



# Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario al 31 12 2023

# Sommario

## 3 Lettera agli stakeholder

## 4 Indicatori chiave

## 5 1 Il Gruppo Interpump

- 6 L'evoluzione di Interpump
- 7 Il Profilo del Gruppo
- 8 Il Gruppo Interpump
- 11 Overview del business
- 21 L'innovazione al centro del Gruppo Interpump
- 24 La supply chain del Gruppo Interpump

## 26 2 Governance

- 27 Assetto organizzativo
- 28 Consiglio di Amministrazione
- 34 Politiche di remunerazione

## 37 3 Gestione etica del business

- 38 Etica e compliance
- 43 Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei rischi
- 49 I sistemi di gestione

## 51 4 Sostenibilità

- 52 Temi materiali
- 59 Il Piano ESG 2023-2025
- 63 Tassonomia Europea
- 71 Le iniziative sostenibili del Gruppo Interpump
- 72 I cambiamenti climatici e la riduzione delle emissioni

## 73 5 Personale

- 74 La gestione del personale
- 76 Il capitale umano
- 82 Composizione dell'organico
- 85 Turnover in entrata e in uscita
- 88 Sviluppo e valorizzazione della forza lavoro
- 90 Salute e Sicurezza dei dipendenti

## 96 6 Ambiente

- 97 La gestione delle tematiche ambientali
- 99 Utilizzo di risorse energetiche
- 101 Emissioni in atmosfera
- 106 Impiego di risorse idriche
- 110 Gestione dei rifiuti

## 114 7 Ambito socio-economico

- 115 Gestione delle tematiche socio-economiche
- 117 Salute e sicurezza dei clienti
- 118 Valore economico generato e distribuito
- 119 Responsabilità fiscale
- 120 Governance fiscale, controllo e gestione del rischio
- 121 Coinvolgimento degli stakeholder e gestione delle preoccupazioni in materia fiscale
- 122 Rendicontazione fiscale nei Paesi in cui opera il Gruppo Interpump

## 126 8 Rispetto dei diritti umani

- 127 La gestione delle tematiche attinenti ai diritti umani
- 129 Non discriminazione e pari opportunità
- 129 Accordi di investimento e contratti significativi che includono clausole relative ai diritti umani o che sono stati sottoposti a una valutazione in materia di diritti umani

## 130 9 Lotta alla corruzione

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

## 133 10 Allegati

- 134 Nota metodologica
- 141 Tabella di correlazione tra temi materiali e indicatori GRI
- 149 Assurance esterna

# Lettera agli Stakeholder

Cari Stakeholder,

siamo lieti di presentarvi la **Dichiarazione Consolidata di carattere Non Finanziario 2023 del Gruppo Interpump.**

La sostenibilità è diventata progressivamente una priorità globale che sempre di più influenza i diversi stakeholder del Gruppo, dai collaboratori ai fornitori, dai clienti agli investitori. In coerenza con le nuove sfide e opportunità che caratterizzano il panorama attuale, nel 2022 il Gruppo ha avviato un percorso formale per sviluppare al meglio la propria strategia di crescita sostenibile con il piano ESG 2023-2025.

Coerentemente, a novembre 2023 sono stati approvati il Piano di Successione per le figure apicali del Gruppo e la Strategia di Decarbonizzazione del Gruppo 2023-2032. Quest'ultima rappresenta forse la parte più tangibile del contributo del Gruppo verso la transizione energetica e la riduzione delle emissioni. Fra le altre azioni completate nell'esercizio, si ricorda il progetto pilota di redazione e implementazione del modello di valutazione dei fornitori secondo criteri ambientali e sociali. Sempre in prospettiva di una sostenibilità intesa nella sua accezione più ampia, si può leggere anche il primo accordo siglato dal Gruppo nel 2024 per emettere obbligazioni rafforzando così ulteriormente la struttura finanziaria.

È importante però apprezzare come ancora prima del piano ESG, il Gruppo Interpump fosse comunque già contraddistinto da alcuni tratti distintivi della sostenibilità in senso lato: la conservazione del legame tra le aziende del Gruppo e il proprio territorio, la coscienza del luogo e delle azioni da intraprendere, la cultura del saper fare, l'adozione di strategie coerenti alle differenti scale geografiche, ma anche la volontà di creare nuove reti internazionali. Tutti questi elementi hanno sempre contraddistinto l'interpretazione e l'applicazione del concetto di sostenibilità all'interno del nostro Gruppo.

