al personale.

I grafici di seguito riportano l’incidenza delle certificazioni in base al fatturato delle società del Gruppo; tale rappresentazione offre un’indicazione più realistica rispetto all’incidenza delle certificazioni espressa in termini percentuali rispetto al numero totale delle società considerate, che, invece, può risultare fuorviante. I dati riportati escludono dall’analisi le società che non detengono siti produttivi/di montaggio/di stoccaggio.

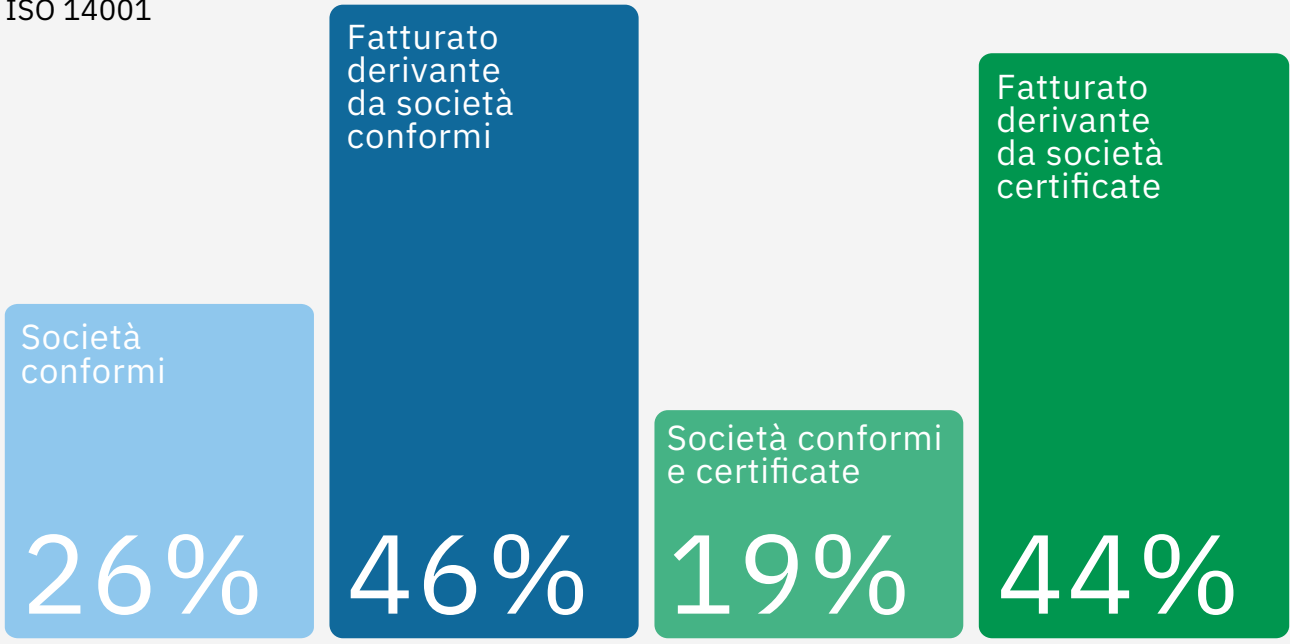




Environmental Management System

2022

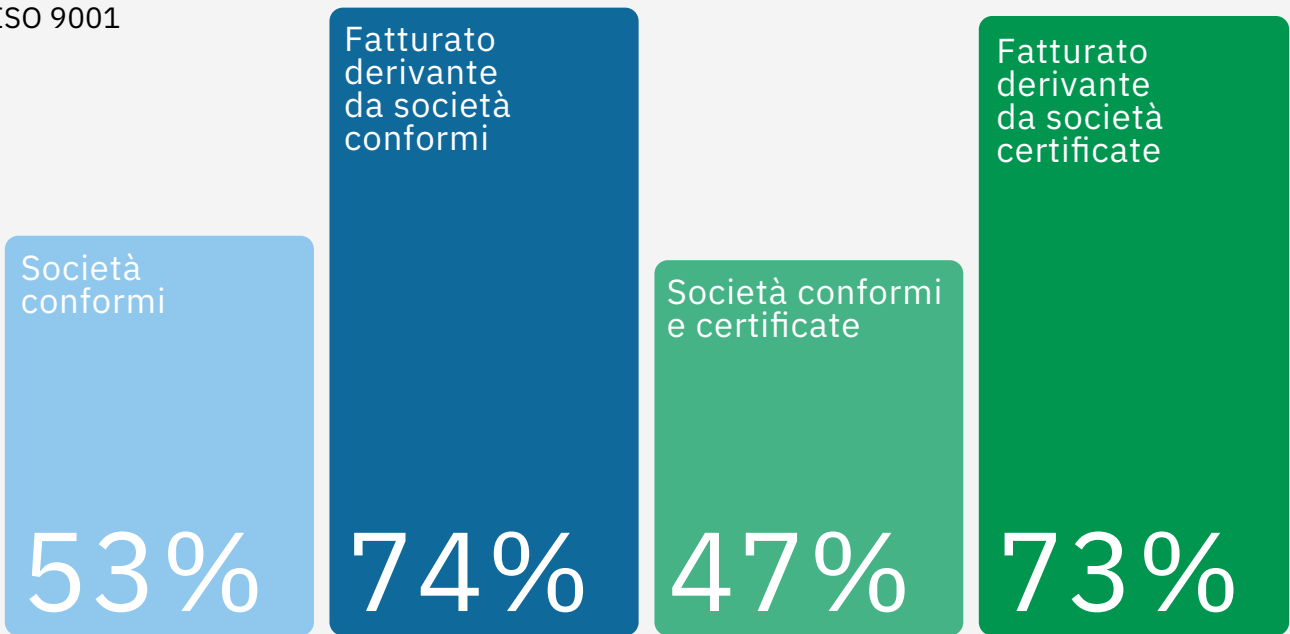
ISO 14001



Quality Management System

2022

ISO 9001





4. La Sostenibilità

I temi materiali

GRI 2-12; GRI 2-14; GRI 2-28; GRI 2-29; GRI 3-1; GRI 3-2

Il Gruppo Interpump rivolge da sempre la propria attenzione alla sostenibilità e si impegna a rendicontare periodicamente, coerentemente con gli Artt. 3 e 4 del D. Lgs. 254/2016, le proprie performance descrivendo le modalità di gestione (es. politiche, rischi, governance) e i risultati raggiunti nel corso degli anni.

Interpump Group S.p.A. ha posto in essere un processo di determinazione dei temi materiali da rendicontare nella presente Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario, con l'obiettivo di individuare gli impatti più significativi che le attività del Gruppo possano produrre sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, nonché sul rispetto dei diritti umani. Tale attività ha svolto un ruolo

fondamentale anche nell'identificazione degli ambiti e delle attività del Piano ESG del Gruppo.

L'aggiornamento dei temi materiali si basa soprattutto sulla comprensione delle istanze provenienti dai propri stakeholder, processo che consente al Gruppo Interpump di valutare, nell'alveo delle attività e delle relazioni commerciali, l'evoluzione degli impatti attuali e futuri e la definizione dei temi materiali ai fini della rendicontazione non finanziaria.

Le fasi che hanno contraddistinto il processo di determinazione dei temi materiali della DNF 2022 sono riportate qui di seguito:



1. Comprensione del contesto in cui opera il Gruppo Interpump

Attraverso un'analisi dettagliata della propria catena del valore, sono state analizzate le principali attività del Gruppo e le relazioni che esso stringe sia con i partner commerciali che, in via più generale, con tutti i suoi stakeholder. Nello specifico, sono state identificate cinque fasi rilevanti di processo, attraverso le quali il Gruppo produce impatti

effettivi e potenziali sull'universo dei propri stakeholder (approvvigionamento - logistica - R&D, produzione, assemblaggio e stoccaggio - logistica - assemblaggio del prodotto finale, uso e fine vita del prodotto). Tale analisi, rinnovata nel 2022, ha confermato le categorie di stakeholder i cui interessi sono e/o potrebbero essere influenzati dalle attività del Gruppo.



Modalità di interazione, ascolto e coinvolgimento degli stakeholder

GRI 2-28, GRI 2-29

Il Gruppo ritiene fondamentale il dialogo con tutti i propri stakeholder, al fine di prendere in considerazione le necessità e gli spunti di miglioramento da ciascuno di essi. Data la stretta relazione con i propri azionisti, Interpump si è dotato di una Politica per la gestione del

dialogo con la generalità degli azionisti. Per ogni categoria di stakeholder identificata, il Gruppo Interpump ha sviluppato specifici canali di comunicazione al fine di ascoltare periodicamente, comprendere i punti di vista e le necessità di ciascuno di essi.

Categoria di Stakeholder	Frequenza di coinvolgimento	Modalità
Dipendenti e collaboratori	<i>Continua</i>	Valutazioni periodiche di performance e risultati Programmi di formazione specifici Comunicazioni dal vertice aziendale Contrattazione collettiva Questionario di identificazione dei temi rilevanti finalizzati ad alimentare la matrice di materialità
Azionisti	<i>Continua</i>	Sito web istituzionale Incontri periodici Assemblea degli azionisti Comunicati Stampa
Comunità locale	<i>Continua</i>	Sito web istituzionale Atti di Liberalità Incontri finalizzati all'orientamento degli studenti Tirocini formativi/Stage
Competitor	<i>Periodica</i>	Sito web istituzionale Partecipazione a iniziative ed eventi
Sindacati	<i>Periodica/ ad hoc</i>	Incontri istituzionali
Associazioni di categoria	<i>Continua</i>	Incontri istituzionali Partecipazione a convegni e incontri di informazione
Finanziatori	<i>Periodica</i>	Sito web istituzionale Incontri periodici con analisti finanziari Comunicati stampa
Fornitori	<i>Continua</i>	Sito web istituzionale Relazioni continue con le funzioni aziendali di riferimento Partecipazione a iniziative ed eventi
Pubbliche amministrazioni ed enti di controllo	<i>Continua</i>	Rapporti istituzionali
Clienti	<i>Continua</i>	Sito web istituzionale Gestione Reclami Cataloghi After Sale Service Eventi fieristici
Legislatore	<i>Continua</i>	Sito web istituzionale Informativa su richiesta Relazioni e bilanci Comunicati Stampa Assemblee degli azionisti

Inoltre, il Gruppo si impegna a partecipare in associazioni di categoria e altre iniziative rilevanti a livello locale e internazionale. Le principali organizzazioni alle quali Interpump Group S.p.A. ha aderito sono:

- Unindustria – associazione territoriale del Sistema Confindustria;
- Afidamp – associazione che riunisce i diversi attori della filiera delle pulizie professionali in Italia;
- Ecoped – consorzio nazionale per la gestione dei rifiuti.

2. Identificazione degli impatti attuali e potenziali

L'individuazione degli impatti effettivi e potenziali delle attività del Gruppo sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, compresi quelli associati ai diritti umani è frutto di un attento processo di valutazione svolto attraverso l'analisi documentale, che ha tenuto in considerazione sia il contesto in cui opera il gruppo sia la crescente attenzione globale alle tematiche di sostenibilità.

Sono stati presi in considerazione sia gli effetti negativi sia gli aspetti positivi in termini di effetti che il Gruppo ha o potrebbe avere sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, ivi inclusi i diritti umani. Gli impatti sono stati valutati anche dal punto di vista temporale, cioè se creino effetti a breve o a lungo termine, se siano intenzionali o involontari, reversibili o irreversibili. Inoltre, è stato anche considerato il ruolo che l'organizzazione ha rispetto a tali impatti: cioè se il Gruppo Interpump sia causa, contribuisca o sia direttamente collegato al verificarsi di tali impatti.

Nello specifico, l'analisi documentale si è basata su:

- **Documentazione esterna:** tra le diverse analisi svolte, quella di settore ha riguardato la ricognizione delle principali novità normative, degli standard di rendicontazione e dei rating di sostenibilità a livello globale. Tra essi sono stati valutati i principali aspetti non finanziari evidenziati dalle più importanti borse valori, che hanno pubblicato linee guida per il reporting di sostenibilità, dai rating di sostenibilità (ad esempio, DJSI¹), dalle organizzazioni internazionali (GRI², World Economic Forum, Sustainable Stock Exchange Initiative ecc.) e da enti sovranazionali (UE³, UN⁴, ecc.). Per quanto riguarda gli andamenti di settore, ovvero gli aspetti non finanziari emersi come rilevanti per il settore di riferimento del Gruppo Interpump, sono state analizzate le pubblicazioni di alcune organizzazioni internazionali (RobecoSam, SASB⁵, EFFAS⁶, ecc.). È stata svolta inoltre un'attività di benchmark delle informazioni rendicontate da aziende "comparable" dello stesso settore di appartenenza del Gruppo Interpump e sono state incluse nell'analisi le tematiche del Gruppo oggetto di trattazione sulla stampa nazionale e internazionale;
- **Documentazione interna:** per quanto riguarda l'analisi interna, sono stati analizzati i principali documenti aziendali attinenti alle tematiche di sostenibilità, quali ad esempio il Piano ESG 2023-2025, le DNF relative ad esercizi precedenti, i Global Compliance Program e il Codice Etico.

Dall'analisi delle sopracitate fonti interne ed esterne, il Gruppo ha individuato i principali impatti, sia attuali che potenziali, che caratterizzano il proprio business.

1 Dow Jones Sustainability Index

2 Global Reporting Initiative

3 Unione Europea

4 Organizzazione delle Nazioni Unite

5 Sustainability Accounting Standards Board

6 European Federation of Financial Analysts Societies

3. Valutazione della portata degli impatti

Dopo aver identificato gli impatti ritenuti peculiari del settore di appartenenza, è stato necessario procedere nella valutazione della loro **portata**, classificandoli come impatti effettivi o potenziali. I primi sono determinati dalla *gravità* con cui si manifestano e, quindi, tengono in considerazione la scala di gravità, l'ambito di applicazione e il carattere di irrimediabilità; al contrario, i secondi, combinano le medesime valutazioni sulla *gravità* alla *probabilità di accadimento*.⁷

L'attribuzione della portata dell'impatto tiene in considerazione le risultanze delle analisi svolte, i pareri degli stakeholder coinvolti nel processo di valutazione e i presidi già implementati dal Gruppo per diminuire e mitigare eventuali impatti negativi.

4. Prioritizzazione degli impatti

Successivamente alla definizione della portata, ogni impatto è stato confrontato e messo in relazione agli altri al fine di classificarli dal più al meno importante, definendo una soglia di significatività. Tale soglia è stata identificata sulla base delle analisi svolte rispetto alla documentazione interna ed esterna, la conoscenza dell'azienda e dei suoi processi interni, tenendo in considerazione i presidi già in essere (es. policy, procedure, ecc), nonché una valutazione dei possibili fattori esogeni non controllabili dall'organizzazione. Stabiliti quali impatti risultano significativi per il Gruppo Interpump, quelli ritenuti rilevanti e moderatamente rilevanti sono stati raggruppati in temi materiali al fine di definire i contenuti del presente documenti; invece, gli impatti sotto soglia sono stati ritenuti trascurabili e, pertanto, non rendicontati ad eccezione delle tematiche segnalate nella pagina successiva.

Questa analisi è stata, inoltre, supportata, oltre che dal top management aziendale, dal contributo del Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale di Interpump Group S.p.A., che sono stati chiamati a condividere il loro punto di vista sulla rilevanza dei temi materiali, attraverso un questionario ad hoc, forti della propria esperienza e conoscenza del Gruppo e dei temi di sostenibilità.

7 Per maggiori approfondimenti sul concetto di significatività, si faccia riferimento al nuovo processo di definizione delle tematiche materiali introdotto dai GRI Standard 2021

5. Definizione della lista dei temi materiali da rendicontare

Il processo sopra rappresentato ha portato all'identificazione dei temi materiali del Gruppo Interpump e alla determinazione delle priorità in base alla quale tali temi sono rendicontati all'interno della DNF 2022:

ESG	Tematiche materiali	Paragrafi di riferimento
Ambiente	Energia e cambiamenti climatici Emissioni inquinanti Gestione dei rifiuti Gestione della risorsa idrica	La gestione delle tematiche ambientali (pag. 39-40, 62-63)
Sociale	Salute e sicurezza dei dipendenti Gestione del Capitale Umano Formazione Tutela dei diritti umani, non discriminazione e pari opportunità Salute e sicurezza dei clienti	La gestione delle tematiche ambientali (pag. 39-40, 62-63) La gestione delle tematiche socio-economiche (pag. 41-42, 78) La gestione delle tematiche attinenti ai diritti umani (pag. 41-42, 84)
Governance	Performance economica Ricerca, sviluppo ed innovazione Lotta contro la corruzione Imposte	L'innovazione al centro del Gruppo Interpump (pag. 13, 40) La gestione delle tematiche socio-economiche (pag. 41-42, 78) La gestione delle tematiche attinenti alla lotta alla corruzione (pag. 41-42, 87)

I risultati del processo relativo all'identificazione dei temi materiali da rendicontare all'interno della Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario 2022, sono stati condivisi ed esaminati dal Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità nella seduta del 13 gennaio 2023 (per maggiori informazioni rispetto alle attività svolte dal CCRS e delegate da parte del Consiglio di Amministrazione del Gruppo Interpump, si faccia riferimento al paragrafo di approfondimento al capitolo *La Governance del Gruppo*).

La compliance ambientale e la compliance socioeconomica, così come la tutela dei diritti umani, sono un prerequisito fondamentale per il Gruppo Interpump; pertanto, la rendicontazione delle informazioni relative a tali impatti è trasversale rispetto alle tematiche identificate

come materiali. Rispetto ai temi rendicontati nel precedente anno, si evidenzia la presenza del nuovo tema materiale Tutela dei Diritti umani, non discriminazione e pari opportunità, al fine di sottolineare l'attenzione che il Gruppo pone a tali ambiti.

Il Gruppo Interpump ha ritenuto opportuno, in linea con gli anni passati, di continuare a monitorare e rendicontare anche la tematica non materiale relativa alla concorrenza sleale, al fine di garantire una maggior trasparenza ai propri stakeholder. Dalle analisi svolte, infatti, la significatività degli impatti riconducibili a tali tematiche risulta trascurabile sia per la tipologia business del Gruppo che per i presidi in essere, ritenuti adeguati alla corretta gestione di eventuali impatti negativi.










Il Piano ESG 2023-2025

GRI 2-12; GRI 2-13; GRI 2-22; GRI 2-24

L'impegno del Gruppo Interpump verso una crescita sostenibile passa attraverso l'adozione di una strategia integrata in grado di coniugare il successo del proprio business con i principi di sostenibilità e la creazione di valore nel lungo periodo per gli *stakeholder*. A ottobre 2022, il Consiglio di Amministrazione di Interpump Group S.p.A. ha approvato il Piano ESG 2023 – 2025, il quale definisce la visione strategica del Gruppo in tema di sostenibilità e responsabilità sociale di impresa. Il Piano, che ha visto il coinvolgimento della Funzione ESG di Gruppo, sotto la responsabilità del *General Counsel* e *ESG Director*, è stato predisposto partendo da un'analisi di *benchmark* e di posizionamento del Gruppo Interpump rispetto al settore in cui opera, nonché dei principali *macro-trend* in tema di sostenibilità. Inoltre, il coinvolgimento del *top management* ha permesso di identificare e valutare le tematiche e le istanze, utili alla

definizione degli obiettivi strategici di sostenibilità del Gruppo. Il Piano ESG include 20 azioni suddivise all'interno degli ambiti ambientali, sociali e di governance, il cui orizzonte temporale di realizzazione è rappresentato dal triennio 2023 – 2025 e con un obiettivo da realizzare entro il 2027. Le azioni previste dal Piano sugli aspetti ambientali rappresentano, inoltre, la base di partenza per la realizzazione di una strategia verso l'obiettivo di decarbonizzazione 2030-2050.

Il piano ESG 2023 – 2025 e i relativi target sono stati predisposti sulla base del perimetro della DNF 2021 e non includono le società integrate successivamente (tra cui tutte le società White Drive ed Eurofluid Hydraulic S.r.l.). Ad oggi sono in corso le analisi e le opportune valutazioni per avvicinare anche le società più recentemente acquisite alla strategia e agli obiettivi ESG di Gruppo.




Environmental					
Obiettivo	Parametro di riferimento	Tempistica	Risultato	SDG di riferimento	
E.1	Strategia di "Carbon neutrality"	–	2023	Definizione della strategia	  
E.2	Riduzione della "Carbon intensity di Gruppo"	tCO ₂ eq/€ ¹	2025	-30% Da 0,040 ² del 2021 a 0,028 del 2025	  
E.3	Incremento utilizzo fonti di energia rinnovabili	% rispetto al fabbisogno energetico totale di Gruppo (GJ)	2025	Dal 3% al 25% del fabbisogno energetico	  

1 tCO₂eq / Fatturato consolidato di Gruppo Si segnala che la Carbon Intensity è calcolata prendendo in considerazione le emissioni di Scope 1 e Scope 2, queste ultime calcolate secondo il metodo market-based.

2 Base di riferimento 2021: tCO₂eq pari a 62.181 e fatturato consolidato € 1.551m (si rimanda alla Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario al 31 dicembre 2021 per i relativi dettagli)





















Environmental

Obiettivo	Parametro di riferimento	Tempistica	Risultato	SDG di riferimento	
E.4-5	Progetto pilota in ambito di economia circolare	–	2023	Conclusione progetto pilota	
	Successiva analisi di applicabilità	–	2025	Definizione dell'estensione	
E.6	Implementazione sistema monitoraggio continuo prelievi/scarichi di acqua negli stabilimenti del Gruppo	–	2025	Monitoraggio continuo	
E.7	Definizione di Linee Guida di Gruppo per Eco-design dei prodotti	–	2024	Definizione delle Linee Guida di Gruppo	

Social					
Obiettivo	Parametro di riferimento	Tempistica	Risultato	SDG di riferimento	
S.1	Mantenimento indice di "incidenza infortuni medio" 2022-24 dei dipendenti al di sotto media ultimi 3 anni	Indice incidenza infortuni ¹	2024	Media 2019-21: 2.2 ²	 
S.2	Estensione ISO 45001 società produttive del Gruppo	% fatturato di Gruppo	2027	Dal 22% al 45%	 
S.3	Incremento ore medie di formazione pro-capite non obbligatorie a livello di Gruppo	Ore di formazione pro-capite non-obbligatorie	2025	Incremento di circa il 35%	 
S.4	Sviluppo programma di global mobility di Gruppo	–	2025	Lancio del programma	 
S.5-6	Redazione modello valutazione fornitori secondo criteri ambientali e sociali (progetto pilota)	–	2023	Conclusione del progetto pilota	  
	Estensione modello a livello di Gruppo	–	2024	Estensione 100% delle società produttive italiane	  
S.7	Valutazione ambiente di lavoro per promozione principi di diversità e inclusione (progetto pilota)	–	2025	Conclusione del progetto pilota	

1 (N° totale infortuni dei dipendenti > di 1 giorno / N° totale ore lavorate) x 200.000

2 Si rimanda alla Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario al 31 dicembre 2019, 2020 e 2021 per i relativi dettagli.

Governance					
Obiettivo	Parametro di riferimento	Tempistica	Risultato	SDG di riferimento	
G.1	Istituzione “Comitato di Sostenibilità” e adozione del relativo regolamento	–	I semestre 2023	Istituzione Comitato sostenibilità	 
G.2	Revisione Codice Etico per adozione principi ESG	–	I semestre 2023	Revisione Codice Etico	                 
G.3	Formalizzazione piano successione	–	2023	Formalizzazione piano successione	 
G.4	Consolidamento compliance fiscale e allineamento con best practices tributarie	–	2024	Consolidamento e allineamento modello alle best practice	 
G.5	Aggiornamento annuale delle informazioni richieste GRI 207-4 in tema di Rendicontazione “Paese per Paese”	–	Annuale	Rendicontazione “Country-by-Country report”	 
G.6	Comunicazione attuazione Piano ESG	–	Annuale	Comunicazione piano	  

Tra gli obiettivi del Piano ESG è prevista la separazione delle responsabilità sui temi della sostenibilità, attualmente in capo al Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità di Interpump Group S.p.A., attraverso la costituzione in seno al Consiglio di Amministrazione di un comitato *ad hoc*, denominato *Comitato Sostenibilità*. Il raggiungimento di tale obiettivo è previsto in concomitanza con il rinnovo

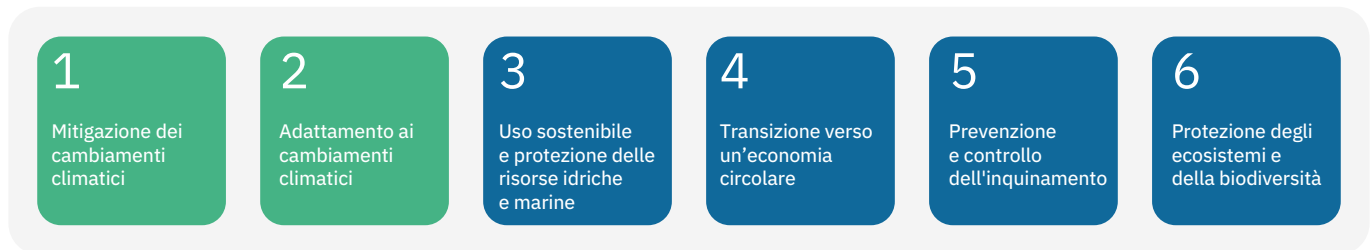
dell'organo societario da parte dell'Assemblea del 28 aprile 2023. All'interno di tale comitato, così come avviene per l'attuale CCRS, il *General Counsel* e *ESG Director*, nonché i referenti aziendali sulle tematiche ESG, riferiranno circa la gestione degli impatti delle attività del Gruppo sull'economia, sull'ambiente e sulle persone.