Non direttamente legato al Piano ESG, ma certamente fondamentale a livello di Governance, è stata nell'esercizio la separazione delle cariche di Presidente e Amministratore Delegato del Gruppo, con la nomina del dott. Fulvio Montipò a Presidente Esecutivo e del dott. Fabio Marasi ad Amministratore Delegato

Grazie a questi passi verso una sostenibilità a tutto tondo e ai risultati finanziari dell'esercizio, possiamo guardare con soddisfazione al 2024. In particolare, il valore record di marginalità del 24% e gli elevati valori di generazione di cassa, in un contesto globale assai sfidante, costituiscono motivo di orgoglio e al tempo stesso sono la base per un rinnovato impegno nel mantenere questi risultati sempre sostenibili. Sebbene il quadro globale sia sicuramente più complesso ed in costante evoluzione, tali risultati ci proiettano, da basi stabili, verso nuove sfide.

In sintesi, il Gruppo oggi è una realtà che ha davanti a sé un chiaro percorso di sviluppo strategico, in cui la solidità del bilancio e l'elevata generazione di cassa, unito ad un contesto più favorevole per operazioni di M&A, potranno offrire nel 2024 nuove opportunità di crescita.

Resta quindi invariata la tensione del Gruppo all'eccellenza e alla crescita, dove il valore generato è sempre stato principalmente reinvestito nell'azienda per garantire un solido sviluppo. In quest'ottica, la progressiva integrazione dei principi ESG nelle nostre strategie sarà essenziale per ottimizzare gli impatti delle attività del Gruppo e garantire così una crescita sostenibile nel tempo.

Presidente Esecutivo  
**Dott. Fulvio Montipò**

Amministratore Delegato  
**Dott. Fabio Marasi**

## Indicatori chiave economici, sociali ed ambientali

# 34

Paesi con  
presenza diretta

# 2.240

MLN  
DI €

Ricavi netti

# 24%

EBITDA margin

# 2.039

MLN  
DI €

Valore economico  
distribuito

# 11.009

Collaboratori

### Ambiente

Approvazione  
della Strategia di  
Decarbonizzazione  
2023-2032

### Governance

Approvazione del  
Piano di successione e  
separazione delle cariche  
di Presidente e CEO

### Supply chain

Completato progetto  
pilota per valutazione  
dei fornitori anche  
tramite parametri ESG

# -8,8%

riduzione del tasso  
di incidenza  
degli infortuni  
dei dipendenti  
rispetto al 2022