Tassonomia Europea

La lotta ai cambiamenti climatici e la recente pandemia da Covid-19 hanno fatto emergere la necessità di accelerare verso un quadro europeo che favorisca maggiormente gli investimenti finanziari verso progetti sostenibili, al fine di proteggere e rafforzare l'economia, le imprese e la società in generale. La Tassonomia Europea nasce con l'intento di creare uno strumento solido di trasparenza, basato su criteri oggettivi, destinato alle imprese e agli investitori, che introduca criteri di prestazione chiari per stabilire quali attività economiche apportano un contributo sostanziale

agli obiettivi del Green Deal Europeo. Questi criteri creano un linguaggio comune che consente a imprese e investitori di comunicare le proprie iniziative economiche "green" con maggiore credibilità.

Il Regolamento Europeo 2020/852 (Tassonomia UE) definisce i criteri secondo i quali una determinata attività economica possa essere considerata ecosostenibile, ovvero contribuendo al raggiungimento di sei obiettivi di carattere ambientale, nel rispetto di criteri tecnico/oggettivi emanati dal regolamento stesso.



Il regolatore europeo ha previsto una graduale applicazione del Regolamento sulla Tassonomia per le imprese non finanziarie, le quali nell'anno 2021 hanno dovuto rendicontare le quote di ricavi, di costi operativi e di costi in conto capitale definite come *taxonomy-eligible*, con riferimento ai primi due obiettivi di carattere ambientale, a prescindere dalla particolarità o meno di rispettare i criteri di vaglio tecnico definiti negli Atti Delegati del Regolamento.

A partire dall'esercizio 2022, oltre all'informazione sulle quote di ricavi, di costi operativi e di costi in conto capitale definite come *taxonomy-eligible*, le imprese non finanziarie, obbligate alla pubblicazione della Dichiarazione di carattere Non Finanziario, sono chiamate a rendicontare le proprie attività economiche definite come *taxonomy-aligned*¹, indicando per queste le rispettive quote di ricavi, di costi operativi e di costi in conto capitale.

Il Gruppo Interpump riconosce l'importanza di allinearsi ai principi contenuti nella Tassonomia Europea, con l'obiettivo di ricorrere anche a strumenti di finanza sostenibile, laddove ci fossero condizioni favorevoli per sostenere i propri investimenti. Tuttavia, le società del Gruppo Interpump svolgono attività di produzione, assemblaggio e commercializzazione di componenti intermedi che, come specificato nel documento "*Questions and Answers on the EU Taxonomy Complementary Climate Delegated Act*", emesso dalla Commissione Europea il 2

febbraio 2022, non rientrano attualmente nella categoria di attività cosiddette "*eligible*" secondo i criteri di vaglio tecnico e, pertanto, non sussiste l'obbligo di rendicontare tali indicatori nella presente DNF. Il Gruppo Interpump continuerà a monitorare l'evoluzione della normativa con l'obiettivo di recepire eventuali obblighi futuri sull'informativa non finanziaria.

Le attività "Taxonomy-Eligible" e "Taxonomy-Aligned"

Il Gruppo Interpump ha identificato la quota di attività "*taxonomy eligible*", attraverso un processo di valutazione e analisi delle attività riportate nel Regolamento sulla Tassonomia, con particolare riferimento alla loro descrizione e ai codici NACE applicabili.

Da tale processo di analisi il Gruppo Interpump ha identificato per l'anno 2022, l'acquisto e l'installazione dei **pannelli fotovoltaici** quali attività economiche considerate *eligible*.

Con riferimento agli investimenti sostenuti dal Gruppo Interpump nel 2022 per l'acquisto e installazione di pannelli fotovoltaici, il valore dell'incidenza delle spese in conto capitale, rispetto al totale delle spese in conto capitale consolidate del 2022, è pari a 0,7%. Tali investimenti confermano l'impegno del Gruppo al raggiungimento degli obiettivi globali di decarbonizzazione e riduzione dei gas serra.

Con riferimento all'informativa ai sensi dell'art. 8, paragrafi 6 e 7 del Regolamento delegato (UE) 2021/2178 che prevede l'utilizzo dei modelli forniti nell'Allegato XII per la comunicazione delle attività legate al nucleare e ai gas fossili, si precisa che sono stati omessi tutti i modelli in quanto non sono rappresentativi delle attività della società.

¹ Per *Taxonomy-Aligned* si intende un'attività economica *eligible* che contribuisce sostanzialmente ad uno degli obiettivi della Tassonomia rispettando i criteri di vaglio tecnico, che non causa danni significativi ad altri obiettivi ambientali e rispetta, al contempo, le garanzie sociali minime stabilite dalle Linee guida per le Imprese Multinazionali dell'OECD e dai Principi guida su imprese e diritti umani delle Nazioni Unite.

Focus Impianti Fotovoltaici	UM	2021	2022
Potenza rinnovabile installata	MWp	1,7	2,4
Totale potenza rinnovabile installata	MWp	3,3	5,8
Incremento del valore delle immobilizzazioni ¹	Eur Mln	1,9	1,0
% di energia rinnovabile potenzialmente producibile sui consumi di Gruppo	%	3,6%	4,6%
Energia rinnovabile potenzialmente producibile per anno a livello di Gruppo	MWh/y	3.852	6.841
Incidenza media di Gruppo della CO ₂ per kWh (calcolate con il Location method)	gCO ₂ /kWh	356	418
Risparmio di equivalenti emissioni di CO ₂	t CO ₂ /y	1.371	2.862

Tassonomia Europea - Quota Eligible	KPI 2022
Ricavi	0,0%
Opex	0,0%
Capex	0,7%

Tra i criteri di vaglio tecnico per stabilire se un determinato elemento è allineato (*aligned*) con i requisiti della tassonomia Europea, è richiesto anche un approfondimento sui rischi fisici associati al cambiamento climatico per i diversi asset aziendali nelle varie sedi del Gruppo. Si segnala tuttavia che la valutazione di questi rischi sarà progressivamente meglio esplorata

anche in occasione della strategia di decarbonizzazione, quest'ultima prevista dal piano ESG entro il 2023.

Mancando ad oggi questo approfondimento, la quota di investimenti 2021 negli impianti fotovoltaici è da considerarsi non aligned nel 2022.

Tassonomia Europea - Quota Aligned	KPI 2022
Ricavi	0,0%
Opex	0,0%
Capex	0,0%

¹ Con riferimento agli investimenti per la realizzazione degli impianti fotovoltaici, anziché indicare l'esborso di cassa avvenuto nell'anno, si preferisce riportare l'incremento del valore delle immobilizzazioni. In tale ottica, quanto indicato nella precedente DNF è pari a EUR 1,9 M e non invece 1,4 M.

I valori delle seguenti tabelle sono in linea con la reportistica finanziaria di Gruppo ed includono anche gli effetti relativi ad Eurofluid Hydraulic S.r.l., che invece è esclusa dal perimetro della presente DNF.

Quota del fatturato derivante da prodotti e servizi associati ad attività economiche allineate alla tassonomia – Informativa relativa all'anno 2022

Attività economiche (1)	Codice/(1) (2)	Fatturato assoluto (3)	Quota di spese fatturato (4)	Criteri per il contributo sostanziale						Criteri per "non arrecare un danno significativo"						Garanzie minime di salvaguardia (17)	Quota di fatturato allineato alla tassonomia, Anno N (18)	Quota di fatturato allineato alla tassonomia, Anno N-1 (19)	Categoria (attività abilitate) (20)	Categoria (attività di transizione) (22)		
				Mitigazione dei cambiamenti climatici (5)	Adattamento ai cambiamenti climatici (6)	Acque e risorse marine (7)	Economia circolare (8)	Inquinamento (9)	Biodiversità ed ecosistemi (10)	Mitigazione dei cambiamenti climatici (11)	Adattamento ai cambiamenti climatici (12)	Acque e risorse marine (13)	Economia circolare (14)	Inquinamento (15)	Biodiversità ed ecosistemi (16)						S/N	S/N
A. Attività ammissibili alla tassonomia																						
A.1 Attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia)			0%	0%	0%																	
Fatturato delle attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia) (A.1)			0%	0%	0%																	
A.2 Attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia)			0%	0%	0%																	
Fatturato delle attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia) (A.2)			0%	0%	0%																	
Totale (A.1 + A.2)		0	0%	0%	0%																	
B. Attività non ammissibili alla tassonomia																						
fatturato delle attività non ammissibili alla tassonomia (B)		2.078	100%																			
Totale (A + B)		2.078	100%																			

Quota delle spese in conto capitale derivanti da prodotti e servizi associati ad attività economiche allineate alla tassonomia – Informativa relativa all'anno 2022

Attività economiche (1)	Codice/(1) (2)	Spese in conto capitale assolute (3)	Quota di spese in conto capitale (4)	Criteri per il contributo sostanziale						Criteri per "non arrecare un danno significativo"						Garanzie minime di salvaguardia (17)	Quota di spese in conto capitale allineate alla tassonomia, Anno N (18)	Quota di spese in conto capitale allineate alla tassonomia, Anno N-1 (19)	Categoria (attività abilitate) (20)	Categoria (attività di transizione) (22)		
				Mitigazione dei cambiamenti climatici (5)	Adattamento ai cambiamenti climatici (6)	Acque e risorse marine (7)	Economia circolare (8)	Inquinamento (9)	Biodiversità ed ecosistemi (10)	Mitigazione dei cambiamenti climatici (11)	Adattamento ai cambiamenti climatici (12)	Acque e risorse marine (13)	Economia circolare (14)	Inquinamento (15)	Biodiversità ed ecosistemi (16)						S/N	S/N
A. Attività ammissibili alla tassonomia																						
A.1 Attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia)																						
Spese operative delle attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia) (A.1)			0%	0%	0%																	
A.2 Attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia)																						
Installazione, manutenzione e riparazione di tecnologie per le energie rinnovabili		1,0	0%	0%	0%																	
Spese in conto capitale delle attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia) (A.2)			0%	0%	0%																	
Totale (A.1 + A.2)		1,0	0,7%	0%	0%																	
B. Attività non ammissibili alla tassonomia																						
Spese in conto capitale delle attività non ammissibili alla tassonomia (B)		140,2	99,3%																			
Totale (A + B)		141,2 ¹	100%																			

1 Il valore di EUR 141,2 M include gli incrementi delle immobilizzazioni materiali 2022 derivanti da acquisti e variazioni di area di consolidamento.

Quota delle spese operative derivanti da prodotti e servizi associati ad attività economiche allineate alla tassonomia – Informativa relativa all’anno 2022

Attività economiche (1)	Codice/(2)	Spese operative assolute (3)	Quota di spese operative (4)	Criteri per il contributo sostanziale						Criteri per “non arrecare un danno significativo”						Garanzie minime di salvaguardia (17)	Quota di spese operative allineate alla tassonomia, Anno N (18)	Quota di spese operative allineate alla tassonomia, Anno N-1 (19)	Categoria (attività abilitate) (20)	Categoria (attività di transizione) (21)
				Mitigazione dei cambiamenti climatici (5)	Adattamento ai cambiamenti climatici (6)	Acque e risorse marine (7)	Economia circolare (8)	Inquinamento (9)	Biodiversità ed ecosistemi (10)	Mitigazione dei cambiamenti climatici (11)	Adattamento ai cambiamenti climatici (12)	Acque e risorsa marine (13)	Economia circolare (14)	Inquinamento (15)	Biodiversità ed ecosistemi (16)					
A. Attività ammissibili alla tassonomia																				
A.1 Attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia)			0%	0%	0%												0%			
Spese operative delle attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia) (A.1)			0%	0%	0%												0%			
A.2 Attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia)			0%	0%	0%															
Opex di attività eligible ma non Taxonomy aligned			0%	0%	0%															
Totale (A.1 + A.2)		0	0%	0%	0%															
B. Attività non ammissibili alla tassonomia																				
Spese operative delle attività non ammissibili alla tassonomia (B) ¹		26,4	100%																	
Totale (A + B)		26,4	100%																	

1 In tale voce sono stati considerati i costi di competenza 2022 relativi alle manutenzioni e riparazioni industriali.

Le iniziative sostenibili del Gruppo Interpump

Fonti energetiche rinnovabili

Il Gruppo Interpump, negli ultimi anni, ha intrapreso un percorso volto ad un maggiore utilizzo di energia derivante da fonti rinnovabili, con l'obiettivo di sostenere la transizione energetica e mitigare i cambiamenti climatici. Inoltre, il Gruppo ha avviato programmi di efficientamento energetico per la riduzione di emissioni e consumi.

L'incremento della capacità di autoproduzione di energia fotovoltaica sta determinando un rilevante progresso, contribuendo alla riduzione delle emissioni di CO₂. Per quanto riguarda il 2022, fra le iniziative più rilevanti si segnala l'installazione di quasi 1.000 kWp sui tetti degli stabilimenti di I.M.M. Spa in Abruzzo e in Puglia, ma anche l'investimento a cura di Interpump Hydraulics India Ltd per una potenza complessiva di 600 kWp.

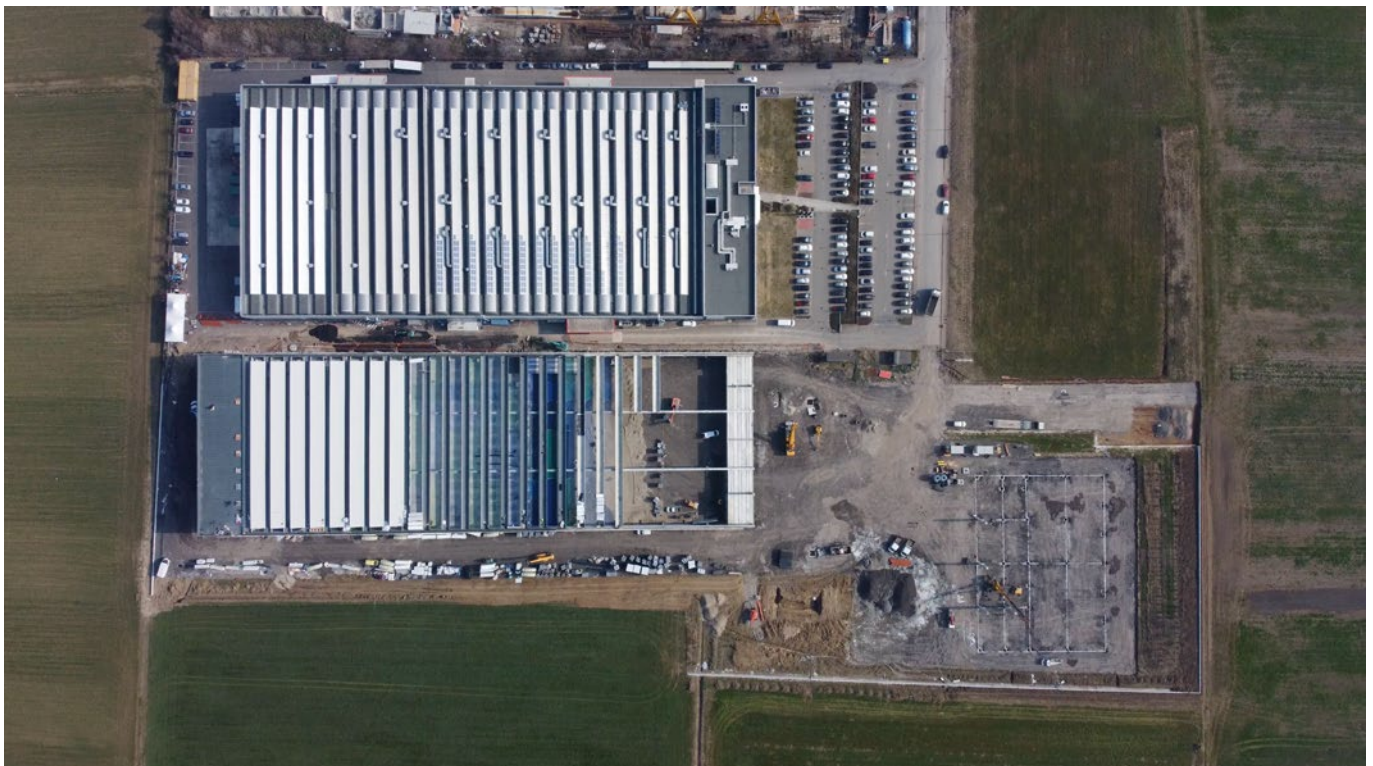
Nel corso del 2023 è prevista l'ulteriore installazione di nuovi impianti fotovoltaici, tra cui in particolare sui siti produttivi di Interpump Group S.p.A., Interpump Hydraulics S.p.A. e Walvoil S.p.A.

L'installazione dei pannelli fotovoltaici avviene sempre sui tetti degli stabilimenti, nell'ottica di consentire l'immediata corrispondenza tra domanda e fonte di energia, ma anche di evitare il consumo di suolo.

Altre iniziative

Altre iniziative intraprese dal gruppo ricomprendono iniziative di efficientamento energetico e di riduzione delle emissioni. Si citano ad esempio: sistemi di climatizzazione a pompa di calore non alimentati a gas naturale; sostituzione dell'impianto di illuminazione con lampade a LED; sistemi intelligenti di regolazione della temperatura e dell'illuminazione; sistemi ausiliari di produzione a maggiore efficienza; sistemi ausiliari di recupero calore che hanno comportato risparmi sui consumi di gas metano; sostituzione di impianti per il riscaldamento degli uffici con soluzioni a maggiore efficienza energetica; sistemi di raffrescamento adiabatico dei siti produttivi – che vantano una maggiore efficienza energetica rispetto ai tradizionali sistemi di condizionamento.

L'incremento delle immobilizzazioni nel 2022 relativo agli impianti fotovoltaici è stato di circa Eur 1,0 mln a livello di Gruppo e nel 2023 è previsto un ulteriore incremento legato ai nuovi progetti in corso di finalizzazione.



Realizzazione nuovo sito di Walvoil S.p.A. (Corte Tegge, Italia)

I cambiamenti climatici e la riduzione delle emissioni

I cambiamenti climatici rappresentano una minaccia e una sfida per l'intera umanità. L'innalzamento delle temperature a livello globale, dovuto in particolar modo all'aumento dei livelli di CO₂ e dei gas serra in atmosfera, sta inesorabilmente alterando gli equilibri ecosistemici con effetti sociali ed economici devastanti.

Tale scenario pone, per sua natura, un elemento di incertezza nella realizzazione del successo sostenibile del Gruppo Interpump. Infatti, i cambiamenti climatici espongono il Gruppo a due tipologie principali di rischio:

- rischi fisici: ovvero rischi legati a eventi naturali estremi che possono comportare danni fisici alle persone e danni materiali agli stabilimenti o, addirittura bloccare l'operatività aziendale. Si pensi non solo a eventi quali inondazioni o incendi, ma anche a possibili fenomeni pandemici dovuti all'alterazione di ecosistemi naturali;
- rischi di transizione: ovvero rischi di conformità legati a cambiamenti repentini e inasprimenti di norme o regolamenti volti alla riduzione di emissioni inquinanti e rischi di mercato o di innovazione derivanti dall'esigenza di sviluppare l'uso di tecnologie emergenti, influenzando la competitività, i costi di produzione e di distribuzione, nonché la domanda stessa dei prodotti e dei servizi da parte degli utenti finali.

Per quanto riguarda i rischi fisici, sono stati implementati dei sistemi di prevenzione e dei controlli di monitoraggio degli eventi naturali potenzialmente catastrofici che consentono alle società del Gruppo di mitigare il più possibile gli impatti che tali eventi possono produrre sulle attività, nonché sono in essere strategie di recovery volte a ripristinare le operazioni in tempi ridotti.

Con riferimento ai rischi di transizione, il Gruppo Interpump è impegnato, nel suo piccolo, a dare il proprio contributo alla lotta globale ai cambiamenti climatici, con l'intento di rafforzare la resilienza del proprio modello di business, diminuire con gradualità la dipendenza da fonti energetiche derivanti da combustibili fossili e proporre ai propri clienti soluzioni

tecnologiche innovative che richiedono un impiego di energia e di emissioni di CO₂ sempre più ridotti.

Sono in corso di svolgimento le analisi per determinare i rischi climatici fisici, e le relative vulnerabilità, che possano influenzare le attività economiche del Gruppo in relazione alla durata del ciclo di vita previsto per tali attività. La metodologia di analisi dei precitati rischi e vulnerabilità è condotta in linea con i requisiti riportati all'interno della normativa sulla Tassonomia Europea.

Con l'approvazione del Piano ESG 2023-2025, Interpump ha intrapreso un percorso di crescita sostenibile, con l'obiettivo di continuare a generare valore nei confronti dei propri stakeholder, soprattutto attraverso la riduzione degli impatti che le proprie attività possono comportare sull'ambiente. Per dare attuazione a tale percorso, il Gruppo Interpump è fortemente impegnato a trasformare il proprio modello di business, favorendo una transizione progressiva verso un modello "carbon neutral" entro il 2050. La strategia e le modalità operative per raggiungere il precitato obiettivo di decarbonizzazione saranno oggetto di definizione entro l'anno 2023, coinvolgendo l'intero perimetro delle società che compongono il Gruppo Interpump e tutte le categorie di emissioni in atmosfera di scopo 1, scopo 2 e scopo 3.

La transizione verso un modello "carbon neutral" necessita di un processo graduale di efficientamento energetico degli stabilimenti e degli impianti produttivi. Per tale motivo il Gruppo Interpump si è impegnato a investire in fonti rinnovabili di energia, quali ad esempio l'installazione di pannelli fotovoltaici e l'acquisto di energia certificata green, con l'obiettivo di coprire il 25% del proprio fabbisogno energetico e di ridurre del 30% la carbon intensity entro il 2025.

Il percorso di crescita sostenibile e di tutela dell'ambiente del Gruppo Interpump si sostanzia, inoltre, nella progettazione di processi a sostegno dell'economia circolare dei prodotti, di una più efficiente gestione dell'utilizzo delle risorse idriche e approfondimento di soluzioni tecniche di prodotto in eco-design.



5. Ambito attinente al personale

La gestione del personale

GRI 2-25; GRI 3-3

Il Gruppo Interpump considera i dipendenti e i collaboratori un fattore indispensabile per il proprio successo. Il Gruppo tutela e promuove il valore delle risorse umane al fine di migliorare e accrescere il patrimonio di conoscenze e competenze possedute da ciascun dipendente, perseguendo e garantendo il rispetto dei diritti umani e dei lavoratori, della libertà e dignità dell'individuo, nonché i principi di giustizia, equità e solidarietà. Il Gruppo garantisce, inoltre, l'integrità fisica e morale dei propri dipendenti e collaboratori, assicurando condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri.

Il Gruppo Interpump è impegnato a rispondere alle attuali sfide che il contesto socioeconomico e il mercato del lavoro pongono nei confronti della maggior parte delle organizzazioni nel mondo. Tra queste, vi è l'elevata difficoltà nel reperire e trattenere manodopera qualificata e nuovi talenti e la complessità nel definire strategie di lungo periodo a causa dell'incertezza che caratterizza il mercato del lavoro attuale. A tali complessità si affianca inoltre la necessità imprescindibile di garantire a tutti i lavoratori, sia dipendenti che non, condizioni di lavoro idonee, salubri e il più possibile libere da pericoli.

Le principali politiche adottate dal Gruppo Interpump a presidio dei temi relativi alla gestione del personale e della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro sono riportate nel Codice Etico, nelle Linee Guida in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro nonché nelle Linee Guida a tutela dei Diritti Umani. In particolare, attraverso tali politiche, il Gruppo Interpump si impegna a:

- tutelare le condizioni di lavoro e le libertà sindacali;
- prevenire incidenti, infortuni e malattie professionali;
- garantire il rispetto delle normative in tema di salute e sicurezza sul lavoro in tutti i Paesi in cui il Gruppo opera, diffondendo una cultura incentrata sui comportamenti responsabili da parte di tutti i lavoratori;

- sostenere l'adozione di procedure e di protocolli volti a garantire il controllo di situazioni di emergenza;
- sviluppare le competenze professionali e manageriali dei propri dipendenti e collaboratori;
- attrarre i nuovi talenti e trattenere le risorse migliori.

A tal proposito, all'interno del Piano ESG, Il Gruppo Interpump ha definito tra gli obiettivi di breve e medio periodo, azioni volte a (i) contenere la frequenza degli infortuni, (ii) estendere il più possibile l'implementazione di sistemi di gestione certificati sulla salute e sicurezza, (iii) incrementare le ore di formazione e (iv) sviluppare programmi di retention dei talenti, tra i quali il programma di Global Mobility (per maggiori dettagli, si faccia riferimento alla sezione *Il Piano ESG 2023-2025*).

In continuità con le strategie applicate nel corso degli anni, il Gruppo continua a investire nei propri collaboratori, incrementando gli organici e conseguentemente le competenze professionali. A tal fine, il Gruppo Interpump pianifica e organizza corsi di formazione mirati allo sviluppo delle capacità necessarie allo svolgimento delle singole mansioni e alla crescita delle competenze manageriali. Un'adeguata preparazione e formazione, inoltre, aumentano la conoscenza dei processi operativi, migliorano gli standard di qualità e prevengono, simultaneamente, i rischi di infortunio. Le società del Gruppo gestiscono e monitorano i processi aziendali legati al personale dipendente di propria competenza, avvalendosi ove necessario della collaborazione di consulenti esterni esperti in materia. A tal fine il Gruppo sta avviando un processo per migliorare, in maniera organica, il monitoraggio degli indicatori attinenti al personale e analizzare il loro progressivo andamento.

Il Gruppo porta avanti un dialogo continuo e trasparente con le associazioni sindacali e di coinvolgimento diretto dei dipendenti al fine di ascoltarne le istanze e le preoccupazioni.

Il capitale umano

GRI 2-7; GRI 2-8; GRI 2-30

Il Gruppo Interpump considera il capitale umano come una delle risorse principali alla base del successo e della continuità aziendale e come fattore distintivo del proprio posizionamento di mercato, consolidato negli ultimi anni.

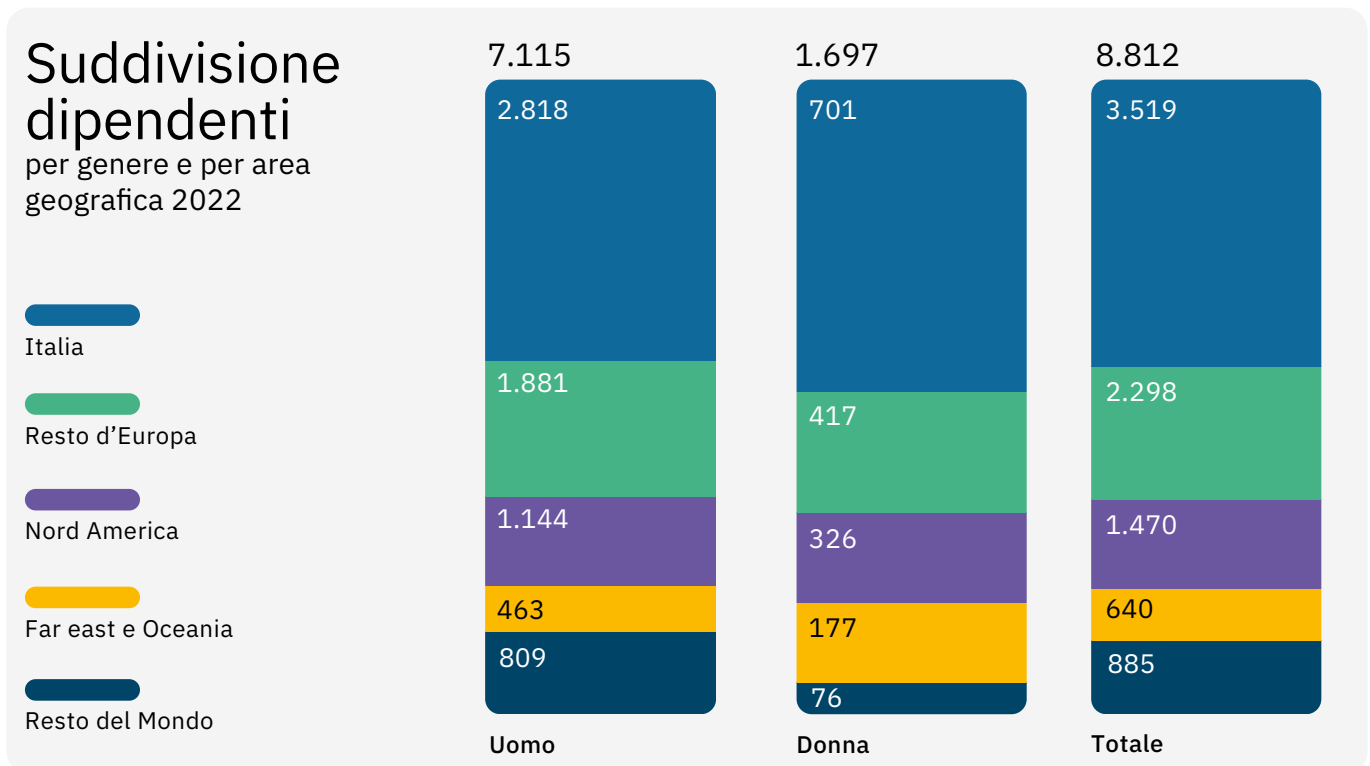
Grazie alla crescita organica registrata nell'anno e alla nuove acquisizioni, il Gruppo Interpump ha in totale 8.812 dipendenti, ovvero il 16,8% in più rispetto all'anno precedente¹. Nel triennio 2020-2022 le risorse del Gruppo sono aumentate di 1.439 unità.

Al 31 dicembre 2022, i dipendenti del Gruppo risultano distribuiti geograficamente in Italia (39,9%), negli altri Paesi europei (26,1%), in Nord America (16,7%), nel Far

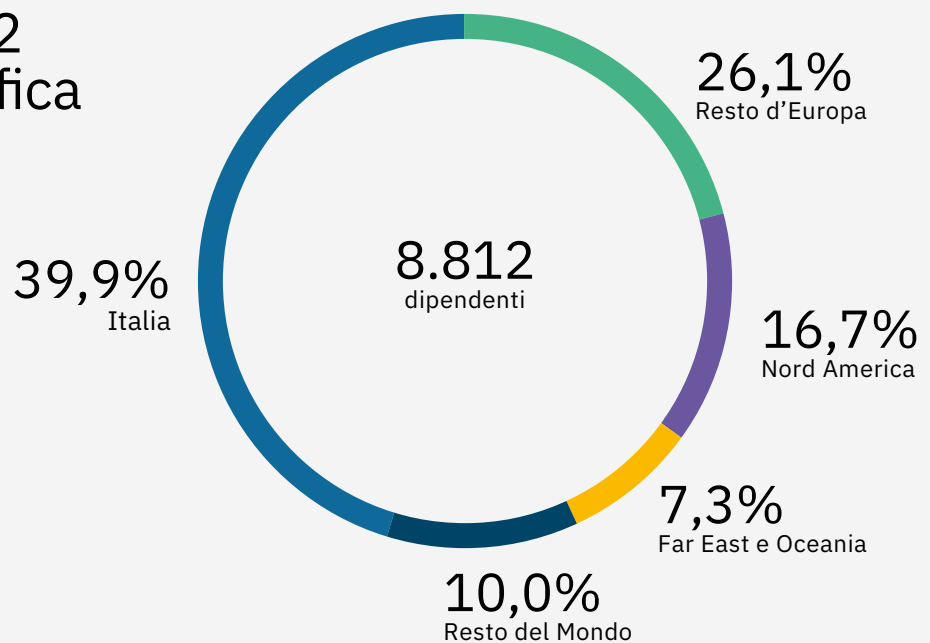
East e Oceania (7,3%) e nel Resto del Mondo (10%). Il personale dipendente è principalmente concentrato in Italia, dove sono impiegati 3.519 dipendenti e, a seguire, negli Stati Uniti, in India, Cina e Germania. Infatti, nonostante la vocazione internazionale del Gruppo, ormai presente in oltre 30 Paesi, non sono state attuate politiche di delocalizzazione delle attività tradizionali che tutt'ora vengono svolte in Italia.

Data la natura del settore in cui il Gruppo opera, la composizione dell'organico è prevalentemente di genere maschile (80,7%) anche se la presenza della componente femminile risulta in aumento rispetto agli anni precedenti (+27,3% rispetto al 2020 e +23,9% rispetto al 2021).

¹ Si segnala che i dipendenti delle società neoacquisite, incluse per la prima volta nel perimetro di rendicontazione del presente documento, sono inclusi nell'organico del Gruppo Interpump al 31/12/2022 e che, di conseguenza, non sono stati conteggiati nei dati di turnover in entrata e in uscita. In particolare, trattasi di: 12 dipendenti di Draintech S.r.l (Italia), 333 di White Drive Motors and Steering LLC (USA), 125 di White Drive Motors and Steering GmbH (Germania) e 574 di White Drive Motors and Steering Sp. z o.o. (Polonia).



Dipendenti 2022 per area geografica



Il Gruppo mira a promuovere e consolidare rapporti di lunga durata, prediligendo contratti di lavoro a tempo indeterminato (94,8%). Tale tipologia di contratto, in aumento di 1.107 unità rispetto al 2021, è maggiormente

diffusa in Italia e in Nord America. I dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo determinato, invece, sono pari a 463, in aumento rispetto all'anno precedente (305).

GRI 2-7 Contratti a tempo determinato/indeterminato per genere e area geografica

	Totale			Italia			Resto d'Europa			Nord America			Far East e Oceania			Resto del Mondo		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Tempo Indeterminato	7.175	7.242	8.349	3.269	3.311	3.393	1.461	1.492	2.078	1.035	1.077	1.446	555	573	600	855	789	832
Uomo	5.885	5.921	6.747	2.629	2.660	2.722	1.220	1.245	1.705	846	875	1.124	402	420	438	788	721	758
Donna	1.290	1.321	1.602	640	651	671	241	247	373	189	202	322	153	153	162	67	68	74
Tempo determinato	198	305	463	65	57	126	86	81	220	1	5	24	46	44	40	-	118	53
Uomo	155	256	368	49	39	96	73	66	176	1	5	20	32	28	25	-	118	51
Donna	43	49	95	16	18	30	13	15	44	-	-	4	14	16	15	-	-	2
Totale dipendenti	7.373	7.547	8.812	3.334	3.368	3.519	1.547	1.573	2.298	1.036	1.082	1.470	601	617	640	855	907	885
Uomo	6.040	6.177	7.115	2.678	2.699	2.818	1.293	1.311	1.881	847	880	1.144	434	448	463	788	839	809
Donna	1.333	1.370	1.697	656	669	701	254	262	417	189	202	326	167	169	177	67	68	76

I dipendenti che, al 31 dicembre 2022, hanno un contratto di lavoro full-time sono 8.532 (96,8%); la quota di dipendenti, invece, in possesso di un contratto di lavoro part-time è pari a 280 (3,2%). Quest'ultima tipologia di contratto è aumentata del 10,2% rispetto al 2021 e del

16,2% rispetto al 2020; è inoltre concessa in massima parte a dipendenti di genere femminile (77,9%). Nel triennio di rendicontazione, non si segnalano dipendenti del Gruppo assunti con contratti ad orario non garantito.

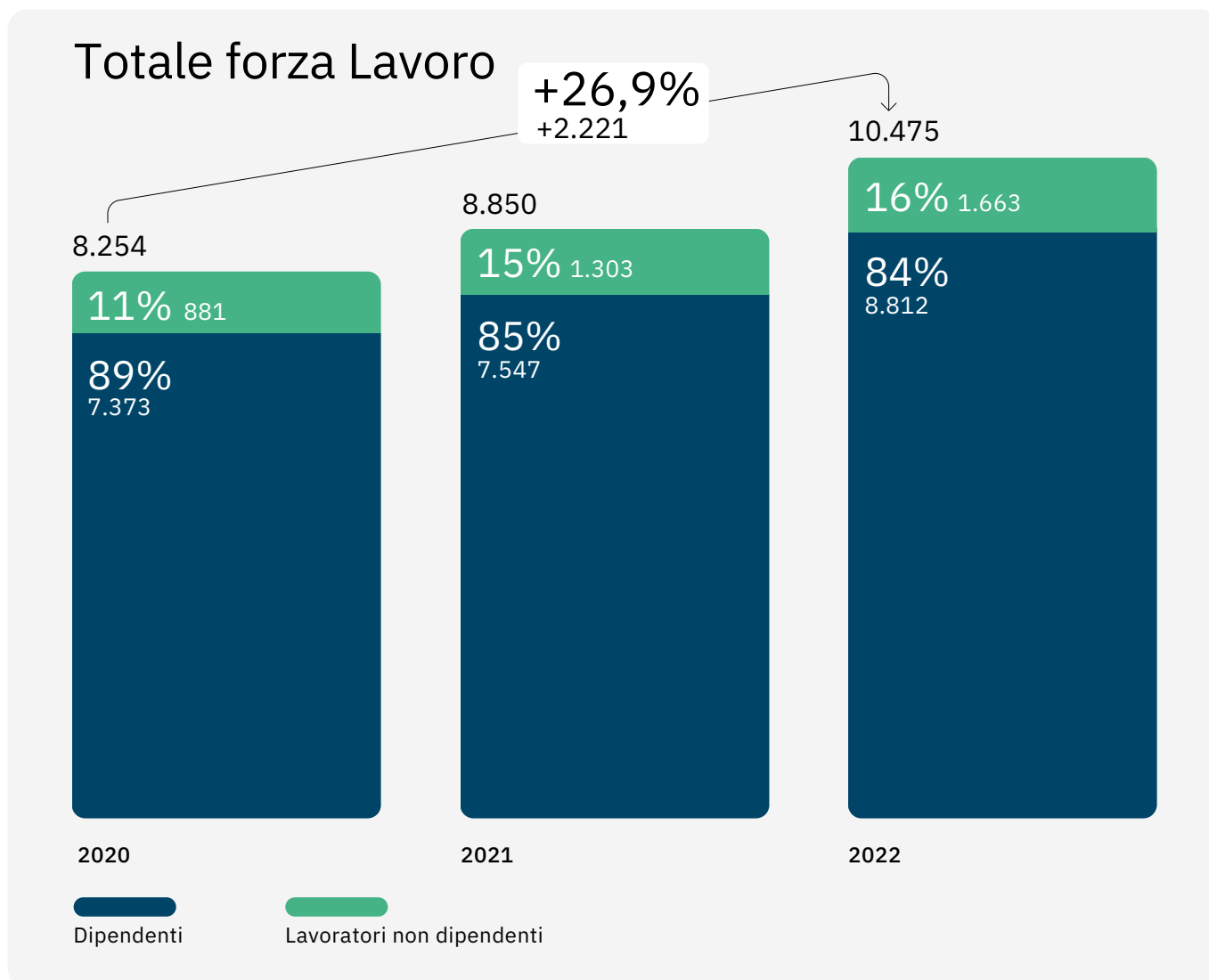
GRI 2-7 Contratti full-time / part-time per genere e area geografica																		
	Totale			Italia			Resto d'Europa			Nord America			Far East e Oceania			Resto del Mondo		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Full time	7.132	7.293	8.532	3.171	3.194	3.341	1.486	1.511	2.225	1.027	1.069	1.451	593	612	632	855	907	883
Uomo	5.998	6.123	7.053	2.654	2.667	2.792	1.280	1.300	1.858	842	870	1.132	434	447	463	788	839	808
Donna	1.134	1.170	1.479	517	527	549	206	211	367	185	199	319	159	165	169	67	68	75
Part time	241	254	280	163	174	178	61	62	73	9	13	19	8	5	8	-	-	2
Uomo	42	54	62	24	32	26	13	11	23	5	10	12	-	1	-	-	-	1
Donna	199	200	218	139	142	152	48	51	50	4	3	7	8	4	8	-	-	1
Totale dipendenti	7.373	7.547	8.812	3.334	3.368	3.519	1.547	1.573	2.298	1.036	1.082	1.470	601	617	640	855	907	885
Uomo	6.040	6.177	7.115	2.678	2.699	2.818	1.293	1.311	1.881	847	880	1.144	434	448	463	788	839	809
Donna	1.333	1.370	1.697	656	669	701	254	262	417	189	202	326	167	169	177	67	68	76

Il Gruppo Interpump si impegna a portare avanti un dialogo costruttivo con le rappresentanze sindacali nel rispetto delle normative di ogni singolo Paese in cui opera. Alla data del 31 dicembre 2022 i dipendenti del Gruppo coperti da accordi di contrattazione collettiva sono pari a 5.737, ovvero il 65,1% del totale dell'organico in forza.

I dipendenti non coperti da un contratto collettivo di lavoro, sono pari a 3.075 unità, di cui il 99,3% ha in essere contratti di impiego non influenzati o basati su altre tipologie di contratti collettivi e la restante parte (0,7%) si ispira a contratti collettivi di altre organizzazioni.

Area geografica	Totale dipendenti	Dipendenti coperti da contrattazione collettiva	in %
North America	1.470	-	0%
Italia	3.519	3.519	100%
Resto d'Europa	2.298	1.444	63%
Far East e Oceania	640	432	68%
Resto del Mondo	885	342	39%
Totale	8.812	5.737	65%

Oltre agli 8.812 dipendenti, il Gruppo Interpump si avvale anche di ulteriori 1.663 lavoratori non dipendenti, che costituiscono il 16% del totale della forza lavoro, in crescita rispetto all'esercizio precedente del 27,6% (+360 unità).



In particolare, al 31 dicembre 2022, i lavoratori non dipendenti comprendono 1.615 lavoratori somministrati e 48 lavoratori appartenenti ad altre tipologie contrattuali (2,9%), tra le quali appaltatori, subappaltatori, lavoratori autonomi e stagisti. Il Gruppo Interpump ricorre

all'occupazione di tali lavoratori per lo svolgimento di diverse mansioni, quali, ad esempio, attività produttive, logistiche e servizi di reception. Si presuppone che tutti i lavoratori non dipendenti, le cui mansioni sono coordinate dal Gruppo Interpump, abbiano un contratto full-time.

Composizione dell'organico

GRI 405-1

Per quanto riguarda la suddivisione del personale dipendente all'interno delle categorie professionali, i dati mostrano un trend costante nel triennio 2020-2022. In particolare, al 31 dicembre 2022, il 62,4% del personale

dipendente è costituito da operai, il 35,2% da impiegati e quadri mentre la quota restante è rappresentata dai dirigenti (2,4%). La componente femminile è concentrata nella categoria "impiegati e quadri", ovvero pari al 32% del totale, per la quale si registra un aumento di 170 unità rispetto al 2021 e di 193 unità rispetto al 2020.

GRI 405-1 Dipendenti per categoria professionale e genere									
	2020			2021			2022		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Operai	4.046	502	4.548	4.143	519	4.662	4.822	676	5.498
Impiegati e quadri	1.816	804	2.620	1.845	827	2.672	2.109	997	3.106
Dirigenti	178	27	205	189	24	213	184	24	208
Totale	6.040	1.333	7.373	6.177	1.370	7.547	7.115	1.697	8.812

Complessivamente, la stratificazione dei dipendenti per fasce di età mostra una concentrazione del 54,5% nella fascia dai 30 ai 50 anni, del 30,2% nella fascia over 50 anni, mentre la parte restante (15,3%) è rappresentata da giovani under 30. La distribuzione dei dipendenti nelle diverse fasce d'età risulta essere costante nei tre periodi di rendicontazione. Al 31 dicembre 2022, la categoria dei dirigenti è distribuita all'interno delle fasce di età 30-50,

per un totale di 84 unità, e nella fascia over 50 (124 unità). Alla stessa data, la categoria degli operai è stratificata per il 52,2% nella fascia anagrafica 30-50 anni (2.869 unità) e per il 30,4% dalla fascia over 50 (1.672 unità). Infine, la categoria "impiegati e quadri" è concentrata per il 60% nella fascia di età 30-50 anni (1.850 unità) e per il 28% nella fascia over 50 (864 unità); la restante parte, pari a 392 unità, è stratificata nella fascia under 30.

GRI 405-1 Dipendenti per categoria professionale e fascia di età												
	2020				2021				2022			
	< 30	30 - 50	> 50	Totale	< 30	30 - 50	> 50	Totale	< 30	30 - 50	> 50	Totale
Operai	839	2.454	1.255	4.548	854	2.474	1.334	4.662	957	2.869	1.672	5.498
Impiegati e quadri	314	1.620	686	2.620	321	1.614	737	2.672	392	1.850	864	3.106
Dirigenti	-	105	100	205	-	104	109	213	-	84	124	208
Totale	1.153	4.179	2.041	7.373	1.175	4.192	2.180	7.547	1.349	4.803	2.660	8.812

Turnover in entrata e in uscita

GRI 401-1

Il numero complessivo di assunzioni nel 2022 è stato pari a 1.726 unità, in aumento del 20,9% rispetto all'esercizio precedente e del 99,5% rispetto all'anno 2020 dato, quest'ultimo, fortemente influenzato dall'emergenza pandemica. Nel 2022, le cessazioni sono pari a 1.440 unità, anch'esse in aumento del 15,6% rispetto all'esercizio precedente e del 50,2% rispetto all'anno 2020. Con riferimento alle assunzioni e alle cessazioni dell'anno 2022, si segnala che esse sono principalmente concentrate sul genere maschile e nell'area geografica del Nord America.

I neoassunti sono concentrati nella fascia d'età under 30 e nella fascia d'età compresa tra i 30 e i 50 anni; per quanto concerne le cessazioni, la distribuzione si concentra nella fascia d'età compresa tra i 30 e i 50 anni, e, in percentuali inferiori, nella fascia under 30 e maggiore di 50 anni.

Di seguito si riportano i dettagli relativi alle assunzioni e cessazioni per il periodo di rendicontazione e i tassi di turnover, ripartiti per area geografica.¹

1 Tasso di turnover in entrata calcolato come di seguito: (numero di assunzioni/ totale dei dipendenti) x 100; Tasso di turnover in uscita calcolato come: (numero di cessazioni/ totale dei dipendenti) x 100.

GRI 401 -1 Assunzioni																		
	Totale			Italia			Resto d'Europa			Nord America			Far East e Oceania			Resto del Mondo		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Totale assunzioni	865	1.428	1.726	96	293	351	253	286	417	206	350	520	102	202	185	208	297	253
Uomo	741	1.216	1.376	80	233	276	219	245	334	170	297	389	83	163	145	189	278	232
Donna	124	212	350	16	60	75	34	41	83	36	53	131	19	39	40	19	19	21
Totale assunzioni	865	1.428	1.726	96	293	351	253	286	417	206	350	520	102	202	185	208	297	253
<30	386	652	757	44	98	131	62	85	166	84	139	212	55	104	75	141	226	173
30 - 50	374	596	749	45	165	180	136	130	183	86	147	211	46	86	98	61	68	77
>50	105	180	220	7	30	40	55	71	68	36	64	97	1	12	12	6	3	3
Turnover in entrata	11,7%	18,9%	19,6%	2,9%	8,7%	10,0%	16,4%	18,2%	18,1%	19,9%	32,3%	35,4%	17,0%	32,7%	28,9%	24,3%	32,7%	28,6%
Uomo	12,3%	19,7%	19,3%	3,0%	8,6%	9,8%	16,9%	18,7%	17,8%	20,1%	33,8%	34,0%	19,1%	36,4%	31,3%	24,0%	33,1%	28,7%
Donna	9,3%	15,5%	20,6%	2,4%	9,0%	10,7%	13,4%	15,6%	19,9%	19,0%	26,2%	40,2%	11,4%	23,1%	22,6%	28,4%	27,9%	27,6%
Turnover in entrata	11,7%	18,9%	19,6%	2,9%	8,7%	10,0%	16,4%	18,2%	18,1%	19,9%	32,3%	35,4%	17,0%	32,7%	28,9%	24,3%	32,7%	28,6%
<30	33,5%	55,5%	56,1%	11,1%	26,0%	31,8%	26,1%	36,2%	44,1%	52,2%	74,3%	81,9%	39,0%	80,6%	63,0%	65,0%	91,5%	94,5%
30 - 50	8,9%	14,2%	15,6%	2,4%	8,7%	9,3%	17,0%	16,4%	15,9%	17,8%	29,8%	32,2%	11,6%	20,8%	22,5%	10,3%	11,3%	12,2%
>50	5,1%	8,3%	8,3%	0,7%	2,7%	3,4%	10,8%	13,0%	8,8%	9,2%	16,0%	17,5%	1,6%	16,0%	14,1%	12,5%	5,0%	4,3%
GRI 401-1 Cessazioni																		
	Totale			Italia			Resto d'Europa			Nord America			Far East e Oceania			Resto del Mondo		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Totale cessazioni	959	1.246	1.440	155	247	239	323	271	359	244	304	405	98	183	162	139	241	275
Uomo	817	1.067	1.219	131	199	192	287	235	309	197	264	326	82	146	130	120	223	262
Donna	142	179	221	24	48	47	36	36	50	47	40	79	16	37	32	19	18	13
Totale cessazioni	959	1.246	1.440	155	247	239	323	271	359	244	304	405	98	183	162	139	241	275
<30	279	423	548	31	47	49	47	55	85	85	89	151	51	82	59	65	150	204
30 - 50	432	551	614	45	100	108	172	133	174	117	145	175	36	89	92	62	84	65
>50	248	272	278	79	100	82	104	83	100	42	70	79	11	12	11	12	7	6
Turnover in uscita	13,0%	16,5%	16,3%	4,6%	7,3%	6,8%	20,9%	17,2%	15,6%	23,6%	28,1%	27,6%	16,3%	29,7%	25,3%	16,3%	26,6%	31,1%
Uomo	13,5%	17,3%	17,1%	4,9%	7,4%	6,8%	22,2%	17,9%	16,4%	23,3%	30,0%	28,5%	18,9%	32,6%	28,1%	15,2%	26,6%	32,4%
Donna	10,7%	13,1%	13,0%	3,7%	7,2%	6,7%	14,2%	13,7%	12,0%	24,9%	19,8%	24,2%	9,6%	21,9%	18,1%	28,4%	26,5%	17,1%
Turnover in uscita	13,0%	16,5%	16,3%	4,6%	7,3%	6,8%	20,9%	17,2%	15,6%	23,6%	28,1%	27,6%	16,3%	29,7%	25,3%	16,3%	26,6%	31,1%
<30	24,2%	36,0%	40,6%	7,8%	12,5%	11,9%	19,7%	23,4%	22,6%	52,8%	47,6%	58,3%	36,2%	63,6%	49,6%	30,0%	60,7%	111,5%
30 - 50	10,3%	13,1%	12,8%	2,4%	5,3%	5,6%	21,4%	16,8%	15,2%	24,2%	29,4%	26,7%	9,0%	21,5%	21,1%	10,5%	14,0%	10,3%
>50	12,2%	12,5%	10,5%	7,7%	9,1%	7,0%	20,5%	15,2%	12,9%	10,7%	17,5%	14,2%	17,7%	16,0%	12,9%	25,0%	11,7%	8,7%



Sviluppo e valorizzazione della forza lavoro

GRI 404-1

Un aspetto rilevante della gestione del personale è l'attenzione alle proprie risorse, che può concretizzarsi in molteplici forme; tra queste, una delle principali attività è la formazione dei dipendenti. Complessivamente, nel 2022 sono state erogate 84.510 ore di formazione, in aumento del 8,9% rispetto al 2021 e del 58,4% rispetto al 2020.