# 4,0

MWp

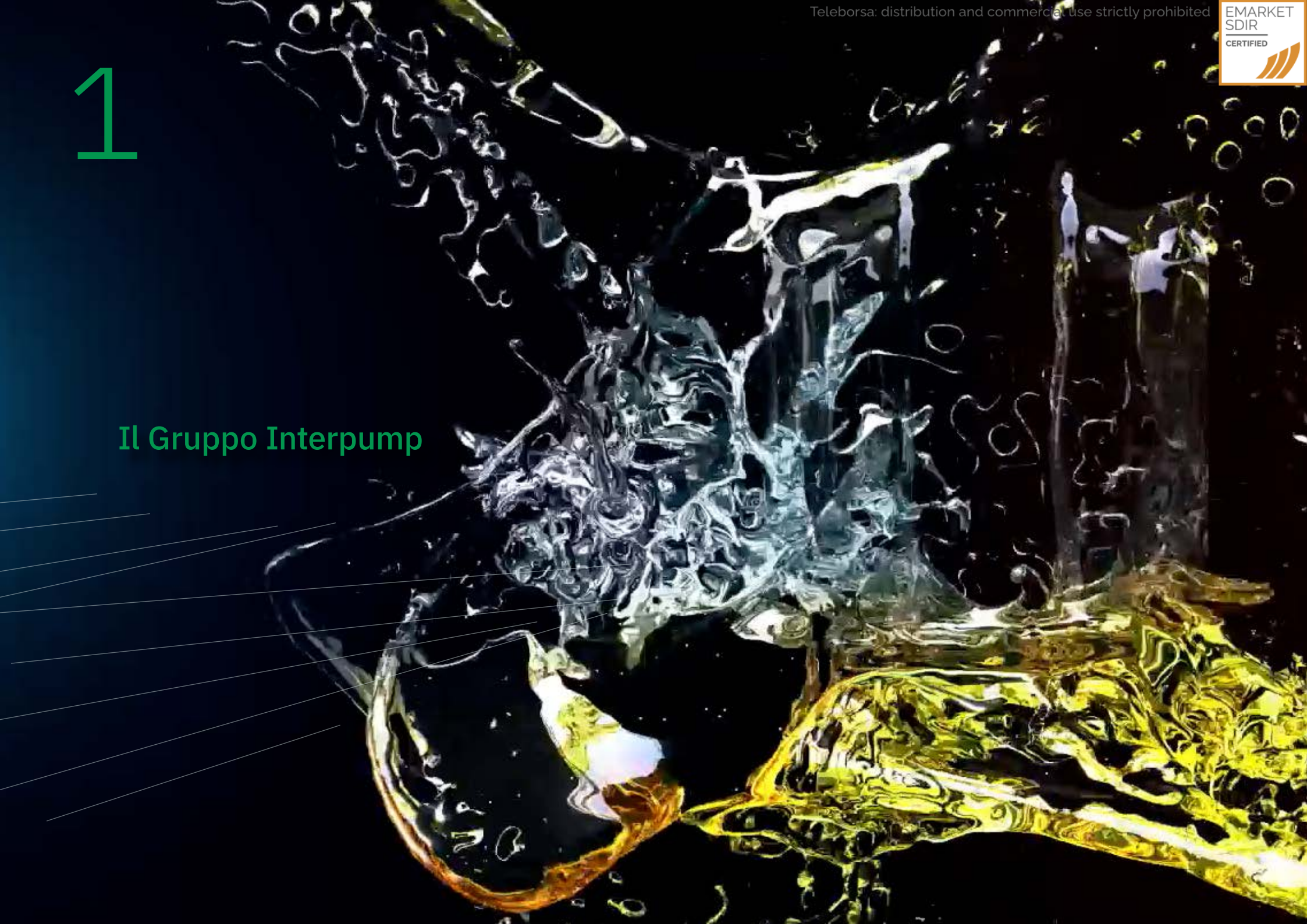
Potenza nuovi  
impianti  
fotovoltaici

# -21%

riduzione emissioni  
Scope 2<sup>1</sup>  
rispetto al 2022

1

## Il Gruppo Interpump



# L'evoluzione di Interpump

GRI 2-1; GRI 2-6

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 propria sede principale.

Nel corso della sua storia, la produzione si è estesa dall'originaria nicchia di pompe a pistoni per acqua ad alta ed 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, tubi flessibili e rigidi in gomma e metallo, oltre a trasmissioni di potenza, motoriduttori, sistemi orbitali e di sterzata (settore olio). Le acquisizioni avvenute nel corso del tempo hanno consentito al Gruppo di arricchire il proprio portafoglio prodotti, 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.**



## Innovazione

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.



## Qualità

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 varie 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 e idrici, 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.

Lo sviluppo del Gruppo Interpump è da sempre stato caratterizzato, oltre che da una costante crescita organica, anche da una strategia di acquisizioni mirate per migliorare la qualità e la diversificazione geografica, di prodotto e di settore applicativo. 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. L'impegno del Gruppo nell'assicurarsi una crescita economica sostenibile e di lungo termine si riverbera nell'adozione, il 5 ottobre 2022, del primo Piano strategico triennale ESG 2023-2025. Nel 2023 è inoltre proseguita l'attività per il raggiungimento degli obiettivi previsti dal piano ESG di Gruppo, al fine di far progressivamente convergere sostenibilità e profittabilità. Tra i predetti obiettivi, il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 28 aprile 2023, ha altresì istituito il Comitato Sostenibilità, quale organo endoconsiliare al quale sono state attribuite le funzioni istruttorie, propositive e consultive in materia environmental, social e governance, in precedenza conferite all'interno del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità. Sempre nel 2023, il Gruppo ha approvato il piano di decarbonizzazione, in cui si formalizza l'impegno a ridurre le emissioni complessive del Gruppo tramite alcune azioni ispirate alla sostenibilità ambientale ed economica.



# 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. Nel 2001, il Gruppo entra nel segmento STAR del Mercato MTA di Borsa Italiana a fronte del rispetto dei requisiti relativi a liquidità, trasparenza e corporate governance.

A seguito della continua crescita in Borsa in termini di capitalizzazione e di liquidità, il titolo rientra dal 20 giugno 2020 nell'indice FTSE MIB. La capogruppo possiede partecipazioni di controllo diretto ed indiretto in 117 società controllate operanti nei due settori di attività descritti nel paragrafo precedente.

Nel corso del 2023, le acquisizioni avvenute sono state:

— febbraio 2023, Interpump Group S.p.A, ha acquisito l'85% del capitale di Indoshell Automotive System India P.L., società specializzata nella fusione di metalli ferrosi e non (ghisa e alluminio);

— aprile 2023, Interpump Group S.p.A. ha acquisito il 70% del capitale di I. Mec S.r.l., società specializzata nella realizzazione di vagli meccanici;

— maggio 2023, Interpump Group S.p.A. ha acquisito il 100% del capitale del Gruppo Waikato, leader nel mercato neozelandese e australiano dell'attività di mungitura meccanizzata.

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.<sup>1</sup>

Per maggiori informazioni in merito alla distribuzione geografica delle società del Gruppo, si rinvia ai grafici delle pagine successive.

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



1 Gruppo

2 Governance

3 Etica del business

4 Sostenibilità

5 Personale

6 Ambiente

7 Ambito socio-economico

8 Diritti umani

9 Lotta alla corruzione

10 Allegati

# Il Gruppo Interpump

Nel grafico seguente si rappresenta una sintesi del Gruppo Interpump alla data del 31 dicembre 2023.



Per maggiori dettagli



## Paesi in cui è presente il Gruppo Interpump

### Legenda

- Distribuzione e supporto commerciale
- Produzione

### Canada

- Hydra Dyne Tech
- Reggiana Riduttori
- Walvoil

### Messico

- Inoxpa
- Transtecno

### Colombia

- Inoxpa

### Brasile

- Interpump Hydraulics
- GS Hydro

### Cile

- Interpump Hydraulics

### Stati Uniti

- GS Hydro
- Hammelmann
- Reggiana Riduttori
- Walvoil
- Inoxpa
- Waikato
- American Mobile Power
- General Pump
- Muncie Power
- NLB
- Inoxpa
- White Drive

### Russia

- Inoxpa

### Cina

- Walvoil
- Interpump Hydraulics
- Transtecno
- GS Hydro
- Hammelmann
- Inoxpa
- Reggiana Riduttori

### Corea del Sud

- GS Hydro
- Walvoil

### Honk Kong

- GS Hydro

### Singapore

- GS Hydro

### AEU

- Interpump Hydraulics

### Australia

- Hammelmann
- Mega Pacific
- Reggiana Riduttori
- Walvoil

### Zambia

- Interpump Hydraulics

### India

- Interpump Hydraulics
- Walvoil
- Inoxpa
- Riduttori

### Sud Africa

- Interpump Hydraulics
- Inoxpa

### Nuova Zelanda

- Waikato
- Mega Pacific

## Paesi in cui è presente il Gruppo Interpump - Focus Europa

### Legenda

- Distribuzione e supporto commerciale
- Produzione

### Irlanda

- Waikato

### Regno Unito

- GS Hydro
- IMM
- Inoxpa
- NLB
- Waikato

### Olanda

- GS Hydro
- Transtecno
- Reggiana Riduttori

### Svizzera

- Hammelmann

### Spagna

- GS Hydro
- Hammelmann
- Transtecno
- Inoxpa

### Portogallo

- Inoxpa

### Germania

- Hammelmann
- GS Hydro
- IMM
- Reggiana Riduttori
- White Drive

### Danimarca

- GS Hydro
- Inoxpa

### Svezia

- GS Hydro

### Austria

- GS Hydro

### Polonia

- GS Hydro
- White Drive

### Slovacchia

- Reggiana Riduttori

### Ucraina

- Inoxpa

### Moldavia

- Inoxpa

### Romania

- IMM

### Bulgaria

- Gruppo Contarini

### Francia

- Hammelmann
- IMM
- Interpump Hydraulics
- Reggiana Riduttori
- Gruppo Contarini
- Walvoil
- Inoxpa