Ore di formazione pro-capite	2020	2021	2022
Genere			
Uomini	7,2	10,4	9,5
Donne	7,5	9,8	10,1
Ore medie pro-capite	7,2	10,3	9,6
Categoria			
Operai	6,7	9,7	7,8
Impiegati e quadri	7,8	10,8	12,9
Dirigenti	12,6	16,0	8,3
Ore medie pro-capite	7,2	10,3	9,6

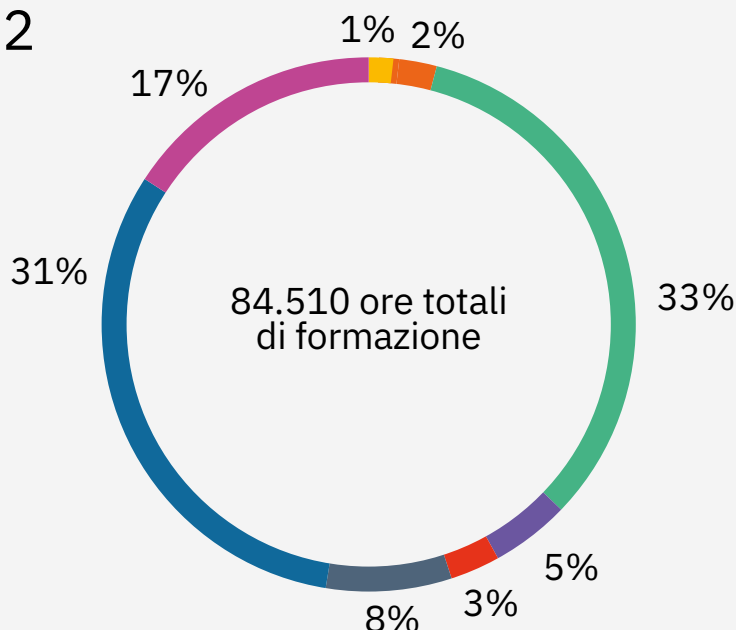
Le ore di formazione media pro-capite dei dipendenti del Gruppo, nel 2022, sono pari a 9,6, in lieve diminuzione rispetto a quanto erogato nel 2021 (10,3 ore), ma in notevole aumento rispetto all'erogazione media del 2020 (7,2 ore). Tale andamento è riconducibile alla normalizzazione delle ore di formazione, a seguito di un aumento atipico delle stesse nel 2021 derivante dal recupero di corsi di formazione sospesi, nel 2020, a causa della situazione pandemica. La lieve discrepanza tra il valore pro-capite erogato ai dipendenti di genere maschile e quello di genere femminile è da ricondursi alla diversa distribuzione dei generi all'interno delle categorie professionali; infatti, alla categoria "impiegati e quadri", nella quale la distribuzione del genere femminile è maggiormente concentrata, è stata erogata una formazione

media pro-capite pari a 12,9 ore annue. Il Gruppo Interpump organizza corsi di formazione specifici per le diverse categorie professionali in funzione delle mansioni individualmente svolte e delle responsabilità ricoperte. In particolare, i temi principali, erogati durante la formazione dell'esercizio 2022, sono:

- salute e sicurezza sul lavoro;
- formazione tecnica;
- soft skills;
- lingue straniere;
- leadership;
- compliance;
- sicurezza informatica;
- anticorruzione.

Ore di formazione 2022 per argomento

- Sicurezza informatica
- Anti-corruzione e Compliance
- Salute e sicurezza
- Lingue straniere
- Leadership
- Soft skills
- Formazione tecnica
- Altro



Salute e Sicurezza dei dipendenti

GRI 403-1; GRI 403-2; GRI 403-3; GRI 403-4; GRI 403-5; GRI 403-6; GRI 403-7; GRI 403-9

La tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro è un tema da sempre al centro dell'attenzione del Gruppo Interpump. Per questo motivo, il Gruppo ha incluso all'interno del Global Compliance Program, specifiche Linee Guida in ambito di salute e sicurezza, con l'obiettivo di rendere sempre più omogenea la gestione del tema all'interno del Gruppo.

Il Gruppo non gestisce centralmente l'ambito Salute e Sicurezza, bensì demanda alle singole Società controllate l'individuazione, al proprio interno, di apposite funzioni nel governo di tali tematiche. Ad esempio, nella maggior parte delle società del Gruppo sono stati implementati sistemi volti all'individuazione dei pericoli sul lavoro tramite apposite procedure. Tali procedure prevedono, inoltre, strategie di mitigazione del rischio identificato, ivi inclusa attività di formazione specifica per i dipendenti, in linea con le best practices internazionali quali, tra le altre, la UNI EN ISO 45001:2018 ottenuta dal 28% del totale delle Società del Gruppo (per maggiori dettagli, si rimanda alla sezione *Sistemi di Gestione*).

Per quanto concerne le segnalazioni di eventuali pericoli e/o incidenti professionali, la maggior parte delle società produttive dà l'opportunità ai propri dipendenti, di inviare specifiche segnalazioni, attraverso gli appositi canali, ai loro responsabili (ad esempio, il Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza – “RLS”- o il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione – “RSPP”, per ciò che attiene al contesto italiano). I responsabili sono incaricati di redigere procedure interne, conformi alla normativa locale, di aggiornarle periodicamente e di garantirne la tempestiva diffusione ai dipendenti e alle ulteriori categorie di lavoratori non dipendenti coinvolte. Le principali attività, che contribuiscono all'identificazione e alla minimizzazione dei rischi in ambito di salute e sicurezza, sono:

- visite periodiche e sopralluoghi nei luoghi di lavoro da parte del Medico Competente;
- esecuzione di controlli mensili con l'ausilio di apposite funzioni dedicate;
- esecuzione di audit esterni su base trimestrale;
- utilizzo di team dedicati al servizio di prevenzione;
- attività di formazione dei dipendenti.

Al fine di garantire adeguati livelli di qualità delle attività svolte e una facile accessibilità ai servizi per tutti i lavoratori, figure professionali specifiche, quali ad esempio il Medico Competente o il RSPP/RSL, svolgono ulteriori verifiche, nonché visite mediche periodiche sui luoghi di lavoro, in linea con quanto disposto dalla normativa locale.

Le società del Gruppo si impegnano inoltre, ove possibile, a garantire la partecipazione dei lavoratori e la consultazione degli stessi, nell'ambito della valutazione,

del miglioramento e dell'implementazione del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro; in alcuni casi, tale processo è agevolato mediante la partecipazione formale, sulla base di quanto richiesto dalle normative locali, e il coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori formalmente riconosciuti. Inoltre, se presenti, comitati formali congiunti management-lavoratori, svolgono attività di sorveglianza sanitaria, valutazione dei rischi, indagini sugli incidenti e promozione di azioni correttive, volte a migliorare le condizioni di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Affinché tali sistemi siano correttamente implementati, la formazione generale viene erogata nella maggior parte delle società del Gruppo. In base alle mansioni dei lavoratori, inoltre, sono attivati specifici moduli di formazione, focalizzati sui rischi collegati alle loro specifiche attività, tra cui pericoli fisici, ergonomici e chimici. In alcuni casi, inoltre, qualora non sia già previsto per legge, viene agevolato l'accesso dei lavoratori a servizi di assistenza medica e sanitaria in via volontaria, mediante la stipula di assicurazioni sanitarie integrative o l'adesione a fondi di assistenza sanitaria integrativa.

Infine, per ciò che attiene alla prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali, è richiesto ai fornitori di leggere e firmare per condivisione il Codice Etico di Gruppo.

Nel 2022 si sono registrati complessivamente 138 infortuni di lavoratori dipendenti, con un periodo di assenza superiore ad un giorno, di cui solo un caso con conseguenze gravi. Nello stesso periodo, gli infortuni che hanno comportato un'assenza inferiore alle 24 ore risultano essere 122. Includendo i lavoratori somministrati e le aziende esterne, il numero complessivo di infortuni, con assenza dal luogo di lavoro superiore alle 24 ore, relativamente all'anno 2022, risulta pari a 177.

Si rileva che, con riferimento a tutte le categorie di lavoratori rendicontate, nel triennio oggetto di rendicontazione non si sono verificati infortuni mortali e, pertanto, il tasso di decessi per infortuni sul lavoro è pari a zero.

Il numero degli infortuni occorsi, per i lavoratori dipendenti, nel 2022 è più elevato rispetto al 2021, a fronte dell'incremento dei dipendenti e delle ore complessivamente lavorate; infatti, il tasso totale degli infortuni, pari a 3,31, è proporzionalmente inferiore rispetto all'anno precedente, nel quale si attestava a 3,41. Si evidenzia, inoltre, che la maggior parte di tali infortuni, con assenza maggiore alle 24 ore, è principalmente riconducibile a lacerazioni (28,8%) e schiacciamenti (22%).

Il tasso totale degli infortuni, pari a 3,19, è in linea rispetto al periodo di comparazione; tale variazione è giustificata dal considerevole incremento del monte ore complessivamente lavorato (+17,4% rispetto al 2021 e +35,9% rispetto al 2020).

Di seguito si riportano i principali dati ed indici infortunistici¹ rispetto al triennio di rendicontazione, con riferimento alla forza lavoro complessiva del Gruppo.

1 Injury rate (IR) = (num. infortuni / num. ore lavorate) * 200.000.
Occupational disease rate (ODR) = (num. malattie professionali / num. ore lavorate) * 200.000.

GRI 403-9 Salute e sicurezza	2020	2021	2022
A. Dipendenti			
Ore lavorate	12.485.874	13.842.720	15.696.866
N° totale infortuni	209	236	260
di cui con assenza ≤ 1 giorno	88	83	122
di cui con assenza > 1 giorno e senza conseguenze gravi	120	153	137
di cui con assenza > 1 giorno e con conseguenze gravi	1	-	1
Tasso totale infortuni	3,35	3,41	3,31
di cui con assenza ≤ 1 giorno	1,41	1,20	1,55
di cui con assenza > 1 giorno e senza conseguenze gravi	1,94	2,21	1,76
Tasso di infortuni con conseguenze gravi	0,02	-	0,01
B. Lavoratori somministrati			
Ore lavorate	1.384.097	2.207.414	3.050.872
N° totale infortuni	6	21	37
di cui con assenza ≤ 1 giorno	-	1	2
di cui con assenza > 1 giorno e senza conseguenze gravi	6	20	35
di cui con assenza > 1 giorno e con conseguenze gravi	0	0	0
Tasso totale infortuni	0,87	1,90	2,43
di cui con assenza ≤ 1 giorno	-	0,09	0,13
di cui con assenza > 1 giorno e senza conseguenze gravi	0,87	1,81	2,29
Tasso infortuni con conseguenze gravi	-	-	-
C. Aziende esterne			
Ore lavorate	34.210	54.473	151.403
N° totale infortuni	2	-	4
di cui con assenza ≤ 1 giorno	-	-	-
di cui con assenza > 1 giorno e senza conseguenze gravi	2	-	4
di cui con assenza > 1 giorno e con conseguenze gravi	-	-	-
Tasso totale infortuni	11,69	-	5,28
di cui con assenza ≤ 1 giorno	-	-	-
di cui con assenza > 1 giorno e senza conseguenze gravi	11,69	-	5,28
Tasso totale infortuni con conseguenze gravi	-	-	-
A+B+C. Totale forza lavoro			
Ore lavorate	13.904.180	16.104.607	18.899.141
N° totale infortuni	217	257	301
di cui con assenza ≤ 1 giorno	88	84	124
di cui con assenza > 1 giorno e senza conseguenze gravi	128	173	176
di cui con assenza > 1 giorno e con conseguenze gravi	1	-	1
Tasso totale infortuni	3,12	3,19	3,19
di cui con assenza ≤ 1 giorno	1,27	1,04	1,31
di cui con assenza > 1 giorno e senza conseguenze gravi	1,86	2,15	1,87
Tasso totale infortuni con conseguenze gravi	0,01	-	0,01

Si riporta di seguito la sintesi degli indici infortunistici relativi agli infortuni con assenza superiore a un giorno, per l'anno di rendicontazione 2022.

Indici infortunistici		2020			2021			2022		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Dipendenti	Infortuni occorsi (num,)	118	3	121	136	17	153	118	20	138
	Indice di frequenza infortuni (IR)	2,27	0,29	1,94	2,33	1,56	2,21	1,85	1,35	1,76
	Indice di malattie professionali (ODR)	-	-	-	0,02	0,09	0,03	0,02	-	0,01
	Indice di gravità (LDR)	51,99	12,01	45,16	42,89	19,58	38,91	38,11	30,71	36,75
	N° giorni persi medi per dipendente	0,50	0,11	0,43	0,42	0,18	0,37	0,37	0,28	0,35
	Infortuni mortali (num,)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Somministrati	Infortuni occorsi (num,)	6	-	6	18	2	20	28	7	35
	Indice di frequenza infortuni (IR)	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Con riferimento alla categoria dei dipendenti, si dettagliano i valori sopra riportati per area geografica.

Focus infortuni con assenza superiore a 1 giorno per area geografica							
Dettaglio per area geografica		Consolidato	Italia	Resto d'Europa	Nord America	Far East e Oceania	Resto del Mondo
Dipendenti	Infortuni occorsi (num,)	138	75	37	9	9	8
	Indice di frequenza infortuni (IR)	1,76	2,67	1,92	0,66	1,35	0,74
	Indice di malattie professionali (ODR)	0,01	0,04	-	-	-	-
	Indice giorni persi (LDR)	36,75	59,67	27,65	16,32	43,50	7,09
	N° giorni persi medi per dipendente	0,35	0,55	0,24	0,16	0,44	0,09
	Infortuni mortali (num,)	-	-	-	-	-	-

Il tasso di assenteismo (Absentee rate - AR), relativo ai dipendenti, passa dal 3,8% del 2021 al 4,5% del 2022. Il tasso è espresso in percentuale come: numero di giorni di assenteismo (giorni persi per malattia + assenza

ingiustificata) / numero di giorni lavorabili. Le ore di Cassa Integrazione e altre misure simili non rientrano nei giorni di assenza.

Tasso di assenteismo per i dipendenti (AR)	2020	2021	2022
Uomo	2,9%	3,8%	4,4%
Donna	3,3%	3,9%	4,9%
Totale	3,0%	3,8%	4,5%



6. Ambito Ambientale

La gestione delle tematiche ambientali

GRI 2-25; GRI 3-3

Il cambiamento climatico è considerato ad oggi una delle principali minacce globali che, oltre a contribuire al verificarsi di sempre più frequenti e intensi eventi meteorologici, mette a rischio la sopravvivenza di interi ecosistemi e delle stesse attività umane. All'interno della propria gestione operativa, Interpump si impegna a contrastare tale fenomeno, valutando attentamente i potenziali rischi e cercando di trasformare questa sfida in opportunità nell'ottica del miglioramento dei processi del Gruppo e della mitigazione dei loro impatti verso l'esterno. Il Gruppo Interpump, al fine di contenere i propri impatti negativi, effettivi o potenziali, è impegnato nella riduzione delle emissioni di gas ad effetto serra, nella promozione e diffusione di pratiche per il recupero dei metalli derivanti dai propri processi produttivi e in un attento utilizzo delle risorse idriche

Infatti, come previsto dal Codice Etico di Gruppo, Interpump adotta un approccio preventivo rispetto alle sfide ambientali, attuando politiche orientate alla progressiva riduzione degli impatti diretti e indiretti della propria attività, inclusa la catena di fornitura, e alla promozione di una maggiore sensibilità ed impegno per la tutela dell'ambiente, sia in ambito locale sia con riferimento alle sfide globali.

Per contribuire alla lotta al cambiamento climatico il Gruppo Interpump ha definito un piano di investimenti volto a supportare le proprie società nella transizione energetica, quali, per esempio, l'installazione di impianti fotovoltaici sugli edifici, al fine di incrementare la quota parte di energia elettrica prodotta e auto-consumata riducendo la domanda di energia elettrica dalla rete. A tal proposito, tra gli obiettivi del Piano ESG 2023-2025, si riporta l'incremento della percentuale di energia elettrica da fonte rinnovabile rispetto al totale del fabbisogno energetico e la riduzione della Carbon Intensity di Gruppo per le emissioni di Scope 1 e Scope 2 (calcolate secondo il metodo market-based). Inoltre, al fine di migliorare il monitoraggio dell'intera catena del valore, il Gruppo Interpump ha avviato le attività per il calcolo e la rendicontazione delle emissioni di Scopo 3 e per la definizione di una strategia di decarbonizzazione entro il 2023.

Il Gruppo si impegna a migliorare il sistema di monitoraggio dei prelievi e degli scarichi idrici, nonché avviare progetti in ambito di economia circolare e di sviluppo di prodotti in eco-design (per maggiori dettagli, si faccia riferimento alla sezione *Il Piano ESG 2023-2025*).

Con l'obiettivo di prevenire, ridurre e mitigare le possibili conseguenze che le proprie attività possono arrecare all'ambiente, il Gruppo Interpump ha adottato e diffuso a tutte le società controllate, le Linee Guida in materia

di tutela ambientale, contenute all'interno del *Global Compliance Program*. In particolare, tali Linee Guida, definiscono le modalità d'azione che le società devono implementare, senza deroga alcuna, al fine di: (i) minimizzare le emissioni in atmosfera e assicurarsi che le stesse non superino i limiti previsti dalle autorità locali dei Paesi in cui il Gruppo opera; (ii) ridurre gli scarichi idrici, gli sversamenti e le contaminazioni nell'ambiente; (iii) promuovere una corretta gestione dei rifiuti derivanti dai processi produttivi; (iv) condividere la diffusione dei valori e dei principi in materia di tutela dell'ambiente con tutti i soggetti coinvolti all'interno della catena di fornitura.

Oltre all'applicazione delle indicazioni espresse dal *Global Compliance Program*, alcune delle principali società del Gruppo hanno implementato sistemi e modelli di gestione, al fine di strutturare e monitorare le proprie performance in ambito qualità e ambiente, in ottica di costante miglioramento. In aggiunta, la maggior parte di esse ha ottenuto la certificazione UNI EN ISO 14001 – *Sistemi di gestione ambientale* e UNI EN ISO 9001 – *Sistemi di Gestione Qualità*. Al 31 dicembre 2022, circa il 26% delle società del gruppo - che contribuiscono a formare circa il 46% del fatturato consolidato - hanno implementato sistemi di gestione ambientale conformi all'ISO 14001 (per un maggior dettaglio circa l'incidenza sul fatturato di Gruppo delle società che hanno ottenuto tali certificazioni, si faccia riferimento al paragrafo "I sistemi di gestione"). Le società del Gruppo che, oltre ad aver implementato sistemi di gestione ambientale ex ISO 14001, risultano in possesso della medesima certificazione sono pari a circa il 19%. Tali società contribuiscono a formare circa il 44% del fatturato consolidato. Fra le società del Gruppo, inoltre, si segnala che la società tedesca Hammelmann GmbH è in possesso di un sistema di gestione dell'energia certificato ISO 50001.

Il Gruppo Interpump pone attenzione all'utilizzo delle risorse energetiche e naturali nell'ambito di tutti i processi produttivi posti in essere, aumentando la quota parte di energia *green*, sia acquistata e coperta da certificati d'origine che attestano la produzione da fonti rinnovabili, sia prodotta da pannelli fotovoltaici di proprietà del Gruppo. Inoltre, all'interno delle strategie di sostenibilità, il Gruppo promuove, ove necessario, l'ottimizzazione dei consumi attraverso la costruzione o il trasferimento in nuovi edifici produttivi, dotati di sistemi di efficientamento energetico.

Ciascuna società del Gruppo ha in essere specifici sistemi di monitoraggio dei consumi energetici e idrici, i cui valori sono condivisi con la Capogruppo. A seguito dell'adozione del Piano ESG 2023-2025, il Gruppo sta avviando un processo per migliorare, in maniera organica, il monitoraggio degli indicatori ambientali e analizzare il loro progressivo andamento.

In aggiunta, numerosi prodotti commercializzati dalle

società del Gruppo sono ideati e sviluppati per contribuire alla riduzione dei consumi energetici e delle emissioni di gas serra dei clienti e degli end-user, al fine di dare il proprio contributo alla transizione verso un'economia più sostenibile. Inoltre, sono in corso di sviluppo, all'interno del Gruppo, processi di analisi dei fornitori ai fini della valutazione degli stessi secondo criteri ESG. Fra le realtà coinvolte in questa attività, Walvoil S.p.A. sta formalizzando specifiche procedure per una migliore gestione del tema.

Con riferimento agli effetti che il cambiamento climatico potrebbe produrre sul Gruppo, allo stato attuale, non si rilevano particolari rischi su un orizzonte temporale di breve periodo, né in merito all'operatività aziendale né in merito all'eventualità, in conseguenza del riscaldamento globale, di obsolescenza dei prodotti o di estinzione di

settori significativi tra quelli serviti.

Si rileva infine che, sulla base delle buone prassi legate ai sistemi di gestione ambientale implementati in alcune Società del Gruppo e data la crescente attenzione alle tematiche di sostenibilità, nel triennio di rendicontazione non sono stati riscontrati casi di non conformità rilevanti¹ a leggi e regolamenti sulle tematiche ambientali.

1 Si considerano sanzioni rilevanti quelle superiori a 200 mila €.

Utilizzo di risorse energetiche

GRI 302-1; GRI 302-3

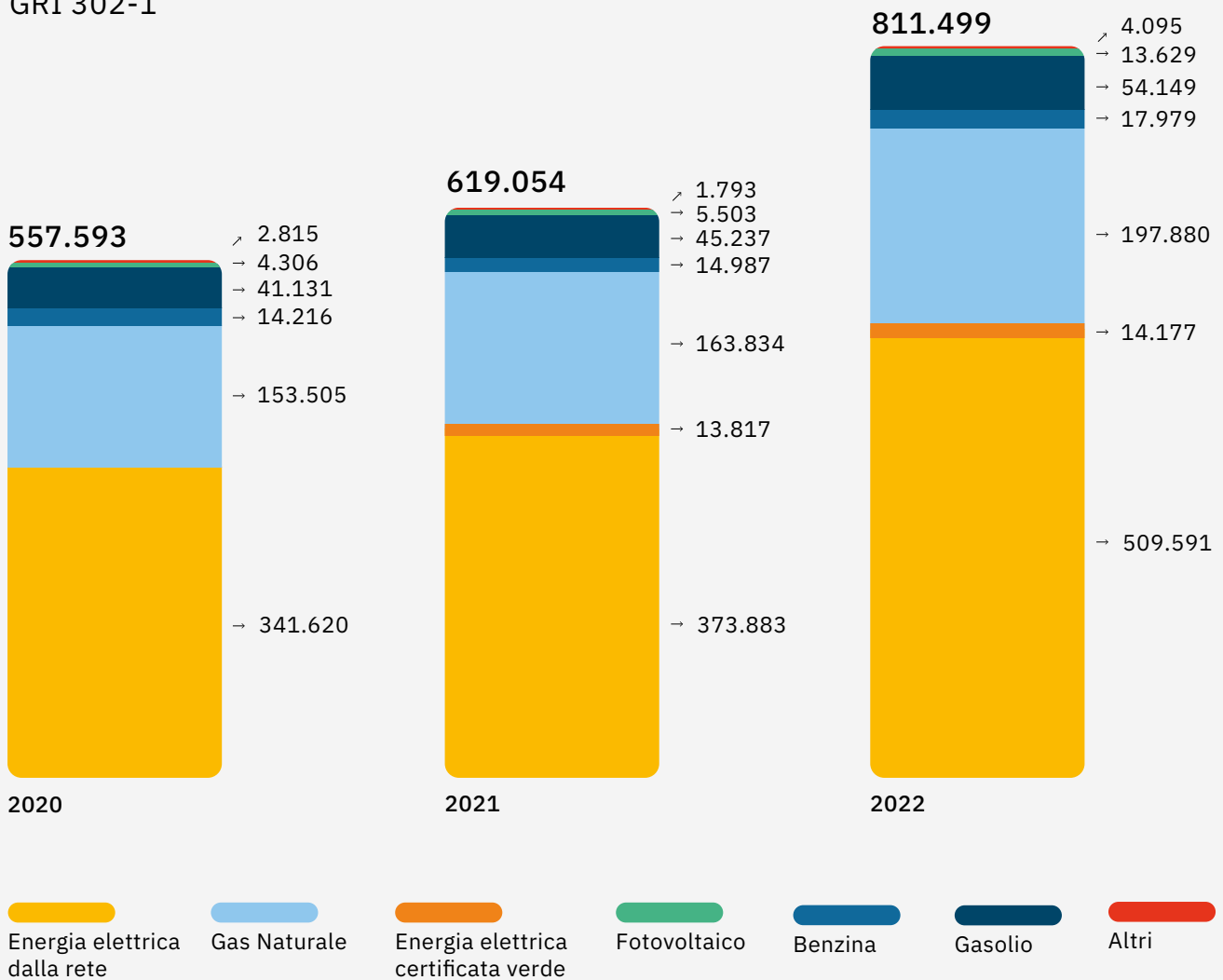
Nel 2022 il Gruppo Interpump ha consumato risorse energetiche per un totale di 811.499 GJ (pari a 225,4 GWh), in aumento del 31,1% rispetto al 2021. Tale incremento è principalmente legato all'inclusione nel perimetro di rendicontazione della presente DNF degli stabilimenti del Gruppo White Drive, acquisiti a ottobre 2021 e pertanto non inseriti nella DNF del precedente esercizio, in accordo ai criteri riportati in "Nota Metodologica". Tra il 2021 e il 2022 i consumi energetici aumentano di 192.445 GJ, di cui 177.626 GJ sono relativi all'effetto delle società del Gruppo White Drive sopracitato. In coerenza con gli impegni formalizzati nel piano ESG, l'investimento e l'installazione di impianti fotovoltaici presso gli stabilimenti delle società del Gruppo è proseguito anche nel 2022; in particolare, la quota

di energia prodotta e poi consumata nei siti aziendali è incrementata da 1.529 MWh nel 2021 a 3.786 MWh nel 2022. Inoltre, si segnala che sono in corso di realizzazione nel 2023 ulteriori impianti fotovoltaici, così come altri saranno realizzati nel 2024.