### Italia

- Gruppo Contarini
- Hydroven
- IMM
- Inoxhip
- Interpump Group
- Interpump Hydraulics
- Pioli
- Panni
- Reggiana Riduttori
- SIT
- Servizi Industriali
- Tubiflex
- Transtecno
- Walvoil
- Tekno Tubi
- Eurofluid Hydraulic
- I.Mec
- Inoxpa



# Overview del Business

GRI 2-6

## I settori di applicazione

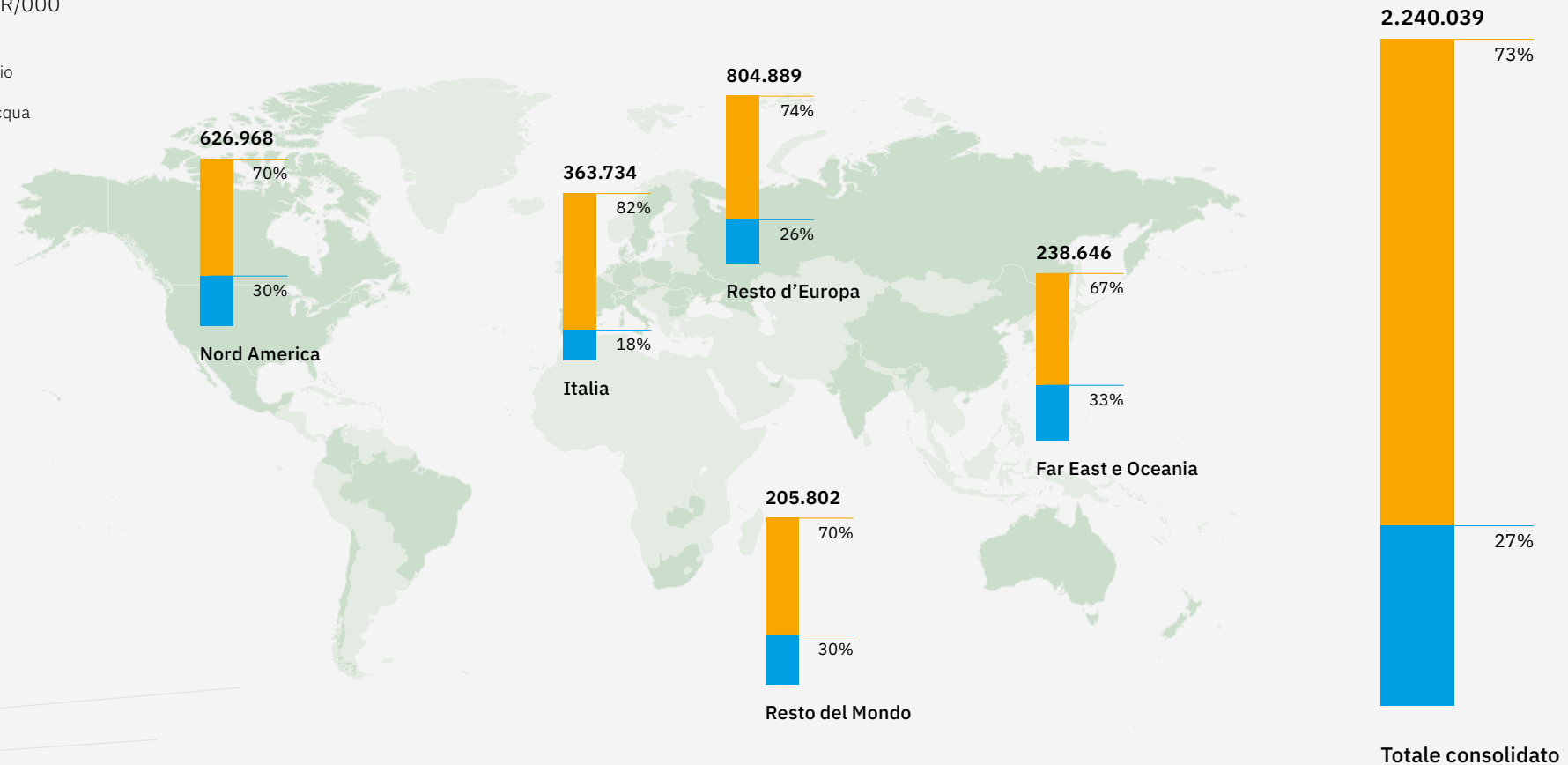
Nel corso degli anni, il Gruppo Interpump ha incrementato il proprio portafoglio prodotti, che vanta numerose soluzio-