Nel corso del 2022, alcune società del Gruppo, tra cui Reggiana Riduttori S.r.l e Trastecno S.r.l. hanno acquistato circa 4,0 GWh di energia elettrica certificata verde, contribuendo alla riduzione delle emissioni Scope 2 (pari a circa il 2% del fabbisogno elettrico del Gruppo ed equivalenti a circa 1.200 ton di CO₂).

Consumi Energetici in GJ

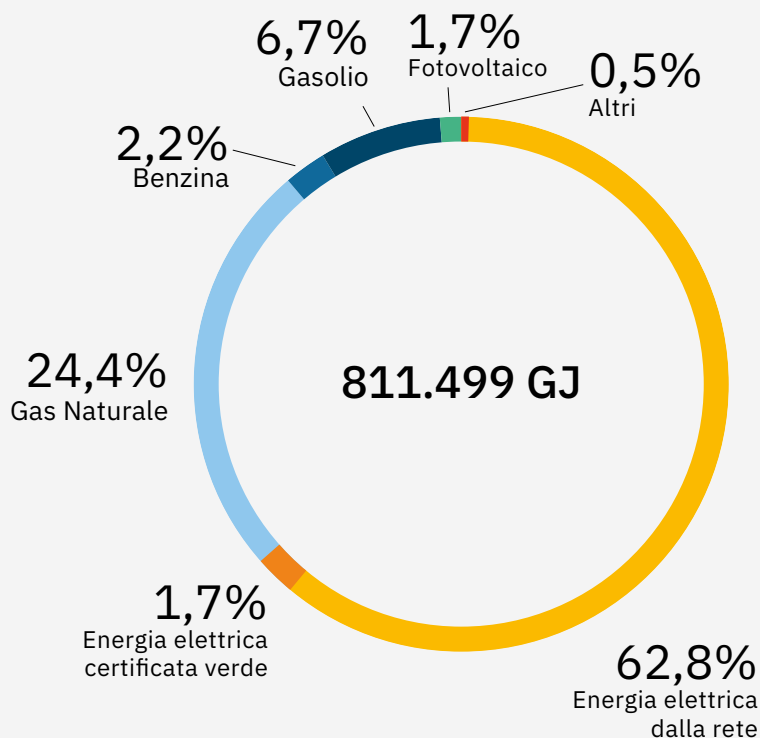
GRI 302-1



Ripartizione dei consumi energetici 2022

- Energia elettrica dalla rete
- Energia elettrica certificata verde
- Benzina
- Gasolio

- Gas Naturale
- Fotovoltaico
- Altri



Al netto dell'effetto derivante dall'inclusione delle società del Gruppo White Drive, la crescita dei consumi energetici

del 2022 è dovuta ai maggiori volumi produttivi e di affari registrati in seguito alla ripresa del mercato.

GRI 302-1

Consumi energetici	U.M.	2020	2021	2022
Energia elettrica dalla rete	MWh	94.894	103.856	141.553
Energia elettrica certificata verde	MWh	-	3.838	3.938
Gas Naturale	m ³	4.286.899	4.571.278	5.514.309
Benzina	Litri	440.127	459.815	553.528
Gasolio	Litri	1.147.442	1.258.686	1.507.189
Fotovoltaico	MWh	1.196	1.529	3.786
Altri	GJ	2.815	1.793	4.095
Totale espresso in GJ	GJ	557.593	619.054	811.499

Sebbene i siti del Gruppo presentino profili energetici differenti, la maggior parte dei consumi di energia elettrica è legata alle esigenze produttive, mentre la parte residuale è riconducibile all'utilizzo di apparecchiature da ufficio e, in minima parte, al riscaldamento. Per contro, la quota predominante dei consumi di gas naturale è riconducibile a esigenze di riscaldamento degli ambienti e solo in parte ad applicazioni industriali. Il consumo di gasolio e di benzina è invece legato principalmente all'utilizzo di veicoli

aziendali. L'intensità energetica¹ a livello di Gruppo nel 2022 è pari a 0,39 GJ/ k€, in riduzione di 0,01 GJ/ k€ rispetto all'anno precedente a seguito di minori consumi energetici rispetto alla crescita del fatturato registrata nell'esercizio di rendicontazione.

1 Calcolata come di seguito: energia totale consumata [GJ] / fatturato [k€], dove con energia totale consumata si intende il totale dei consumi energetici come da Disclosure GRI 302-1.

GRI 302-3

Intensità energetica	U.M.	2020	2021	2022
Consumo energetico	GJ	557.593	619.054	811.507
Ricavi consolidati	k€	1.294.363	1.551.460	2.074.041
Intensità energetica	GJ/k€	0,43	0,40	0,39



Emissioni in atmosfera

GRI 305-1; GRI 305-2; GRI 305-4; GRI 305-7

Le emissioni in atmosfera di gas ad effetto serra (di seguito anche GHG) del Gruppo sono state calcolate in termini di emissioni:

- Scope 1 – emissioni dirette
- Scope 2 – emissioni indirette energetiche

Nel Gruppo le emissioni di Scope 1 corrispondono alle emissioni di GHG derivanti:

- dall'utilizzo di combustibili (benzina, gasolio, olio combustibile e gas naturale);

- dalle perdite di gas refrigeranti dagli impianti di condizionamento/refrigerazione.

Nel 2022 le emissioni derivanti dai combustibili sono state pari a 16.399 tonnellate di CO₂eq, mentre il contributo relativo ai refilling degli impianti di condizionamento e refrigerazione è stato di 1.008 tonnellate di CO₂eq. Il totale delle emissioni di Scope 1 del Gruppo Interpump è pertanto di 17.407 tonnellate di CO₂eq, in aumento del 20,7% rispetto all'anno precedente. Dalla realizzazione delle nuove sedi aziendali, così come dalla ristrutturazione di quelle esistenti, deriva un più spiccato impiego di gas aventi ridotto potenziale climalterante.

GRI 305-1

Emissioni di GHG - Dirette	U.M.	2020	2021	2022
Combustibili	ton CO ₂ eq	12.700	13.491	16.399
Refilling gas refrigeranti	ton CO ₂ eq	724	925	1.008
Totale emissioni Scope 1	ton CO₂eq	13.424	14.416	17.407

Le maggiori emissioni derivanti dai combustibili rispetto al 2021 (in aumento del 21,6%) sono riconducibili prevalentemente all'inclusione degli stabilimenti del Gruppo White Drive nel perimetro di rendicontazione. A tal proposito, le emissioni di Scope 2 sono legate principalmente all'energia elettrica acquistata e solo

marginalmente all'energia termica acquistata. L'energia necessaria per le attività del Gruppo, ad eccezione di quanto autoprodotta con gli impianti fotovoltaici, è fornita da aziende esterne, le cui emissioni del 2022 calcolate secondo il metodo location-based, ammontano a 60.908 tonnellate di CO₂eq.

GRI 305-2

Emissioni di GHG – Indirette - Location Based	U.M.	2020	2021	2022
Indirette da elettricità	ton CO ₂ eq	37.884	38.413	60.886
Indirette da energia termica	ton CO ₂ eq	20	25	22
Totale emissioni Scope 2	ton CO₂eq	37.903	38.438	60.908

Di seguito si riporta invece il calcolo delle emissioni secondo il metodo *market based*.

GRI 305-2

Emissioni di GHG - Indirette - Market Based	U.M.	2020	2021	2022
Indirette da elettricità	ton CO ₂ eq	44.842	47.740	72.857
Indirette da energia termica	ton CO ₂ eq	20	25	22
Totale emissioni Scope 2	ton CO₂eq	44.861	47.765	72.879

Così come per l'aumento dei consumi energetici, le emissioni di CO₂ sono aumentate rispetto all'anno precedente per effetto di due fattori: (i) in primo luogo, l'inclusione nel perimetro di rendicontazione dei nuovi stabilimenti delle società appartenenti al Gruppo White Drive e (ii) e, successivamente, l'aumento

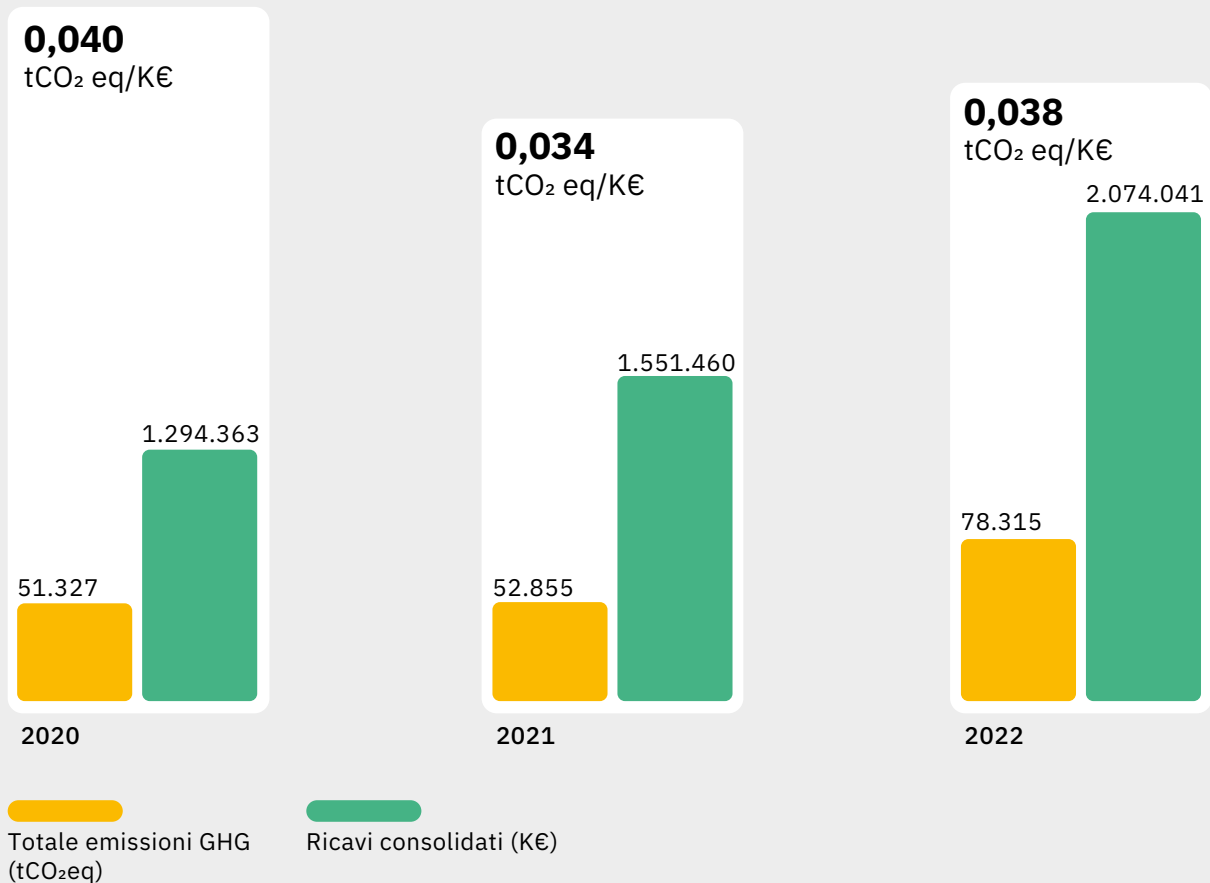
delle attività produttive aziendali a seguito della ripresa dei mercati. Considerato che i ricavi del perimetro di riferimento sono aumentati di circa il 34%, l'intensità di emissione di GHG per il 2022 risulta in crescita rispetto all'esercizio precedente, passando da 0,034 tCO₂/k€ a 0,038 tCO₂/k€.

GRI 305-4

Intensità emissioni di GHG	U.M.	2020	2021	2022
Emissioni GHG Scope 1 e Scope 2 (location-based)	ton CO ₂ eq	51.327	52.855	78.315
Ricavi consolidati	k€	1.294.363	1.551.460	2.074.041
Intensità emissioni GHG Scope 1 e Scope 2 (location-based)	tCO₂/k€	0,040	0,034	0,038
Emissioni GHG Scope 1 e Scope 2 (market-based)	ton CO ₂ eq	58.285	62.181	90.286
Ricavi consolidati	k€	1.294.363	1.551.460	2.074.041
Intensità emissioni GHG Scope 1 e Scope 2 (market-based)	tCO₂/k€	0,045	0,040	0,044

Intensità emissiva

(Totale emissioni tCO₂ eq/K€)



Un altro impatto generato dal Gruppo è rappresentato dalle emissioni dirette di inquinanti in atmosfera. Tra questi, coerentemente con la tipologia di attività svolte presso gli stabilimenti produttivi del Gruppo Interpump,

la parte più rilevante è costituita dalle polveri e dagli ossidi di azoto, pur tuttavia in leggero calo rispetto all'esercizio precedente.

GRI 305-7

Emissioni significative in atmosfera	U.M.	2020	2021	2022
Particulate	Tons	4,2	3,8	3,8
NOX	Tons	3,1	1,5	3,5
CO	Tons	0,0	0,1	3,5
Dioxins and Furane	qLTEQ	-	-	-
IPA	Tons	-	-	-
COT	Tons	1,3	2,3	0,8
PB	Tons	-	-	-
ZN	Tons	0,0	0,0	0,0
HG	Tons	-	-	-
SOX	Tons	0,0	0,0	0,9
HCl	Tons	0,3	0,3	0,2
HF	Tons	0,1	0,1	0,0
NI	Tons	0,0	0,0	0,0
Oil mist	Tons	0,4	0,1	0,2

Impiego di risorse idriche

GRI 303-1; GRI 303-2; GRI 303-3; GRI 303-4

Il Gruppo Interpump utilizza l'acqua nell'ambito dei suoi processi produttivi, soprattutto all'interno delle fasi di assemblaggio e di test delle pompe ad alta e altissima pressione. L'acqua utilizzata per tali fini proviene principalmente da rete pubblica (69%) e per il resto da pozzi

di proprietà (31%). Tra i Paesi del Mondo in cui il Gruppo Interpump opera, secondo la classificazione delle aree a stress idrico riportata da Acqueduct World Resources Institute, 19 si trovano in condizioni di stress idrico medio/basso (categoria inferiore a 2), mentre 13 (tra cui l'Italia) rientrano in classi di stress alto/elevato.

Categoria Stress idrico	N° Paesi
0 - Low (<10%)	13
1 - Low-medium (10-20%)	3
2 - Medium-high (20-40%)	3
3 - High (40-80%)	6
4 - Extremely high (>80%)	7
Totale	32

Di seguito sono forniti i dati inerenti i prelievi e gli scarichi idrici totali del Gruppo Interpump, con il dettaglio rispetto alle aree a stress idrico alto/elevato (>=3). Il prelievo complessivo di acqua è di circa 342 mila metri cubi per il 2022, in calo del 0,9% rispetto al 2021. Tale prelievo è utilizzato principalmente in occasione dei test di collaudo delle pompe ad alta e altissima pressione prima della loro vendita sul mercato, mentre invece è secondario l'utilizzo di acqua per fini civili e per i sistemi antincendio. Il calo dei prelievi registrato nel corso dell'anno è riconducibile principalmente all'installazione di nuovi impianti per il

trattamento e recupero dell'acqua all'interno del ciclo produttivo; tra questi, si segnalano a titolo esemplificativo gli investimenti della società controllata italiana Pioli S.r.l. e della controllata americana NLB Corporation. Il 99,6% dell'acqua prelevata risulta essere catalogabile come acqua dolce (fresh water), ossia con una componente totale di solidi disciolti (Total dissolved solids) inferiore a 1gr per litro. Circa il 84% dell'acqua non consumata nell'ambito dei processi produttivi viene scaricata nel sistema fognario.

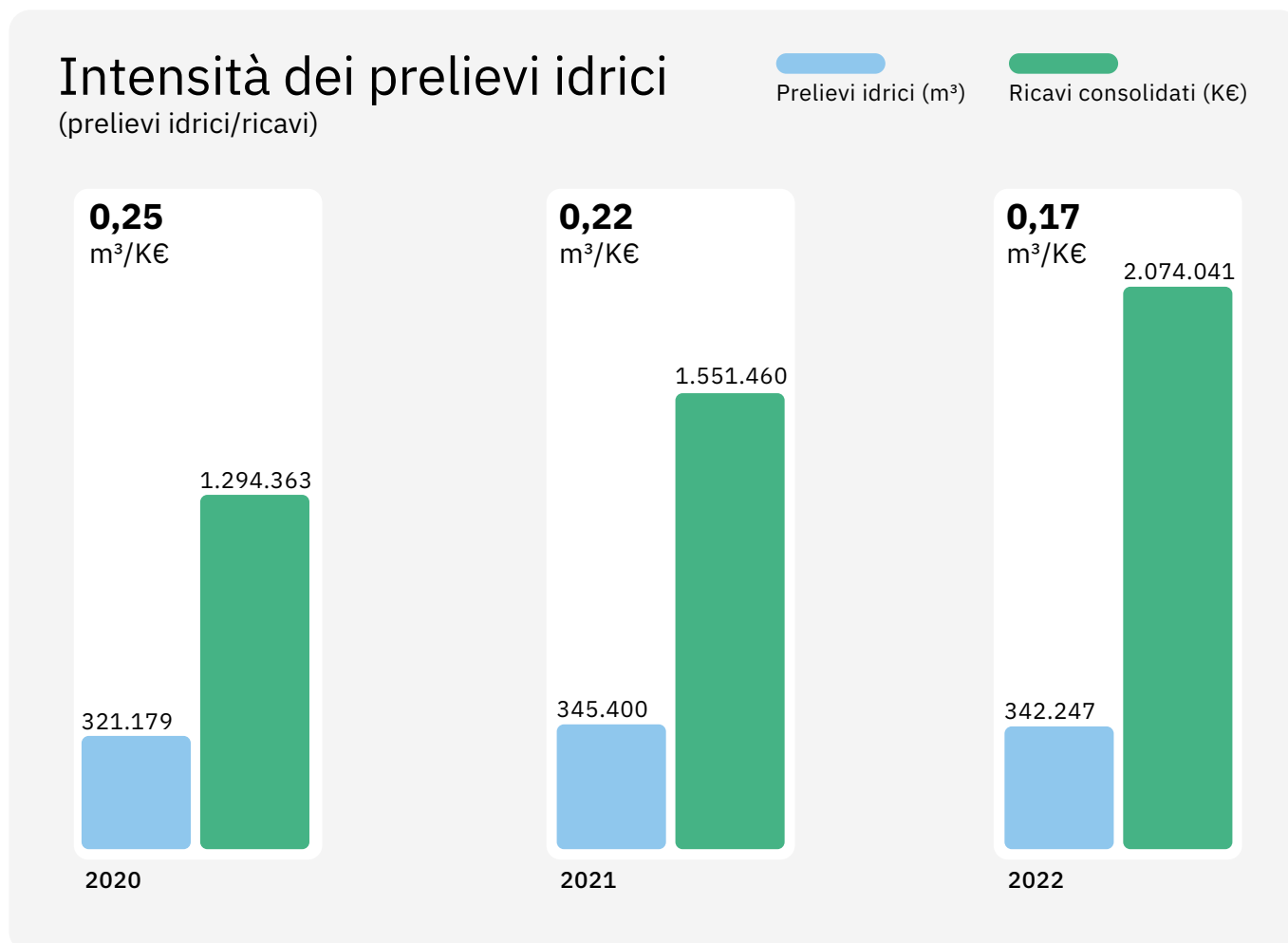
GRI 303-3 Prelievi idrici

Fonte	U.M.	2020		2021		2022	
		Totale di Gruppo	di cui da aree a stress idrico alto/elevato	Totale di Gruppo	di cui da aree a stress idrico alto/elevato	Totale di Gruppo	di cui da aree a stress idrico alto/elevato
Rete pubblica (acquedotto)	m³	166.905	116.523	188.235	134.707	235.909	136.920
di cui acqua potabile	m ³	166.905	116.523	188.235	134.707	235.909	136.920
di cui altro	m ³	-	-	-	-	-	-
Pozzi di proprietà/in concessione	m³	154.274	128.612	156.866	131.172	104.841	97.549
di cui acqua potabile	m ³	152.730	127.068	155.593	129.899	103.382	96.090
di cui altro	m ³	1.544	1.544	1.273	1.273	1.459	1.459
Altre fonti	m³	-	-	298	-	1.497	-
di cui acqua potabile	m ³	-	-	298	-	1.497	-
di cui altro	m ³	-	-	-	-	-	-
Corpi idrici superficiali	m³	-	-	-	-	-	-
di cui acqua potabile	m ³	-	-	-	-	-	-
di cui altro	m ³	-	-	-	-	-	-
Totale	m³	321.179	245.135	345.400	265.879	342.247	234.469
di cui acqua potabile	m ³	319.635	243.591	344.127	264.606	340.788	233.010
di cui altro	m ³	1.544	1.544	1.273	1.273	1.459	1.459

Il Gruppo Interpump resta sempre impegnato nella riduzione generale dei consumi idrici. A conferma di ciò, i prelievi rapportati per unità di fatturato si sono ridotti

rispetto all'anno precedente di 0,05 m³/k€, passando da 0,22 m³/k€ nel 2021 a 0,17 m³/k€ nel 2022.

Intensità prelievi idrici	U.M.	2020	2021	2022
Prelievi idrici	m ³	321.179	345.400	342.247
Ricavi consolidati	k€	1.294.363	1.551.460	2.074.041
Intensità prelievi idrici	m ³ /k€	0,25	0,22	0,17



L'acqua di processo¹ scaricata nel corso del 2022, pari complessivamente a circa 170 mila metri cubi (-9,4% rispetto all'anno precedente), è destinata quasi completamente a scarichi in fognatura, nel rispetto delle autorizzazioni concesse.

1 Nell'applicazione dello standard 303-4, non sono stati considerati gli scarichi di acque reflue civili e la prima pioggia, se non quando richiesti dall'Autorità. Pertanto, la metodologia procede in continuità con quanto fatto negli esercizi precedenti. Resta fermo che la qualità degli scarichi idrici deve rispettare le disposizioni normative applicabili localmente.