ni 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.

## Vendite 2023 per area geografica e settore

Valori in EUR/000

■ Settore Olio  
■ Settore Acqua





## 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 idropultrici; 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.

Il settore Acqua comprende società attive nella produzione di pompe speciali, mixer, agitatori, sistemi di pulizia, valvole e serbatoi per l'industria alimentare, cosmetica e farmaceutica, nonché, dal 2023, anche soluzioni automatizzate per la mungitura del latte e l'industria casearia. 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



Nelle pagine seguenti si riportano alcuni esempi delle possibili applicazioni del know-how e delle competenze delle aziende del settore acqua per fornire prodotti, soluzioni e sistemi integrati.

In questi casi, le diverse applicazioni prevedono spesso l'utilizzo di pompe ad alta e altissima pressione che, seppur in diversi contesti e utilizzi, rappresentano un elemento caratteristico del Gruppo Interpump.



1 Gruppo

2 Governance

3 Etica del business

4 Sostenibilità

5 Personale

6 Ambiente

7 Ambito socio-economico

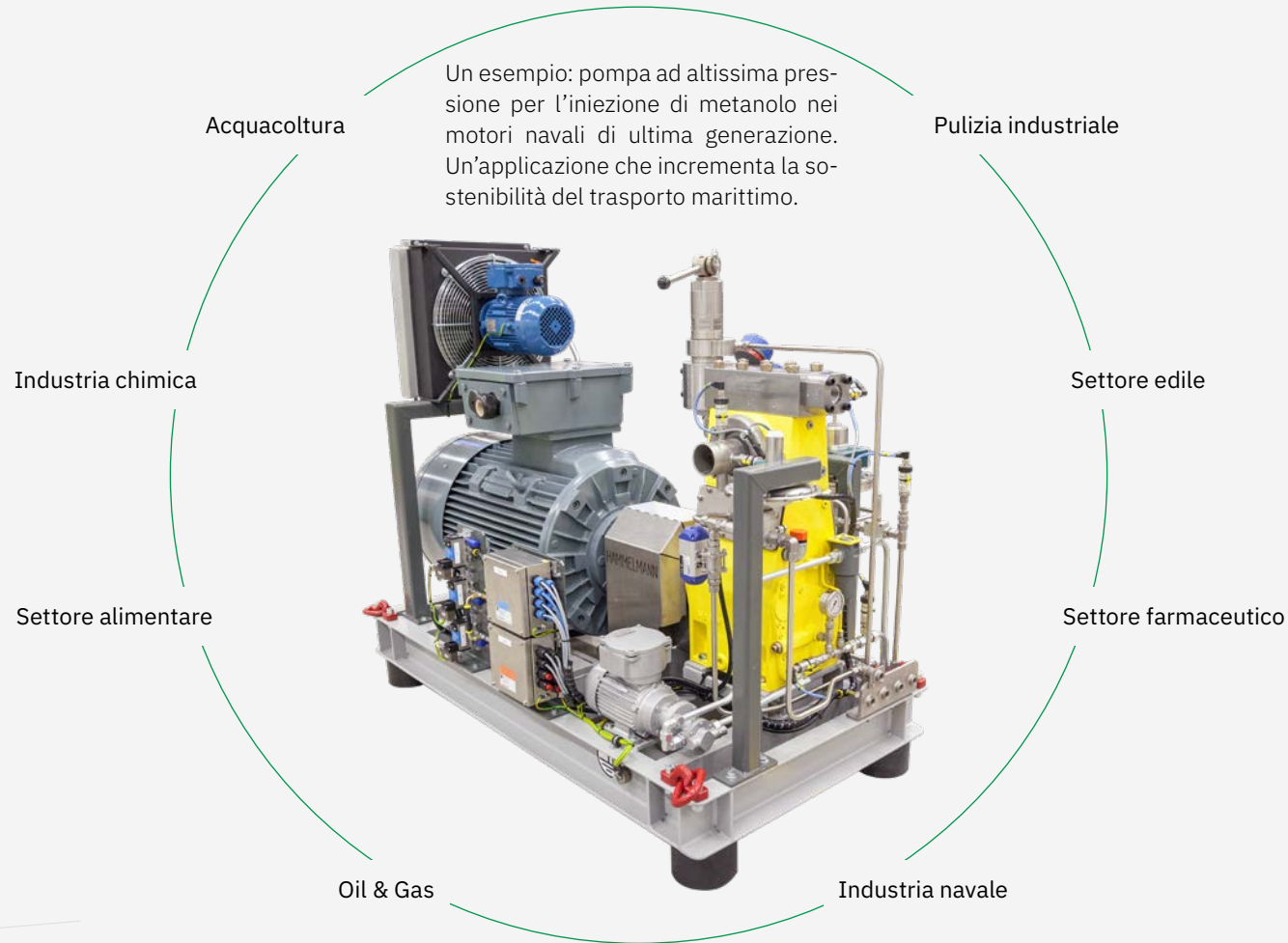
8 Diritti umani

9 Lotta alla corruzione

10 Allegati

## Sistemi ad alta e altissima pressione

Stesso know-how, diverse applicazioni industriali





1 Gruppo

2 Governance

3 Etica del business

4 Sostenibilità

5 Personale

6 Ambiente

7 Ambito socio-economico

8 Diritti umani

9 Lotta alla corruzione

10 Allegati

Un possibile esempio di applicazione del know-how e delle competenze delle aziende del settore Acqua per fornire prodotti, soluzioni e sistemi integrati.