GRI 303-4 Scarichi idrici

Fonte	U.M.	2020		2021		2022	
		Totale di Gruppo	di cui da aree a stress idrico alto/elevato	Totale di Gruppo	di cui da aree a stress idrico alto/elevato	Totale di Gruppo	di cui da aree a stress idrico alto/elevato
Fognatura	m³	159.079	127.452	161.203	128.740	149.548	105.824
di cui acqua potabile	m ³	155.425	124.920	155.502	124.834	144.691	102.927
di cui altro	m ³	3.654	2.532	5.701	3.906	4.857	2.897
Corpi idrici superficiali	m³	19.172	19.172	26.835	26.835	20.907	20.907
di cui acqua potabile	m ³	19.172	19.172	26.835	26.835	20.907	20.907
di cui altro	m ³	-	-	-	-	-	-
Altre destinazioni	m³	1.833	-	-	-	-	-
di cui acqua potabile	m ³	1.833	-	-	-	-	-
di cui altro	m ³	-	-	-	-	-	-
Totale	m³	180.084	146.624	188.038	155.575	170.455	126.731
di cui acqua potabile	m ³	176.430	144.092	182.337	151.669	165.598	123.834
di cui altro	m ³	3.654	2.532	5.701	3.906	4.857	2.897



Gestione dei rifiuti

GRI 306-1; GRI 306-2; GRI 306-3; GRI 306-4; GRI 306-5

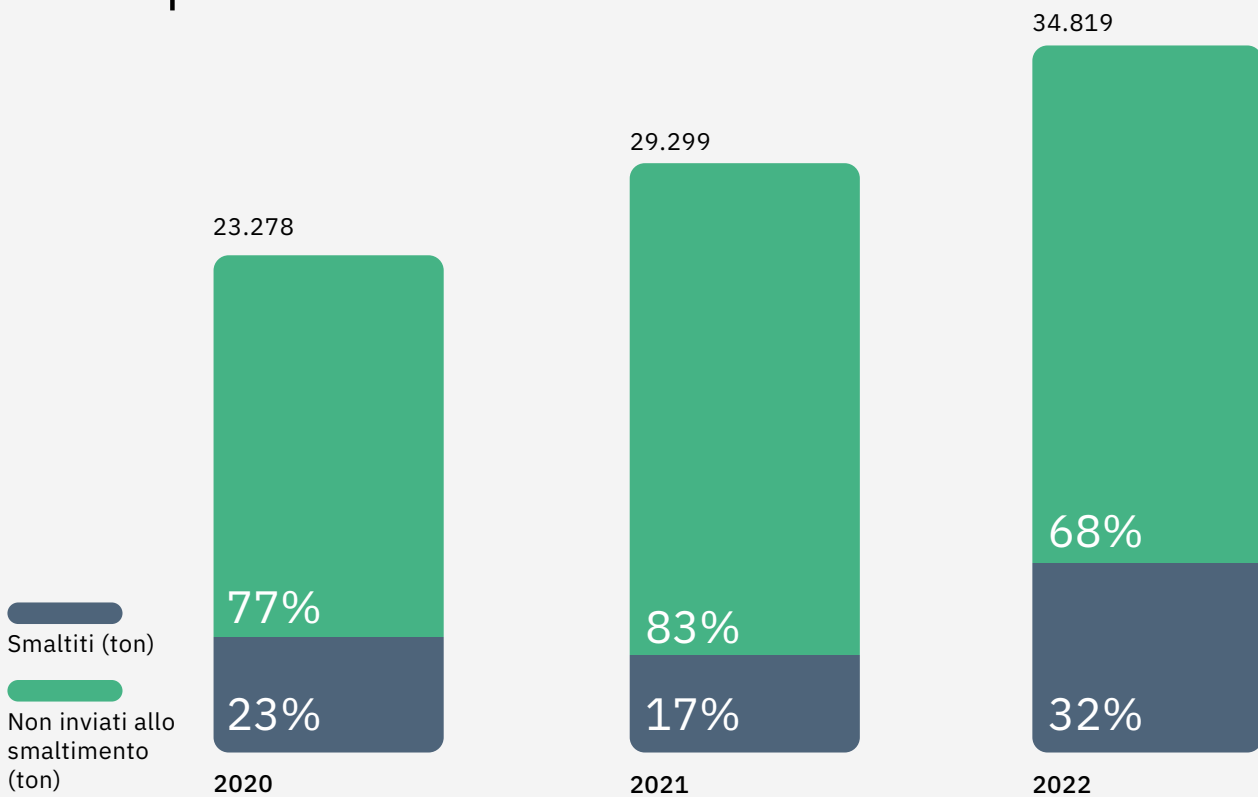
Nonostante il basso impatto delle attività in termini di generazione dei rifiuti, il Gruppo Interpump persegue una strategia di riduzione dei quantitativi di rifiuti. In particolare, in occasione della presentazione del Piano ESG, il Gruppo si è impegnato a esplorare la fattibilità di un progetto pilota di economia circolare e valorizzare, così, al meglio i propri scarti di lavorazione.

L'ampiezza delle attività e delle geografie del Gruppo Interpump richiede che le scelte di gestione e smaltimento dei rifiuti siano effettuate in maniera autonoma dalle singole società, nel rispetto delle normative locali applicabili. In particolare, la produzione di rifiuti, da parte delle società del Gruppo, è imputabile principalmente alle attività di tornitura e fresatura, le quali generano in maniera preponderante scarti di lavorazioni del metallo. Lo smaltimento di tali scarti è posto in essere, da ogni società del Gruppo, per il tramite di smaltitori autorizzati che ne prevedono, ove possibile, il recupero e riciclo al fine di minimizzare gli impatti sull'ambiente.

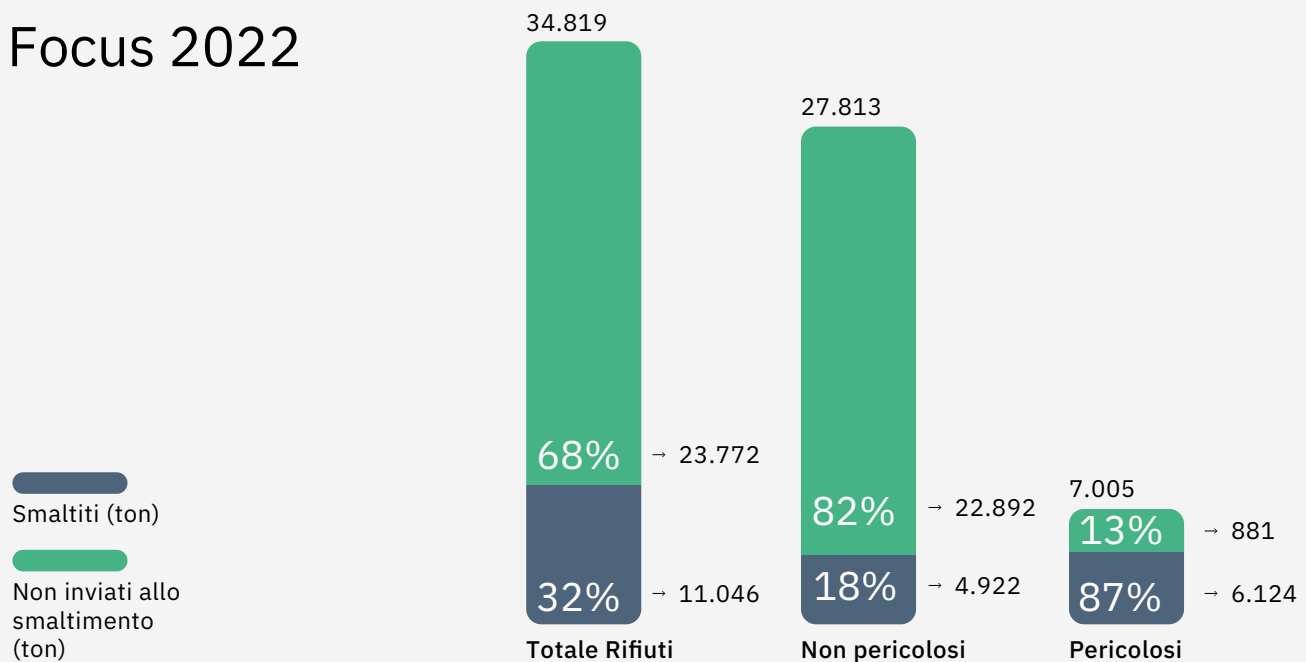
Nel 2022 sono state generate complessivamente dal Gruppo Interpump circa 35 mila tonnellate di rifiuti, di cui l'80% classificati come non pericolosi. A seguito dell'incremento del fatturato in modo più che proporzionale rispetto all'aumento dei rifiuti, l'incidenza dei rifiuti per unità di fatturato è diminuita rispetto agli anni precedenti.

Sono numerose le società del Gruppo che adottano pratiche di gestione dei rifiuti e degli scarti di produzione, permettendo così una generale riduzione della quantità totale di rifiuti prodotti, ma anche maggiori flussi destinati ad attività di recupero e riciclo. Tra le attività maggiormente diffuse si segnalano, a titolo di esempio, la separazione di acqua emulsionata per il riutilizzo degli oli per emulsione e i sistemi di compattamento del truciolo prodotto dalle lavorazioni meccaniche, comportando una riduzione dei volumi trasportati e, di conseguenza, delle relative emissioni GHG. Di seguito si riporta una sintesi dei rifiuti prodotti evidenziando la quantità di rifiuti recuperati, smaltiti, pericolosi e non pericolosi (espressi in tonnellate).

Rifiuti prodotti



Focus 2022



In termini quantitativi, il principale rifiuto prodotto dal Gruppo Interpump è rappresentato da limatura e trucioli di metalli ferrosi, il cui quantitativo raggiunge 18,9 mila tonnellate nel 2022. Questo flusso rappresenta il 54,4% del totale complessivo dei rifiuti generati annuali pari a 34.819 tonnellate. La frazione dei rifiuti metallici è aumentata nel 2022 soprattutto a seguito dell'ingresso delle Società del Gruppo White Drive nel perimetro di rendicontazione.

La destinazione finale dei rifiuti non pericolosi, relativamente all'esercizio 2022, è stata:

- circa l'82% (22.892 ton) a operazioni diverse dallo smaltimento, tra cui rientrano il riciclo, il recupero dei materiali e il ri-utilizzo;
- circa il 18% (4.922 ton) a smaltimento in discarica e termovalorizzazione.

Per ciò che attiene alle 7.005 tonnellate di rifiuti pericolosi prodotte:

- circa il 13% (881 ton) sono stati inviati a operazioni diverse dallo smaltimento;
- circa l'87% (6.124 ton) sono stati inviati a smaltimento.

Rispetto all'anno scorso, oltre all'ingresso di White Drive, il principale fattore di discontinuità è rappresentato dall'incendio che ha colpito lo stabilimento di IMM Romania e che ha comportato l'invio di detriti e rottami in discarica e altre operazioni di smaltimento.

Si riportano di seguito alcune tra le principali categorie di rifiuti non pericolosi:

GRI 306-3

Rifiuti non pericolosi	U.M.	2020	2021	2022
12.01.01 - Limatura e trucioli di metalli ferrosi	ton	12.520	17.179	18.943
12.01.02 - Polveri e particolato di metalli ferrosi	ton	1.084	848	851
12.01.99 - Rifiuti non specificati altrimenti	ton	713	904	827
15.01.01 - Imballaggi di carta e cartone	ton	464	607	577
17.04.05 - Ferro e acciaio	ton	1.074	914	1.871
20.03.01 - Rifiuti urbani non differenziati	ton	1.281	947	608
Altri	ton	2.732	3.607	4.137
Totale rifiuti non pericolosi	ton	19.868	25.007	27.813

Per quanto riguarda invece i rifiuti pericolosi, le “emulsioni e soluzioni per macchinari” rappresentano il rifiuto che

viene prodotto in quantitativo maggiore (pari a circa il 10,3% dei rifiuti complessivi generati nel 2022).

GRI 306-3

Rifiuti pericolosi*	U.M.	2020	2021	2022
12.01.09* - Emulsioni e soluzioni per macchinari	ton	1.806	2.284	3.599
12.03.01* - Soluzioni acquose di lavaggio	ton	602	658	552
13.08.02* - Altre emulsioni	ton	94	239	44
15.02.02* - Assorbenti, materiali filtranti	ton	149	173	397
11.01.09* - Fanghi e residui di filtrazione	ton	133	166	132
Altri	ton	624	773	2.282
Totale	ton	3.410	4.292	7.005



Reparto montaggio prodotti di Reggiana Riduttori S.r.l. (San Polo d'Enza, Italia)

Nella seguente tabella sono indicate le diverse tipologie di trattamento dei rifiuti, con distinzione tra flussi inviati a smaltimento e altri non inviati a smaltimento (tra cui riciclo

e recupero). Si segnala che i quantitativi sono tutti smaltiti offsite.

GRI 306-3; GRI 306-4; GRI 306-5

Destino dei rifiuti per tipologia	2020	2021	2022
Valori in Ton			
1) Rifiuti pericolosi	3.410	4.292	7.005
NON inviati allo smaltimento	483	1.159	881
di cui preparati per il ri-uso	-	4	19
di cui riciclati	-	124	137
di cui altre operazioni di recupero	-	1.031	725
Inviati allo smaltimento	2.927	3.133	6.124
di cui termovalorizzati (con recupero di energia)	-	55	40
di cui termovalorizzati (senza recupero di energia)	-	124	163
di cui inviati in discarica	-	339	244
di cui altre operazioni di smaltimento	-	2.615	5.677
2) Rifiuti NON pericolosi	19.868	25.007	27.813
NON inviati allo smaltimento	17.389	23.163	22.892
di cui preparati per il ri-uso	-	669	496
di cui riciclati	-	19.449	18.617
di cui altre operazioni di recupero	-	3.046	3.778
Inviati allo smaltimento	2.479	1.844	4.922
di cui termovalorizzati (con recupero di energia)	-	137	248
di cui termovalorizzati (senza recupero di energia)	-	60	2.216
di cui inviati in discarica	-	953	1.085
di cui altre operazioni di smaltimento	-	693	1.373
Totale (1+2)	23.278	29.299	34.819
NON inviati allo smaltimento	17.872	24.323	23.772
di cui preparati per il ri-uso	-	673	516
di cui riciclati	-	19.573	18.754
di cui altre operazioni di recupero	-	4.076	4.503
Inviati allo smaltimento	5.406	4.977	11.046
di cui termovalorizzati (con recupero di energia)	-	192	288
di cui termovalorizzati (senza recupero di energia)	-	184	2.379
di cui inviati in discarica	-	1.292	1.330
di cui altre operazioni di smaltimento	-	3.308	7.050



7. Ambito socio- economico

La gestione delle tematiche socio-economiche

GRI 2-25; GRI 3-3

La distribuzione delle società su scala globale consente al Gruppo Interpump di stringere rapporti giornalieri con innumerevoli stakeholder, quali fornitori, clienti, azionisti, comunità e pubbliche amministrazioni. Nel corso degli anni, le società del Gruppo, che si diversificano per attività di business e dimensione, hanno avuto modo di stringere rapporti duraturi con tutti i propri interlocutori, contribuendo alla loro crescita e al loro sviluppo, tramite la creazione e la distribuzione di valore.

Seppur la stretta e salda interconnessione tra il Gruppo Interpump e le comunità possa apportare numerosi vantaggi per tutti i soggetti coinvolti, ciò può rivelarsi fonte di potenziali rischi. Infatti, il Gruppo riconosce che l'andamento delle proprie attività potrebbe avere ripercussioni sui fornitori da cui periodicamente acquista materie prime, prodotti semilavorati e servizi, disattendendo, al contempo, le aspettative dei propri clienti e azionisti. Inoltre, Interpump riconosce la necessità di mantenere un'interazione bidirezionale costante con la generalità degli azionisti e degli investitori istituzionali al fine di garantire una comunicazione trasparente delle informazioni.

Al fine di ridurre eventuali impatti negativi sull'intera catena di fornitura, il Gruppo si impegna a diffondere una cultura di diversificazione dei propri approvvigionamenti con l'obiettivo di tutelare i propri fornitori e garantire la continuità dell'operatività aziendale. All'interno delle società del Gruppo, i processi di acquisto sono orientati alla ricerca del massimo vantaggio competitivo, alla concessione delle pari opportunità per ogni fornitore, nonché alla lealtà ed imparzialità, principi contenuti nel Codice Etico che ogni fornitore deve accettare. In aggiunta, come riportato nel Codice Etico di Gruppo, è espressamente vietato accettare pressioni indebite nella scelta dei fornitori, la quale deve invece basarsi su una valutazione oggettiva che consideri lo sviluppo tecnologico, il costo e la qualità dei servizi offerti. Tra i criteri analizzati, il Gruppo considera positivamente anche le performance socio-ambientali dei fornitori. Inoltre, il Gruppo reputa la soddisfazione dei clienti un fattore di primaria importanza

per il proprio successo e pertanto, ritiene fondamentale proporre soluzioni all'avanguardia, che soddisfino al meglio le richieste dei propri end-user e, in generale, del mercato, puntando su standard qualitativi elevati periodicamente valutati dagli stessi clienti. Le soluzioni innovative proposte mirano a ridurre l'impatto ambientale e il consumo energetico, garantendo al cliente il massimo della sicurezza. Poiché i prodotti del Gruppo sono impiegati nella creazione di ulteriori prodotti finiti da parte dei propri clienti, l'esportazione degli stessi opera nel rispetto delle normative vigenti, tra cui quelle in materia di "dual use" e le leggi internazionali sull'embargo.

Nello svolgimento delle proprie attività, il Gruppo Interpump ha adottato misure adeguate alla protezione dei dati personali e garantisce il trattamento degli stessi in conformità alla normativa vigente. Al fine di tutelare tutti gli stakeholder, i dipendenti e i collaboratori del Gruppo si impegnano a gestire con la massima riservatezza e confidenzialità le informazioni al fine di evitare l'appropriazione ed utilizzo indebito delle stesse. Diversamente, Interpump si impegna a trasmettere ai propri azionisti ed investitori istituzionali tutte le informazioni necessarie, nonché la conoscibilità al mercato dei fatti gestionali e degli eventi societari, che possano influenzare in maniera rilevante il valore degli strumenti finanziari emessi.

Il monitoraggio delle iniziative sopracitate è delegato alle singole società, le quali sono tenute a comunicare alla Capogruppo eventuali non conformità alle normative sopracitate. Nel triennio oggetto di rendicontazione, il numero e il valore delle sanzioni monetarie relative a violazioni di norme e/o regolamenti in tema economico e sociale è stato non significativo.

Con riferimento all'ambito socio-economico, il Gruppo Interpump ha definito obiettivi di breve e medio periodo, all'interno del piano ESG, tra i quali la definizione e la diffusione di un modello di valutazione dei fornitori secondo criteri sociali e ambientali, il consolidamento della compliance fiscale e la pubblicazione periodica della rendicontazione Country By Country (CBC Report).

Salute e sicurezza dei clienti

GRI 416-2

Nel triennio di riferimento, non sono stati rilevati casi di non conformità a norme in materia di sicurezza dei prodotti, a fronte dei quali si sia resa necessaria l'attivazione della polizza richiamo prodotti. Si segnala, infine, che nel triennio

di rendicontazione alcuni fornitori del Gruppo sono stati sottoposti ad una valutazione attinente alle tematiche sociali. In ogni caso si rileva che i principi attinenti al rispetto di tali tematiche sono riportati all'interno del Codice Etico, che è oggetto di distribuzione ai principali fornitori.

Valore economico generato e distribuito

GRI 201-1

Il valore economico generato e distribuito rappresenta la capacità di un'azienda di creare ricchezza e di ripartire la stessa tra i propri stakeholder. Per il Gruppo Interpump, il valore economico generato nel 2022 è pari a 2.125 milioni di Euro (Ricavi netti - risultato netto) e viene distribuito in una misura pari al 88% (1.878 milioni di euro).

Si segnala che il Gruppo Interpump ha una limitata esposizione in Russia e Ucraina e, pertanto, i principali

effetti del conflitto riscontrati sono, in primo luogo, lo shock economico-finanziario registrato a livello globale e, in secondo luogo, l'acuirsi degli effetti indiretti (ad esempio, l'incremento del prezzo delle commodities, dei tassi di interesse, del tasso di inflazione ed effetti incontrollati nella supply chain e/o nell'interruzione di forniture e nello scenario competitivo) che il perdurarsi di tale situazione ha riflesso su tutto il sistema economico.

Valore generato e distribuito (in migliaia di Euro)	2020	2021	2022*
Totale valore economico distribuito	1.184.759	1.460.775	1.878.255
- Personale	309.065	353.442	423.341
- Fornitori**	784.720	975.460	1.301.001
- Pubblica amministrazione	55.646	77.943	100.525
- Azionisti***	29.188	30.018	33.053
- Sistema finanziario	6.140	23.912	20.335
Totale valore economico trattenuto	129.035	172.845	247.187
Totale valore economico generato	1.313.794	1.633.620	2.125.442

* Il prospetto del valore economico generato e distribuito è stato calcolato a partire dal Conto Economico Consolidato di Gruppo e pertanto include, per il 2022, la società Eurofluid Hydraulic S.r.l., esclusa invece dal perimetro della DNF 2022.

** La voce include gli ammortamenti delle immobilizzazioni

*** Il valore distribuito agli azionisti è pari al valore del dividendo erogato durante l'anno di rendicontazione utilizzando il principio di contabilizzazione di cassa. Si rimanda al documento "Relazione finanziaria Annuale 2022" sul sito della società www.interpumpgroup.it per ulteriori approfondimenti.

Responsabilità fiscale

GRI 207-1; GRI 207-2; GRI 207-3; GRI 207-4

Interpump Group S.p.A. agisce secondo i valori di onestà, correttezza e trasparenza nella gestione dell'attività fiscale, in linea con i principi definiti all'interno del proprio Codice Etico adottato da tutte le società del Gruppo.

Il Gruppo ritiene che il pagamento delle imposte contribuisca al raggiungimento degli obiettivi globali di uno sviluppo economico e sociale sostenibile e al consolidamento e alla crescita delle economie dei Paesi in cui le società del Gruppo operano. Per tale motivo, il Gruppo pone attenzione al rispetto delle normative fiscali agendo con correttezza e responsabilità nelle giurisdizioni in cui è presente, lavorando a stretto contatto con i consulenti fiscali, i revisori legali e le autorità fiscali per assicurare il pagamento delle imposte dovute.

Il Gruppo non persegue un approccio fiscale aggressivo mirato al risparmio di imposta e lotta attivamente contro l'evasione fiscale, non avvalendosi di strutture societarie fittizie prive di scopo economico o commerciale.

Il Gruppo persegue attivamente l'obiettivo di non delocalizzare il reddito in territori classificati come paradisi fiscali o in quelli considerati non cooperativi con le autorità fiscali. Il Gruppo, nel definire i prezzi delle operazioni intercompany, si ispira al principio della libera concorrenza tra le parti. Agire responsabilmente dal punto di vista fiscale è quindi per il Gruppo un comportamento orientato anche alla tutela del patrimonio sociale e alla creazione di valore nel medio-lungo periodo nell'ottica di uno sviluppo sostenibile. All'interno del Gruppo la governance fiscale è retta dai principi contenuti nel Codice Etico.

La responsabilità della gestione delle tematiche fiscali di Interpump Group S.p.A. fa capo agli amministratori delle singole società sotto il coordinamento del CFO di Gruppo nel rispetto delle regole contenute nel Codice Etico, nelle procedure aziendali e, per quanto applicabile, nel Modello di Organizzazione e Gestione. Le funzioni preposte alla gestione delle tematiche fiscali delle singole società del Gruppo agiscono nel rispetto del Codice Etico e delle procedure aziendali definite dalla Capogruppo. Esiste un canale di comunicazione e interazione tra le funzioni operanti nelle materie tributarie delle singole società del Gruppo e la funzione finanziaria e amministrativa della Capogruppo. L'approccio fiscale del Gruppo è retto dai principi di compliance alle normative tributarie nazionali e internazionali. Il Gruppo mira a conformarsi alla lettera e allo spirito delle normative fiscali vigenti nei Paesi in cui opera, bilanciando le attività di business con l'obiettivo di perseguire uno sviluppo sostenibile.

Il Gruppo coopera con le autorità fiscali, mettendo a disposizione delle stesse le informazioni necessarie per assicurare un'applicazione efficace ed equa delle leggi fiscali, rispondendo in maniera tempestiva e completa alle

richieste di informazioni e di documentazione avanzate dalle autorità competenti nelle giurisdizioni in cui opera.

Governance fiscale, controllo e gestione del rischio

GRI 207-2

La governance fiscale del Gruppo fa capo all'Organo Amministrativo che si avvale del supporto del CFO di Interpump Group S.p.A. e dei Responsabili Amministrativi di ciascuna società controllata. Le società del Gruppo adottano un sistema di controllo interno, che fa capo all'Amministratore incaricato del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi (SCIGR), al fine di verificare la compliance alla normativa tributaria. Il Gruppo mira a minimizzare il rischio fiscale, adottando ogni cautela utile e funzionale al conseguimento di tale obiettivo. Il trattamento fiscale delle singole operazioni viene gestito secondo scelte e interpretazioni fiscali ragionevoli e fondate, con l'ausilio, se necessario, di qualificati consulenti fiscali esterni.

I rischi in materia fiscale sono gestiti in accordo al modello aziendale di gestione dei rischi e alle procedure amministrativo/contabili predisposte in conformità alla Legge 262/2005, per le società del Gruppo rientranti nel perimetro della Legge anzidetta. I canali aziendali di whistleblowing possono essere utilizzati anche per segnalare eventuali criticità relative a comportamenti non etici o illeciti e all'integrità dell'organizzazione in materia fiscale.

Si segnala che, nel novero delle iniziative presenti nel Piano ESG 2023-2025, due sono dedicate alle tematiche fiscali.

In particolare, l'obiettivo in ambito Governance G.4 prevede il consolidamento della compliance fiscale e l'allineamento con le best practices tributarie.

Al fine di realizzare tale obiettivo, Interpump Group S.p.A. ha individuato come strumento elettivo l'implementazione di un modello di rilevazione, misurazione, gestione e controllo della variabile fiscale (i.e. Tax Control Framework). Inoltre, a livello di Gruppo è previsto un consolidamento della compliance fiscale nazionale ed internazionale, anche al fine di gestire con più efficacia le nuove tematiche fiscali tra cui, in particolare, il Pillar Two emanato dall'OCSE.

Sempre in ambito Governance, l'obiettivo G.5 del Piano ESG prevede l'aggiornamento annuale, all'interno della DNF, delle informazioni richieste dal principio GRI 207-4 in materia di Rendicontazione Paese per Paese.