## Soluzioni per il trattamento fluidi

Omogeneizzatori ad alta pressione per Carbon Nano Tube



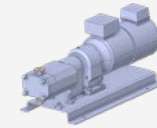
01

Valvola di processo  
INOXPA



02

Pompa  
INOXPA



03

Filtro deferrizzatore  
I. MEC



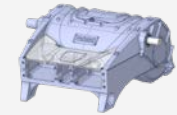
04

Telaio  
SIT



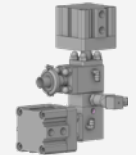
05

Meccanica  
di trasmissione  
NLB



06

Valvola  
omogeneizzante  
INTERPUMP



07

Testata  
di compressione  
HAMMELMANN





1 Gruppo

2 Governance

3 Etica del business

4 Sostenibilità

5 Personale

6 Ambiente

7 Ambito socio-economico

8 Diritti umani

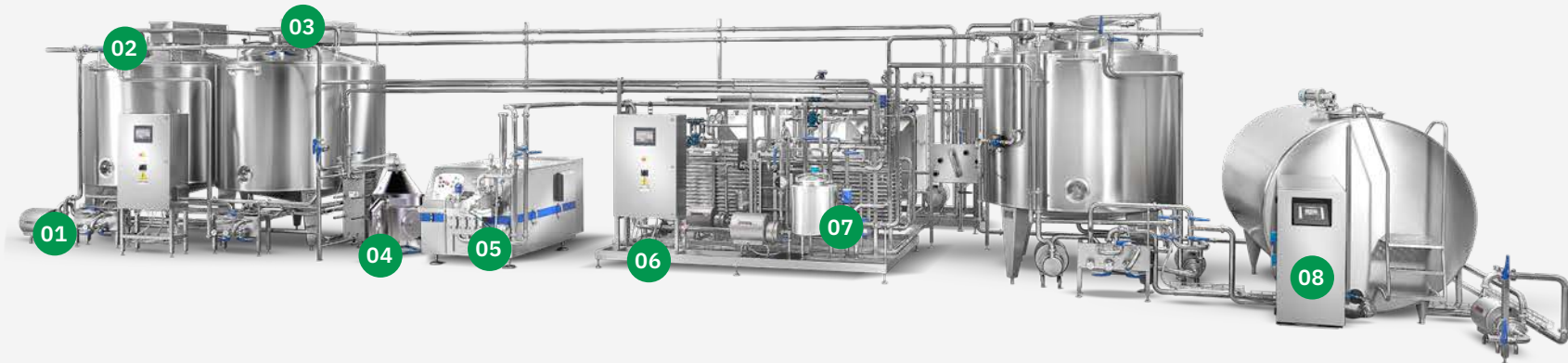
9 Lotta alla corruzione

10 Allegati

Un possibile esempio di applicazione del know-how e delle competenze delle aziende del settore Acqua per fornire prodotti, soluzioni e sistemi integrati.

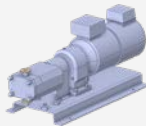
## Soluzioni per il trattamento fluidi

Impianto per la pastorizzazione del latte



01

Pompa  
INOXPA



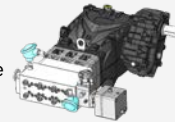
03

Agitatore  
INTERPUMP



05

Omogeneizzatore  
ad alta pressione  
INTERPUMP



07

Valvola di processo  
INOXPA



02

Serbatoio  
I. MEC



04

Separatore centrifugo  
SERVIZI INDUSTRIALI



06

Telaio  
SIT



08