Coinvolgimento degli stakeholder e gestione delle preoccupazioni in materia fiscale

GRI 207-3

Non sono pervenute, nel periodo della presente DNF, sollecitazioni o segnalazioni da parte degli stakeholder rispetto a tematiche di natura fiscale. Eventuali richieste o segnalazioni, saranno analizzate dalle funzioni aziendali preposte alla compliance in materia fiscale.

Tutte le relazioni intrattenute con le autorità fiscali sono improntate ai principi di correttezza, trasparenza, professionalità, onestà e al rispetto della differente normativa applicabile nei Paesi in cui il Gruppo opera. Nei rapporti con le autorità fiscali competenti, il Gruppo agisce nel rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico e delle specifiche procedure interne aziendali. In caso di eventuali verifiche fiscali, ogni società del Gruppo agisce con trasparenza, correttezza e professionalità in tutte le comunicazioni con le autorità competenti, rispondendo tempestivamente, in maniera completa e accurata alle domande e alle richieste e mettendo a disposizione tutta la documentazione necessaria.

Rendicontazione fiscale nei Paesi in cui opera il Gruppo Interpump

GRI 207-4

Le seguenti informazioni relative alla rendicontazione fiscale del Gruppo Interpump, così come previsto dallo standard GRI 207-4, si riferiscono al report del Country by Country di Interpump Group S.p.A. dell'esercizio precedente. Il Gruppo Interpump ha operato nel 2021 attraverso 108 società, in 34 Paesi del mondo caratterizzati da una propria legislazione fiscale e tributaria. Nel corso dell'esercizio 2021, il Gruppo Interpump ha pagato imposte sul reddito¹ (Corporate Income Tax) per un totale di euro 52.780 milioni².

- 1 La differenza tra l'imposta sul reddito di ogni singola società del Gruppo maturata sugli utili o sulle perdite del periodo e l'imposta dovuta, calcolata con l'aliquota fiscale prevista dalla normativa locale, applicata sugli utili o le perdite ante imposte, risulta di valore non significativo al 31 dicembre 2021.
- 2 Per la rendicontazione dei dati 2020 e del relativo perimetro, si rimanda alle informazioni riportate nella DNF 2021.

Valori in k EUR

Giurisdizione fiscale	Ricavi da vendite verso terzi	Ricavi da operazioni infragruppo con altre giurisdizioni fiscali	Totale ricavi	Utili (Perdite) ante imposte sul reddito	Imposte sul reddito versate sulla base del criterio di cassa	Imposte sul reddito maturate nell'anno in corso	Capitale dichiarato	Utili non distribuiti	Numero di addetti	Immobilizzazioni materiali diverse dalle disponibilità liquide e mezzi equivalenti
Italia	694.154	187.776	881.930	155.224	21.473	37.424	570.626	725.117	3.309	279.947
Austria	6.499	65	6.564	634	145	157	140	1.062	24	589
Danimarca	4.910	385	5.295	419	85	79	201	1.137	17	906
Francia	34.226	920	35.146	5.212	869	1.252	3.772	4.842	69	3.242
Germania	89.688	32.772	122.460	30.720	8.253	9.345	54.768	86.343	538	29.062
Paesi Bassi	17.888	849	18.737	1.320	155	270	261	5.683	36	2.408
Portogallo	2.393	3.334	5.727	987	171	106	760	1.992	38	2.411
Regno Unito	32.415	2.423	34.838	3.499	214	617	18.141	50	138	6.083
Spagna	49.209	25.618	74.827	13.124	2.734	3.070	26.987	27.820	324	11.756
Svezia	1.387	16	1.403	-11	18	-	117	-40	4	41
Svizzera	3.453	58	3.511	325	-	24	103	105	2	690
Bulgaria	866	9.710	10.576	1.217	137	122	3	8.483	166	3.565
Polonia	29.560	6.193	35.753	6.700	869	1.200	35.067	5.077	583	28.928
Romania	5.492	9.380	14.872	1.819	88	242	3.209	6.823	186	10.103
Slovacchia	221	1.189	1.410	123	2	26	340	566	32	446
Moldavia	929	789	1.718	120	-	13	339	62	31	200
Ucraina	501	9	510	57	3	11	107	46	4	24
Russia	9.004	232	9.236	1.079	292	236	1.037	1.819	53	1.077
Canada	39.606	1.043	40.649	4.432	343	-490	11.244	3.298	207	18.018
USA	381.234	5.787	387.021	47.785	9.326	10.230	79.715	211.182	1.131	139.050
Cina	69.414	27.129	96.543	13.155	1.230	1.122	26.882	23.997	441	10.962
Australia	33.365	638	34.003	4.927	1.201	1.441	1.095	10.908	77	2.031
Nuova Zelanda	2.190	30	2.220	610	97	169	525	1.119	5	234
Singapore	1.982	18	2.000	276	38	48	654	29	3	43
Corea del Sud	22.885	189	23.074	2.829	306	519	6.700	587	91	6.615
Hong Kong	961	9	970	263	-	-	114	782	-	-
Messico	3.162	1.209	4.371	610	199	231	478	556	21	187
Brazil	18.104	476	18.580	2.522	497	448	10.109	-1.793	152	1.479
Cile	8.522	82	8.604	637	75	78	93	4.113	52	465
Colombia	3.962	38	4.000	598	-	187	91	515	16	75
Sud Africa	9.512	200	9.712	998	309	270	83	2.454	44	631
Emirati Arabi	1.059	128	1.187	32	-	-	373	-759	3	4
India	54.130	25.497	79.627	12.363	3.651	3.663	18.256	28.960	619	21.745
Zambia	182	-	182	3	-	-	-	-	2	1

Di seguito sono riportate le società incluse per Paese.

Paese	Nome società	Paese	Nome società
Italia	Interpump Group S.p.A.	Polonia	GS-Hydro Sp Z O O (Poland)
Italia	Teknova S.r.l.	Polonia	White Drive Motors and Steering Sp. z o.o.
Italia	Sit S.p.A.	Romania	IMM Hydro Est (Romania)
Italia	Servizi Industriali S.r.l.	Slovacchia	RR Slovakia A.S.
Italia	Inoxihp S.r.l.	Moldavia	Inoxpa Solutions Moldova
Italia	Tubiflex S.p.a.	Ucraina	Inoxpa Ukraine
Italia	Interpump Hydraulics S.p.A.	Federazione Russa	Inoxpa LTD (Russia)
Italia	Hydroven S.r.l.	Canada	Hydra Dyne Technology Inc (Canada)
Italia	Contarini Leopoldo S.r.l.	Canada	Galtech Canada
Italia	Oleodinamica Panni S.r.l.	Canada	RR Canada Inc.
Italia	IMM Hydraulics S.p.A.	USA	General Pump Inc. (USA)
Italia	Tekno Tubi S.r.l.	USA	NLB Corporation (USA)
Italia	FGA S.r.l.	USA	Hammelmann Corporation Inc. (USA)
Italia	Innovativ Gummi Tech S.r.l	USA	Muncie Inc. (USA)
Italia	Walvoil S.p.A.	USA	American Mobile Power Inc. (USA)
Italia	Inoxpa Italia Srl	USA	Walvoil Fluid Power Corp. (USA)
Italia	Interpump Piping GS S.r.l.	USA	Inoxpa USA Inc
Italia	Pioli S.r.l	USA	GS-Hydro U.S. Inc.
Italia	Reggiana Riduttori Srl	USA	RR USA Inc.
Italia	Berma S.r.l.	USA	Transtecno USA LLC
Italia	Transtecno Srl	USA	White Drive Motors and Steering, LLC
Italia	Gruppo IPG Holding S.p.A.	Cina	Hammelmann Pump System Ltd (China)
Italia	Leila Montipò e sorelle S.a.p.a.	Cina	Wuxi Interpump Weifu Hydraulics Company (China)
Austria	GS-Hydro Austria GmbH	Cina	Walvoil Fluid Power (Dongguan) Co., Ltd
Danimarca	Inoxpa Skandinavien A/S (Denmark)	Cina	Inoxpa Special Processing Equipment Co. Ltd (China)
Danimarca	GS-Hydro Denmark AS	Cina	GS-Hydro Piping Systems (Shanghai) Co. Ltd.
Francia	Hammelmann France	Cina	RR SUZHOU CO. Ltd (China)
Francia	Interpump Hydraulics France S.a.r.l.	Cina	Hangzhou Transtecno Power Transmissions CO., LTD (China)
Francia	Unidro Contarini Sas (France)	Australia	Hammelmann Australia Pty Ltd
Francia	Hypress France Sarl	Australia	Mega Pacific Pty Ltd (Australia)
Francia	Walvoil Fluid Power France Sarl.	Australia	Walvoil Fluid Power Australasia
Francia	Inoxpa Solutions France Sas	Australia	RR Pacific PTY LTD (Australia)
Francia	RR France Sarl	Nuova Zelanda	Mega Pacific NZ Pty Ltd (New Zealand)
Germania	Hammelmann GmbH (Germany)	Singapore	GS-Hydro Singapore Pte Ltd
Germania	Interpump Fluid Solutions Germany GmbH	Sud Corea	Walvoil Fluid Power Korea Llc.
Germania	GS-Hydro System GmbH (Germany)	Sud Corea	GS-Hydro Korea Ltd.
Germania	White Drive Motors and Steering GmbH	Hong Kong	HTIL (Hong Kong)
Paesi Bassi	GS-Hydro Benelux B.V.	Hong Kong	GS-Hydro Hong Kong Ltd
Paesi Bassi	RR Holland BV	Messico	Inoxpa Mexico
Paesi Bassi	Transtecno BV (Holland)	Messico	MA Transtecno S.A.P.I. de C.V. (Mexico)
Paesi Bassi	Transtecno Aandrijftechniek B.V. (Holland)	Brasile	Interpump Hydraulics Brasil
Portogallo	Improved Solutions Unipessoal Ltda (Portugal)	Brasile	GS-Hydro do Brasil Sistemas Hidraulicos Ltda
Regno Unito	Interpump Hydraulics UK	Cile	Hydrocar Chile S.A.
Regno Unito	Inoxpa (UK) Ltd	Colombia	Inoxpa Colombia Sas
Regno Unito	GS- Hydro UK Ltd	Sud Africa	Interpump South Africa Pty Ltd
Regno Unito	Hydraulics Ltd.	Sud Africa	Inoxpa South Africa
Regno Unito	Bristol Hose Limited	Emirati Arabi Uniti	Interpump Hydraulics Middle East FZE
Spagna	Hammelmann S.L. (Spain)	India	Interpump Hydraulics India Ltd
Spagna	Inoxpa S.A.U. (Spain)	India	Walvoil Fluid Power (India) Pvt.Ltd.
Spagna	GS-Hydro S.A.U (Spain)	India	Inoxpa India Private Ltd
Spagna	Suministros Franquesa S.A.,	India	RR India Private Limited
Spagna	Transtecno Iberica the Modular Gearmotor,s.a. (Spain)	Zambia	Interpump South Africa Pty Ltd
Svezia	GS-Hydro Ab (Sweden)		
Svizzera	Hammelmann Swiss GmbH		
Bulgaria	Copa Hydrosistem OOD (Bulgaria)		
Polonia	NLB Corp. Sp. z o.o. (Poland)		



8. Ambito attinente al rispetto dei diritti umani

La gestione delle tematiche attinenti ai diritti umani

GRI 2-25; GRI 3-3

Il Gruppo Interpump promuove lo sviluppo sostenibile e si impegna a creare valore nel lungo periodo a beneficio dei propri stakeholder, e delle comunità in cui tutte le società del Gruppo operano. Nello svolgimento di tali attività, Interpump promuove il rispetto dei diritti umani, sociali, economici e culturali, e tutela fermamente la libertà individuale in ogni sua forma, libera da qualsiasi discriminazione o violenza, e non tollera violazione alcuna a tali principi, nella stretta osservanza delle normative vigenti e delle Convenzioni Internazionali. Interpump aderisce, infatti, alle Linee Guida OCSE e ai Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani.

L'eterogeneità del proprio operato, il quale si estende a livello globale e la cui catena di approvvigionamento è anch'essa estesa in tutto il mondo, espone il Gruppo alla possibilità di interfacciarsi con contesti complessi, maggiormente caratterizzati da abusi e controversie sul luogo di lavoro, con condizioni ridotte di tutela della diversità e della non discriminazione, nonché possibili condizioni inadeguate per i lavoratori; tali condizioni possono portare alla violazione dei principi cardine di tutela dei diritti umani.

Le principali politiche adottate dal Gruppo Interpump a presidio dei temi attinenti ai diritti umani sono riportate nel Codice Etico, nella procedura di gestione delle segnalazioni ("Whistleblowing") e nelle Linee Guida in tema di tutela dei diritti umani, adottate obbligatoriamente e integralmente da tutte le Società del Gruppo e diffuse anche alle Terze Parti. Per le società di diritto italiano, aventi rilevanza strategica o in considerazione della loro dimensione o complessità organizzativa, è stato adottato il Modello di Organizzazione e Gestione ex. D. Lgs. 231/2001 ("Modello 231").

In particolare, attraverso tali politiche e Linee Guida, il Gruppo Interpump provvede a:

- garantire ai propri dipendenti e collaboratori la libertà di associazione e, al contempo, garantire l'assenza di pratiche non discriminatorie che penalizzino i dipendenti e i collaboratori in base all'appartenenza a tali associazioni;
- condannare qualsiasi forma di sfruttamento del lavoro estorto per il tramite di minacce, intimidazioni, punizioni o qualsiasi altra forma di violenza, fisica, psicologica e verbale, e/o per il tramite di gravi privazioni della libertà;
- vietare pratiche di sfruttamento del lavoro minorile;
- garantire l'assenza di qualsiasi pratica discriminatoria, sotto qualsiasi forma o basata su razza, credo religioso, età, origini etniche, stato civile, disabilità, orientamento

- sessuale, o qualsiasi altra condizione personale;
- assicurare che tutti i propri dipendenti e collaboratori siano trattati nel rispetto dei principi cardine di diversità, pari opportunità e inclusione;
- garantire adeguata formazione e diffusione circa l'importanza dei diritti umani ai propri dipendenti e collaboratori.

Il rispetto dei diritti umani è promosso dal Gruppo Interpump anche nei confronti dei soggetti terzi, coinvolti nella catena di fornitura. Pertanto, secondo quanto declinato dalle suddette politiche e Linee Guida, Interpump obbliga i propri fornitori a condurre rapporti commerciali di approvvigionamento e, più in generale, di fornitura di beni e/o servizi, che siano incentrati sul rispetto dei diritti umani contenuti nella Carta Internazionale dei Diritti Umani e nella Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro (Convenzione "ILO"), nonché sul rispetto dei diritti umani enunciati in qualsiasi altra norma o trattato internazionale vigente. In particolare, il Gruppo Interpump:

- condivide con i propri Fornitori i principi e i valori contenuti all'interno del Codice Etico e del Modello 231 (laddove presente);
- sottoscrive con i Fornitori appositi contratti che prevedano l'inserimento di clausole obbligatorie in cui i soggetti esterni dichiarino di aver compreso e di voler rispettare i principi e le regole contenute nel Codice Etico e nel Modello 231 (laddove presente);
- effettua verifiche e ispezioni, su base campionaria, al fine di accertare il rispetto dei diritti umani nell'intera filiera di fornitura.

Eventuali violazioni, sospette o note, dei diritti umani in generale, sono gestite con estrema priorità attraverso gli appositi canali di segnalazione descritti nella procedura del Whistleblowing.

Si segnala che, per il periodo di rendicontazione oggetto della presente DNF e per il biennio precedente, non sono state accertate forme di violazione alcuna in tema di diritti umani.

Il Gruppo agisce affinché ogni forma accertata di violazione dei diritti umani e discriminazione, sia opportunamente gestita con provvedimenti disciplinari adeguati nei confronti del proprio personale dipendente e dei collaboratori, in accordo ai contratti collettivi di riferimento e/o alle norme nazionali applicabili.

Non discriminazione e pari opportunità

GRI 406-1

Sul tema diversità ed inclusione ("D&I") sono state individuate diverse realtà del Gruppo (ad esempio: Muncie Inc. e Inoxpa SA), che adottano delle pratiche di gestione dei suddetti principi, in linea con le best practice a livello internazionale. In particolare, la società spagnola Inoxpa ha definito un piano formalizzato ed approvato per la gestione del tema (Plan de Igualdad) con specifici obiettivi, ha istituito un comitato ad hoc per il monitoraggio del piano (Comité Permanente de Igualdad) ed effettua attività di audit sulla corretta implementazione dello stesso, con particolare riferimento alle analisi sulla parità remunerativa. Per contrastare il fenomeno del gender

pay gap, invece, Muncie Inc ha formalizzato all'interno dell'Employee Handbook i propri principi in tema di D&I ed effettua attività di salary review considerando specifici indicatori. Si segnala che, nel triennio in esame, non sono stati segnalati episodi di discriminazione.

Inoltre, il Gruppo, garantisce il principio delle pari opportunità e di equità di trattamento a tutti i dipendenti e ai potenziali candidati. Con riferimento alla disclosure relativa alle Diversità e Pari opportunità, si rimanda a quanto riportato nella sezione "Composizione dell'organico".

Contratti significativi che non includono clausole relative ai diritti umani

I contratti con i fornitori seguono iter approvativi diversi in base alla significatività del contratto stesso; i passaggi approvativi e la gerarchia dei controlli sono sempre più stringenti al crescere della rilevanza dei contratti. In particolare, sono considerati "contratti significativi", ai fini della presente rendicontazione, gli ordini di acquisto o contratti di valore complessivo superiore a euro 500.000 (per singolo ordine o contratto).

Nel corso del triennio oggetto di rendicontazione, sono stati stipulati contratti significativi rispettivamente pari a 10 nel 2020, 16 nel 2021 e 12 nel 2022; tali contratti includono specifiche clausole correlate ai diritti umani e/o sono stati sottoposti a valutazioni ad hoc in materia di diritti umani.



9. Ambito attinente alla lotta contro la corruzione (attiva e passiva)

La gestione delle tematiche attinenti alla lotta contro la corruzione

GRI 2-25; GRI 3-3

Il Gruppo Interpump, nella condotta dei propri affari, crede fermamente che i comportamenti non etici ledano il rapporto di fiducia con i propri Stakeholder, e si impegna affinché le azioni dei propri dipendenti e collaboratori siano guidate da principi quali l'imparzialità, la lealtà, l'onestà e la correttezza, nonché la trasparenza e la professionalità, evitando situazioni conflittuali, anche solo potenziali, tra interessi personali e interessi aziendali.

Episodi di corruzione possono verificarsi lungo tutta la catena del valore e nei diversi paesi in cui il Gruppo opera, generando impatti negativi sulle comunità e sulla concorrenza di mercato. Pertanto, all'interno del proprio Codice Etico e delle Linee Guida (Global Compliance Program) in materia di Anti-corruzione, il Gruppo ripudia e condanna qualsiasi forma di corruzione, sia essa di natura pubblica o privata, impegnandosi a porre in essere tutte le azioni necessarie a prevenire la commissione di reati di corruzione, in ogni sua forma e manifestazione. Il Gruppo, inoltre, aderisce alle convenzioni Internazionali che vietano atti corruttivi di qualsiasi forma e/o entità, come ad esempio la Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di Pubblici Ufficiali Stranieri nelle operazioni economiche internazionali, e la Convenzione ONU contro la corruzione.

Nel perseguimento della propria politica di lotta a qualsiasi forma di corruzione, il Gruppo si impegna a:

- diffondere una cultura contraria a qualsiasi forma di corruzione;
- effettuare una adeguata valutazione delle controparti contrattuali;
- adottare programmi di comunicazione e formazione;
- monitorare costantemente l'operatività aziendale, anche attraverso il sistema organizzativo del Modello 231, per tutte le società che lo abbiano adottato, per dimensioni e/o rilevanza strategica.

In particolare, all'interno del Codice Etico e delle Linee Guida in tema, il Gruppo afferma il divieto di finanziare partiti

politici, sponsorizzazioni con finalità di propaganda politica o erogazioni che possano ravvisare conflitti di interesse, anche a organizzazioni sindacali, astenendosi in tal modo da qualsiasi pressione, diretta o indiretta, nei confronti di esponenti politici.

Il Gruppo si impegna inoltre affinché vi sia, nel proprio operato, piena e scrupolosa osservanza delle regole antitrust, nonché delle disposizioni delle Autorità regolatrici del mercato, con le quali garantisce una piena collaborazione in caso di formali richieste.

Sono fermamente proibiti e condannati comportamenti illegali, collusivi, pagamenti illeciti, istigazioni alla corruzione, corruzioni e favoritismi, quali comportamenti diretti o indirettamente messi in atto tramite terzi. Tutti i dipendenti, gli amministratori e i collaboratori del Gruppo sono obbligati a mantenere un comportamento etico e rispettoso delle leggi nei rapporti con l'esterno e le Terze Parti. Pertanto, nelle suddette Linee Guida, sono disciplinate criticamente le principali aree che potrebbero esporre gli operatori a rischi di corruzione, quali:

- la gestione delle spese di ospitalità, viaggio e rappresentanza;
- la gestione di omaggi, regalie e benefici;
- i facilitation payments, ovvero pagamenti effettuati ad un Pubblico Ufficiale per facilitare o accelerare un'azione o un atto;
- le relazioni con partner privati e soggetti riconducibili alla Pubblica Amministrazione;
- le sponsorizzazioni, le donazioni e i contributi ad associazioni politiche.

Qualunque violazione, accertata o sospetta, delle normative anticorruzione è gestita dal Gruppo prontamente attraverso i canali appositamente dedicati del *Whistleblowing*.

Si segnala che, per il periodo di rendicontazione oggetto della presente DNF e per i periodi di confronto, non sono state accertate forme di violazione alcuna in tema di corruzione.

Prevenzione della corruzione, concorrenza leale e contributi politici

GRI 205-3; GRI 206-1; GRI 415-1

Nel triennio oggetto di rendicontazione, non sono stati segnalati o rilevati casi di corruzione. Non sono state, inoltre, intraprese azioni legali relative a concorrenza

leale, antitrust e pratiche monopolistiche che abbiano coinvolto il Gruppo. Infine, si segnala che il Gruppo Interpump non ha erogato contributi di qualsivoglia natura a partiti o associazioni politiche.



10. Nota metodologica e GRI Content Index

Nota metodologica

GRI 2-5

Il presente documento costituisce la Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario (di seguito anche “DNF”) del Gruppo Interpump (Interpump Group S.p.A. e società consolidate integralmente, nel seguito anche il Gruppo o “IPG”), redatta ai sensi del Decreto Legislativo n. 254 del 30 dicembre 2016 (di seguito anche il “Decreto” o il “D.lgs. 254/2016”) e come previsto dallo stesso Decreto, si presenta come un documento distinto dalla Relazione sulla Gestione.

La presente DNF affronta i temi ritenuti rilevanti e previsti degli Artt. 3 e 4 del D. Lgs. 254/2016 con riferimento all’esercizio 2022 (dal 1° gennaio al 31 dicembre), nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell’attività d’impresa, del suo andamento, dei suoi risultati e dell’impatto sociale e ambientale prodotto dal Gruppo. La definizione degli aspetti rilevanti per il Gruppo Interpump e per i suoi stakeholder è avvenuta in base a un processo di analisi di materialità di cui è data descrizione nel capitolo “Stakeholder engagement e matrice di materialità”.

Il presente documento è stato sottoposto a esame limitato (“limited assurance engagement”) secondo quanto previsto dal principio “International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised)” dalla società di revisione EY S.p.A. La verifica è stata svolta secondo le procedure indicate nella “Relazione della Società di Revisione Indipendente” riportata in calce al documento. Gli indicatori quantitativi non riferiti ad alcuna general o topic-specific disclosure dei GRI Standards, riportati in corrispondenza delle pagine indicate nel Content Index, non sono oggetto di esame limitato da parte di EY S.p.A.

Periodo di riferimento

GRI 2-3

La presente DNF, redatta su base annuale, è relativa al periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2022, coerentemente con il periodo di riferimento della Relazione Finanziaria

Consolidata. Il Consiglio di Amministrazione di Interpump Group S.p.A. ha approvato la presente DNF in data 17 marzo 2023.

Il documento, inoltre, contiene i dati di carattere non finanziario relativi agli esercizi 2020 e 2021. Al fine di garantire una corretta comprensione del dato del 2022 e del confronto di quest’ultimo con i due anni precedenti, nelle note esplicative a supporto degli indicatori sono riportati, ove rilevanti, le variazioni del perimetro di rendicontazione, principalmente dovute alle società acquisite nel corso del triennio, nonché gli impatti dovuti alle variazioni dei tassi di cambio.

Perimetro

GRI 2-2

Rispetto al perimetro della Relazione Finanziaria Consolidata (si veda il sociogramma del Gruppo Interpump al 31 dicembre 2022, riportato al capitolo Il Profilo del Gruppo), nel presente documento sono escluse le società di seguito riportate, in quanto non operative, dormienti e/o in liquidazione: Bristol Hoses Ltd (UK), Interpump Piping GS S.r.l. (Italia), IMM Hydraulics Ltd (UK), NLB Poland Sp. Zoo (Resto d’Europa), Teknova S.r.l. (Italia) e Transtecno USA LLC (Nord America). Come criterio generale, sono escluse dal perimetro di rendicontazione, le società neoacquisite dal Gruppo Interpump nella seconda metà dell’anno solare al fine di garantire una completa ed accurata analisi e comparazione dei dati di tali società. Di conseguenza, risulta esclusa dal perimetro di rendicontazione della Dichiarazione Non Finanziaria 2022, la società Eurofluid Hydraulic S.r.l. in quanto acquisita successivamente al 30 giugno 2022.

Di seguito, si riportano le società consolidate integralmente nei dati economici, sociali ed ambientali suddivise per area geografica.

Perimetro Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario

Italia	Resto d'Europa	
Interpump Group S.p.A.	Copa Hydrosistem OOD (Bulgaria)	
Contarini Leopoldo S.r.l.	GS- Hydro UK Ltd	
Draintech S.r.l.	GS-Hydro Ab (Svezia)	
FGA S.r.l.	GS-Hydro Austria GmbH	
Hydroven S.r.l.	GS-Hydro Benelux B.V.	
IMM Hydraulics S.p.A.	GS-Hydro Denmark AS	
Innovativ Gummi Tech S.r.l.	GS-Hydro S.A.U (Spagna)	
Inoxihp S.r.l.	GS-Hydro Sp Z O O (Polonia)	
Inoxpa Italia Srl	GS-Hydro System GmbH (Germania)	
Interpump Hydraulics S.p.A.	Hammelmann France	
Oleodinamica Panni S.r.l.	Hammelmann GmbH (Germania)	
Pioli S.r.l.	Hammelmann S.L. (Spagna)	
Reggiana Riduttori S.r.l.	Hammelmann Swiss GmbH	
Servizi Industriali S.r.l.	Hypress France Sarl	
Sit S.p.A.	IMM Hydro Est (Romania)	
Tekno Tubi S.r.l.	Improved Solutions Unipessoal Ltda (Portogallo)	
Transtecno S.r.l.	Inoxpa (UK) Ltd	
Tubiflex S.p.A.	Inoxpa LTD (Russia)	
Walvoil S.p.A.	Inoxpa S.A.U. (Spagna)	
	Inoxpa Skandinavien A/S (Danimarca)	
	Inoxpa Solutions France Sas	
	Inoxpa Solutions Moldova	
	Inoxpa Ukraine	
	Interpump Fluid Solutions Germany GmbH	
	Interpump Hydraulics France S.a.r.l.	
	Interpump Hydraulics UK	
	RR Slovakia A.S.	
	RR France Sarl	
	RR Holland BV	
	Suministros Franquesa S.A.,	
	Transtecno Aandrijftechniek B.V. (Paesi Bassi)	
	Transtecno BV (Paesi Bassi)	
	Transtecno Iberica the Modular Gearmotor,s.a. (Spagna)	
	Unidro Contarini Sas (Francia)	
	Walvoil Fluid Power France Sarl.	
	White Drive Motors and Steering GmbH (Germania)	
	White Drive Motors and Steering Sp. z o.o. (Polonia)	
Nord America	Far East e Oceania	Resto del Mondo
American Mobile Power Inc. (USA)	GS-Hydro Hong Kong Ltd.	GS-Hydro do Brasil Sistemas Hidraulicos Ltda
Galtech Canada	GS-Hydro Korea Ltd.	Hydrocar Chile S.A.
General Pump Inc. (USA)	GS-Hydro Piping Systems (Shanghai) Co. Ltd.	Inoxpa Colombia Sas
GS-Hydro U.S. Inc.	GS-Hydro Singapore Pte Ltd.	Inoxpa India Private Ltd
Hammelmann Corporation Inc. (USA)	Hammelmann Australia Pty Ltd.	Inoxpa Mexico
Hydra Dyne Technology Inc. (Canada)	Hammelmann Pump System Ltd (Cina)	Inoxpa South Africa
Inoxpa USA Inc.	Hangzhou Transtecno Power Transmissions CO., Ltd (Cina)	Interpump Hydraulics Brasil
Muncie Inc. (USA)	Inoxpa Special Processing Equipment Co. Ltd (Cina)	Interpump Hydraulics India Ltd
NLB Corporation (USA)	Mega Pacific NZ Pty Ltd (Nuova Zelanda)	Interpump Hydraulics Middle East FZE
RR Canada Inc.	Mega Pacific Pty Ltd (Australia)	Interpump South Africa Pty Ltd
RR USA Inc.	RR Pacific PTY Ltd (Australia)	MA Transtecno S.A.P.I. de C.V. (Messico)
Walvoil Fluid Power Corp. (USA)	RR SUZHOU CO. Ltd (Cina)	RR India Private Limited
White Drive Motors and Steering, LLC (USA)	Walvoil Fluid Power (Dongguan) Co., Ltd	Walvoil Fluid Power (India) Pvt.Ltd.
	Walvoil Fluid Power Australasia	
	Walvoil Fluid Power Korea Llc.	
	Wuxi Interpump Weifu Hydraulics Company (Cina)	

Standard di rendicontazione

La presente DNF è stata redatta in conformità agli Standard di rendicontazione del Global Reporting Initiative (GRI) 2021. Dall'anno di rendicontazione 2021, è stato adottato il nuovo standard di rendicontazione GRI 306 – Waste 2020.

È parte integrante della presente Dichiarazione la “Tabella di correlazione tra temi materiali e indicatori GRI”, nella pagina successiva, inclusa al fine di dare evidenza della copertura degli indicatori GRI associati ad ogni tematica emersa come materiale. Inoltre, sotto ogni capitolo e/o paragrafo, si riporta per completezza il riferimento agli indicatori trattati.

Punto di contatto

GRI 2-3

Per richiedere informazioni in merito alla presente DNF è possibile scrivere alla casella e-mail: csr@interpumpgroup.it

Metodologie di calcolo

Di seguito si riportano le principali metodologie di calcolo e assunzioni per gli indicatori di prestazione di carattere non finanziario, riportati nella presente dichiarazione, in aggiunta a quanto già indicato nel testo (es. formule specifiche di calcolo).

Dati relativi all'ambito del personale

→ Organico

I dati relativi al personale (es. gli organici) fanno riferimento alle persone fisiche (non standardizzate in FTE1) al 31/12 del periodo di rendicontazione. In linea con i precedenti anni di rendicontazione, gli apprendisti sono stati considerati come dipendenti full-time a tempo determinato. La raccolta dati relativa ai lavoratori non dipendenti comprendeva, nel 2020 e 2021 solamente i somministrati; dal 2022 tale raccolta è stata estesa e comprende: tirocinanti, appaltatori, sub-appaltatori e lavoratori autonomi. Tali lavoratori sono intesi come lavoratori full time.

→ Salute e sicurezza

Gli indici relativi alle tematiche attinenti alla salute e alla sicurezza sono stati calcolati in accordo con quanto previsto dai GRI Standards, utilizzando come fattore moltiplicatore 200.000 (valore equivalente alle ore di lavoro annue), tale che:

1. Tasso di infortuni: n° di infortuni * 200.000 / ore effettivamente lavorate.
2. Tasso di infortuni con conseguenze gravi: n° di infortuni gravi * 200.000 / ore effettivamente lavorate.
3. Indice di gravità (LDR): n° di giorni persi * 200.000 / ore di lavoro previste.
4. Tasso di malattia professionale: n° di malattie professionali * 200.000 / ore effettivamente lavorate.

→ Compensazione totale annua

Data l'eterogeneità e le diverse legislazioni vigenti in materia di contrattualistica dei Paesi in cui opera il Gruppo, la raccolta del dato ha preso in considerazione solamente i dipendenti in forza al 31/12. Le retribuzioni dei dipendenti con contratto part-time e quelle del personale assunto in corso d'anno sono state normalizzate per renderle equivalenti a quelle di un dipendente con contratto full-time dall'1/1 al 31/12 dell'anno di rendicontazione. I dipendenti che hanno terminato il rapporto lavorativo nel corso dell'anno sono stati esclusi dal calcolo. Nella retribuzione totale annua sono state incluse:

- ↪ componenti fisse, cioè la retribuzione base annua normalizzata, comprensiva di eventuali riferimenti alla contrattazione collettiva e alla contrattazione individuale;
- ↪ componenti variabili, solo se effettivamente percepiti (principio di cassa): quali eventuali remunerazioni per ore di lavoro straordinario, premi e bonus, incentivi, provvigioni, fringe e flexible benefit.
- ↪ Se presenti, sono stati inoltre inclusi premi a lungo termine e le stock option. Queste ultime sono state valorizzate al *fair value* se esplicitato nella *Politica di Remunerazione* e invece con il reddito in natura se non esplicitato.

Il perimetro dei dati raccolti è coerente con i periodi di comparazione.

Dati relativi all'ambito ambientale

→ Raccolta dati ambientale

Per i dati ambientali, qualora non disponibili, sono stati utilizzati approcci di stima conservativi che hanno portato a scegliere le ipotesi associabili alle performance ambientali meno positive per l'Azienda.

→ Acqua e scarichi idrici

Con riferimento allo standard inerente ai prelievi e gli scarichi idrici è stata considerata fresh water (acqua dolce):

- ↪ l'acqua proveniente da fornitori terzi, ovvero da rete pubblica/acquedotto e per la quale lungo tutto il processo produttivo non è previsto alcuno scambio di materia;
- ↪ l'acqua prelevata da pozzi di proprietà e per cui sono svolte le analisi idriche in sede di scarico al fine di verificare i valori dell'acqua. Ciò al fine di confermare la circostanza che, nell'ambito del processo produttivo, non si verificano scambi di materia tali da comportare un aumento dei Total dissolved solids superiore a 1 grammo per litro. Laddove non fossero presenti analisi tali da confermare il rispetto della soglia di 1 grammo per litro, il Gruppo adotta un approccio prudenziale, classificando l'acqua sotto la categoria "other".

Per valutare lo stress idrico nei diversi Paesi in cui il Gruppo opera, si è fatto riferimento al database Acqueduct utilizzando le capitali dei singoli Paesi in cui si trovano le sedi delle società del Gruppo come valore di riferimento. I Paesi classificati tra quelli a stress idrico sono quelli aventi un valore pari o superiore a 3.

→ Emissioni

Il calcolo delle emissioni di gas a effetto serra è stato effettuato tramite la seguente formula: dato di attività (m³ di gas naturale, kWh di energia elettrica, ecc.) moltiplicato per il rispettivo fattore di emissione. Sono state, inoltre, considerate le perdite di gas refrigeranti (esprese in kg) moltiplicate per il rispettivo GWP (Global Warming Potential).

I fattori di emissione e i GWP utilizzati per il calcolo delle emissioni GHG sono i seguenti:

- **Emissioni Scope 1** per i fattori di emissione dei combustibili e i GWP dei gas refrigeranti sono tratti dal database “UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting - fuel properties” pubblicato dal Department for Environment, Food and Rural Affairs (di seguito anche “DEFRA”) del Governo inglese, annualmente aggiornato;
- **Emissioni Scope 2** per l’elettricità acquistata dalla rete elettrica, le emissioni sono state calcolate secondo due metodologie come richiesto dai GRI Standards:

↪ per il calcolo Location Based sono stati utilizzati i fattori di emissione inclusi nel documento “Confronti internazionali” pubblicato da Terna;

↪ per il calcolo Market-based sono stati utilizzati i fattori di emissione residual mix dei seguenti documenti: in base alle versioni più recenti disponibili per ogni anno di rendicontazione “European residual mix” pubblicato dall’Association of Issuing Bodies (AIB) e “Green-e Energy Residual Mix Emissions Rates” pubblicati da Center for Resource Solutions. Rispetto ai Paesi per i quali, al momento della redazione del documento, i fattori residual mix non sono disponibili pubblicamente da fonti accreditate o risultavano essere inferiori rispetto ai valori location-based, si è adottato un approccio conservativo e sono stati utilizzati i fattori di emissione applicati nel calcolo Location-based. Inoltre, si segnala che: (i) per il fattore di emissione applicato ai siti presenti negli USA è stata utilizzata la media algebrica dell’intero Paese; (ii) per il fattore di emissione 2022 relativo al Canada è stato utilizzato il medesimo fattore applicato nel 2020 in quanto non era disponibile una versione aggiornata (2018 Green-e Energy Residual Mix Emissions Rates);

→ **Emissioni Scope 3** Il Gruppo non ha attualmente gli elementi per rendicontare le emissioni Scope 3 e sta lavorando per avviare le attività di calcolo e reporting.

Tabella di correlazione tra temi materiali e indicatori GRI GRI 3-1

Si riporta di seguito, la tabella di correlazione tra i GRI Standards e i temi individuati, nonché il relativo perimetro di rendicontazione

Tematiche materiali	GRI Standard	Perimetro dell'impatto		
		Interno	Esterno	Limitazioni
Ambito ambientale				
Energia e cambiamenti climatici	GRI 302: Energy 2016 (302-1, 302-3)	Gruppo Interpump	-	-
	GRI 305: Emissions 2016 (305-1, 305-2, 305-4)			
Gestione della risorsa idrica	GRI 303: Water and Effluents 2018 (303-1, 303-2, 303-3, 303-4)	Gruppo Interpump		
Emissioni inquinanti	GRI 305: Emissions 2016 (305-7)	Gruppo Interpump		
Gestione dei rifiuti	GRI 306: Waste 2020 (306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5)	Gruppo Interpump		
Ambito economico-sociale				
Performance economica	GRI 201: Economic Performance (201-1)	Gruppo Interpump		
Imposte	GRI 207: Tax (207-1; 207-2; 207-3; 207-4)	Gruppo Interpump		
Salute e sicurezza dei clienti	GRI 416: Customer Health and Safety 2016 (416-2)	Gruppo Interpump		
Ricerca, sviluppo ed innovazione	-	Gruppo Interpump		
Ambito attinente il personale				
Salute e sicurezza dei dipendenti	GRI 403: Occupational Health and Safety 2018 (403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-9)	Gruppo Interpump	Lavoratori somministrati e di aziende esterne che operano presso le sedi del Gruppo	Rendicontazione parzialmente estesa sul perimetro esterno
Gestione del Capitale Umano	GRI 401: Employment 2016 (401-1)	Gruppo Interpump		
Formazione	GRI 404: Training and Education 2016 (404-1)	Gruppo Interpump		
Ambito attinente al rispetto dei diritti umani				
Tutela dei diritti umani, non discriminazione e pari opportunità	GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016 (405-1)	Gruppo Interpump		
	GRI 406: Non-discrimination 2016 (406-1)	Gruppo Interpump		
Ambito attinente alla lotta contro la corruzione				
Lotta contro la corruzione	GRI 205: Anti-corruption 2016 (205-3)	Gruppo Interpump		
	GRI 415: Political Contribution (415-1)	Gruppo Interpump		

Statement of use	Interpump Group S.p.A. ha redatto la presente Dichiarazione in conformità agli Standard GRI per il periodo 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022.
GRI 1 used	GRI 1: Foundation 2021
Applicable GRI Sector Standard(s)	Not applicable

GRI Standard	Disclosure	Location	Omission			Gri Sector Standard Ref. No.
			Requirement(s) omitted	Reason	Explanation	
General disclosures						
GRI 2: General Disclosures 2021	2-1 Organizational details	6-9	A gray cell indicates that reasons for omission are not permitted for the disclosure or that a GRI Sector Standard reference number is not available.			
	2-2 Entities included in the organization's sustainability reporting	82, 90-91				
	2-3 Reporting period, frequency and contact point	90, 92, Marzo 2023				
	2-4 Restatements of information	-				
	2-5 External assurance	90, 100-102				
	2-6 Activities, value chain and other business relationships	6, 10-12, 15				
	2-7 Employees	51-53				
	2-8 Workers who are not employees	54				
	2-9 Governance structure and composition	17-21				
	2-10 Nomination and selection of the highest governance body	17-21				
	2-11 Chair of the highest governance body	18-21				
	2-12 Role of the highest governance body in overseeing the management of impacts	18-21, 35-38, 39-42				
	2-13 Delegation of responsibility for managing impacts	17, 39-42				
	2-14 Role of the highest governance body in sustainability reporting	17-21, 35-38				
	2-15 Conflicts of interest	17-21				
	2-16 Communication of critical concerns	25-27				
	2-17 Collective knowledge of the highest governance body	18-21				

GRI Standard	Disclosure	Location	Omission			Gri Sector Standard Ref. No.
			Requirement(s) omitted	Reason	Explanation	
	2-18 Evaluation of the performance of the highest governance body	18-21				
	2-19 Remuneration policies	21-23				
	2-20 Process to determine remuneration	21-23				
	2-21 Annual total compensation ratio	21-23				
	2-22 Statement on sustainable development strategy	3, 25-26				
	2-23 Policy commitments	25-26				
	2-24 Embedding policy commitments	39-42				
	2-25 Processes to remediate negative impacts	13-14, 25-27, 50, 62-63, 78, 84, 87				
	2-26 Mechanisms for seeking advice and raising concerns	25-27				
	2-27 Compliance with laws and regulations	26-27				
	2-28 Membership associations	36				
	2-29 Approach to stakeholder engagement	35-38				
	2-30 Collective bargaining agreements	53				
Materials topics						
GRI 3: Material Topics 2021	3-1 Process to determine material topics	35-38, 94	A gray cell indicates that reasons for omission are not permitted for the disclosure or that a GRI Sector Standard reference number is not available.			
	3-2 List of material topics	35-38, 94				

Aspetti Economici

Economic performance						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	39-42, 78				
GRI 201: Economic Performance 2016	201-1 Direct economic value generated and distributed	79				
Anti-corruption						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	39-42, 87				
GRI 205: Anti-corruption 2016	205-3 Confirmed incidents of corruption and actions taken	88				

GRI Standard	Disclosure	Location	Omission			Gri Sector Standard Ref. No.
			Requirement(s) omitted	Reason	Explanation	
Anti-competitive behavior						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	39-42, 87				
GRI 206: Anti-competitive Behavior 2016	206-1 Legal actions for anti-competitive behavior, anti-trust, and monopoly practices	88				
Tax						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	39-42, 78				
GRI 207: Tax 2019	207-1 Approach to tax	80-82				
	207-2 Tax governance, control, and risk management	80-82				
	207-3 Stakeholder engagement and management of concerns related to tax	80-82				
	207-4 Country-by-country reporting	80-82				

Aspetti Ambientali

Energy						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	39-42, 62-63				
GRI 302: Energy 2016	302-1 Energy consumption within the organization	64-66				
	302-3 Energy intensity	64-66				
Water and effluents						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	39-42, 62-63				
GRI 303: Water and Effluents 2018	303-1 Interactions with water as a shared resource	70-72				
	303-2 Management of water discharge-related impacts	70-72				
	303-3 Water withdrawal	70-72				
	303-4 Water discharge	70-72				
Emissions						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	39-42, 62-63				
GRI 305: Emissions 2016	305-1 Direct (Scope 1) GHG emissions	67-69				
	305-2 Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	67-69				
	305-4 GHG emissions intensity	67-69				
	305-7 Nitrogen oxides (NOx), sulfur oxides (SOx), and other significant air emissions	67-69				

GRI Standard	Disclosure	Location	Omission			Gri Sector Standard Ref. No.
			Requirement(s) omitted	Reason	Explanation	
Waste						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	39-42, 62-63				
GRI 306: Waste 2020	306-1 Waste generation and significant waste-related impacts	73-76				
	306-2 Management of significant waste-related impacts	73-76				
	306-3 Waste generated	73-76				
	306-4 Waste diverted from disposal	73-76				
	306-5 Waste directed to disposal	73-76				

Aspetti Sociali

Employment						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	39-42, 50				
GRI 401: Employment 2016	401-1 New employee hires and employee turnover	56				
Occupational health and safety						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	39-42, 50				
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-1 Occupational health and safety management system	58-60				
	403-2 Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	58-60				
	403-3 Occupational health services	58-60				
	403-4 Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety	58-60				
	403-5 Worker training on occupational health and safety	58-60				
	403-6 Promotion of worker health	58-60				
	403-7 Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships	58-60				
	403-9 Work-related injuries	58-60				

GRI Standard	Disclosure	Location	Omission			Gri Sector Standard Ref. No.
			Requirement(s) omitted	Reason	Explanation	
Training and education						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	39-42, 50				
GRI 404: Training and Education 2016	404-1 Average hours of training per year per employee	57				
Diversity and equal opportunity						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	39-42, 50, 84				
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016	405-1 Diversity of governance bodies and employees	18-21, 55				
Non-discrimination						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	39-42, 50, 84				
GRI 406: Non-discrimination 2016	406-1 Incidents of discrimination and corrective actions taken	85				
Public policy						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	39-42, 87				
GRI 415: Public Policy 2016	415-1 Political contributions	88				
Customer health and safety						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	39-42, 78				
GRI 416: Customer Health and Safety 2016	416-2 Incidents of non-compliance concerning the health and safety impacts of products and services	79				
Ricerca, sviluppo e innovazione						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	13-14, 39-42				
-	Progetti R&D con obiettivi di sostenibilità completati o in fase di sviluppo nel corso dell'anno di riferimento.	13-14				



EY S.p.A.
Via Massimo D'Azeglio, 34
40123 Bologna

Tel: +39 051 278311
Fax: +39 051 236666
ey.com

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 del Regolamento Consob adottato con Delibera n. 20267 del 18 gennaio 2018

Al Consiglio di Amministrazione della
Interpump Group 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 Interpump Group S.p.A. e sue controllate (di seguito il "Gruppo") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022 predisposta ai sensi dell'art. 4 del Decreto, e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 17 marzo 2023 (di seguito "DNF"). L'esame limitato da noi svolto non si estende alle informazioni contenute nel paragrafo "Tassonomia Europea" della DNF, richieste dall'art.8 del Regolamento europeo 2020/852.

Responsabilità degli Amministratori e del Collegio Sindacale per la DNF

Gli Amministratori sono responsabili per la redazione della DNF in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e ai "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" definiti dal GRI - Global Reporting Initiative ("GRI Standards"), da essi individuato come standard di rendicontazione.

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

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

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

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

EY S.p.A.
Sede Legale: Via Meravigli, 12 – 20123 Milano
Sede Secondaria: Via Lombardia, 31 – 00187 Roma
Capitale Sociale Euro 2.525.000,00 i.v.
Iscritta alla S.O. del Registro delle Imprese presso la CCIAA di Milano Monza Brianza Lodi
Codice fiscale e numero di iscrizione 00434000584 - numero R.E.A. di Milano 606158 - P.IVA 00891231003
Iscritta al Registro Revisori Legali al n. 70945 Pubblicato sulla G.U. Suppl. 13 - IV Serie Speciale del 17/2/1998
Iscritta all'Albo Speciale delle società di revisione
Consob al progressivo n. 2 delibera n.10831 del 16/7/1997

A member firm of Ernst & Young Global Limited



Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza dell'*International Code of Ethics for Professional Accountants (including International Independence Standards) (IESBA Code)* emesso dall'*International Ethics Standards Board for Accountants*, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale. 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 Standards. Il nostro lavoro è stato svolto secondo quanto previsto dal principio "*International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information*" (di seguito "*ISAE 3000 Revised*"), emanato dall'*International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB)* per gli incarichi *limited assurance*. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che la DNF non contenga errori significativi. Pertanto, il nostro esame ha comportato un'estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l'*ISAE 3000 Revised ("reasonable assurance engagement")* e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.

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

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

1. analisi dei temi rilevanti in relazione alle attività ed alle caratteristiche del Gruppo rendicontati nella DNF, al fine di valutare la ragionevolezza del processo di selezione seguito alla luce di quanto previsto dall'art. 3 del Decreto e tenendo presente lo standard di rendicontazione utilizzato;
2. analisi e valutazione dei criteri di identificazione del perimetro di consolidamento, al fine di riscontrarne la conformità a quanto previsto dal Decreto;
3. comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario inclusi nella DNF ed i dati e le informazioni inclusi nel Bilancio Consolidato del Gruppo Interpump;
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 dal Gruppo connesse ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto, risultati conseguiti e relativi indicatori fondamentali di prestazione;
 - principali rischi, generati o subito 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 Interpump Group S.p.A. e con il personale di NLB Corporation Inc., Hydra Dyne Technology Inc., Oleodinamica Panni S.r.l. e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione della DNF.

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

- a livello di gruppo
 - a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella DNF, e in particolare a modello aziendale, politiche praticate e principali rischi, abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
 - b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati.
- per il sito di Wixom (USA) della società NLB Corporation Inc., il sito di Ingersoll (Canada) della società Hydra Dyne Technology Inc. e il sito di Cittadella (Italia) della società Oleodinamica Panni S.r.l., che abbiamo selezionato sulla base delle loro attività, del loro contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato e della loro ubicazione, abbiamo effettuato visite in loco nel corso delle quali ci siamo confrontati con i responsabili e abbiamo acquisito riscontri documentali circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la DNF del Gruppo Interpump relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e dai GRI Standards.

Le nostre conclusioni sulla DNF del Gruppo non si estendono alle informazioni contenute nel paragrafo "Tassonomia Europea" della stessa, richieste dall'art.8 del Regolamento europeo 2020/852.

Bologna, 30 marzo 2023

EY S.p.A.



Elisa Vicenzi
(Revisore Legale)



Interpump Group

Sede Via E. Fermi, 25 - Sant'Ilario d'Enza - RE

Capitale Sociale 56.617.232,88 interamente versato

Registro delle imprese di Reggio Emilia

Partita I.V.A. n. IT01682900350