Quadro elettrico  
ed automazione  
INTERPUMP





1 Gruppo

2 Governance

3 Etica del business

4 Sostenibilità

5 Personale

6 Ambiente

7 Ambito socio-economico

8 Diritti umani

9 Lotta alla corruzione

10 Allegati

## 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 forza,<sup>2</sup> pompe a ingranaggi, cilindri, motori idraulici, serbatoi per l'olio, distributori oleodinamici<sup>3</sup> 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, 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 ulteriormente allargato la propria 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.

### Cilindri



### Valvole e Distributori



### Motori orbitali e sistemi di sterzata



### Prese di Forza



### Riduttori di Potenza



### Tubi e Raccordi



### Componentistica



<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Trattasi del componente centrale che assicura in ogni momento una corretta suddivisione dell'olio tra tutti i segmenti di un sistema oleodinamico complesso.





1 Gruppo

2 Governance

3 Etica del business

4 Sostenibilità

5 Personale

6 Ambiente

7 Ambito socio-economico

8 Diritti umani

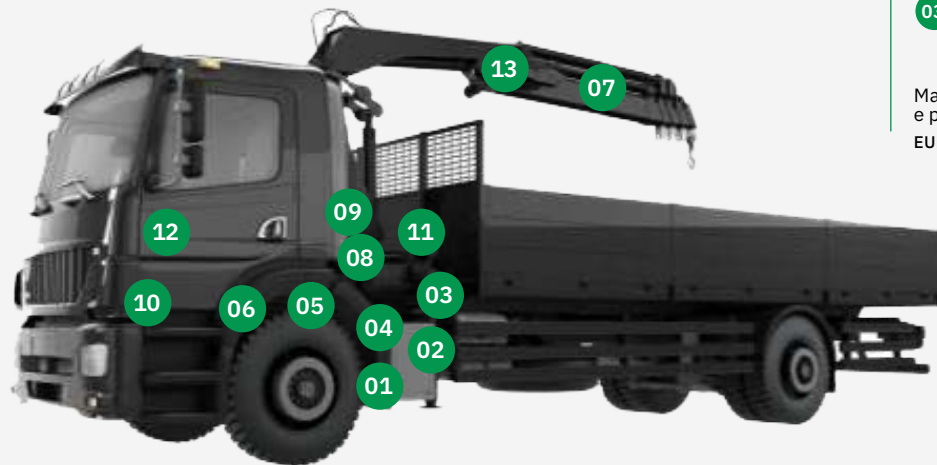
9 Lotta alla corruzione

10 Allegati

Un possibile esempio di applicazione del know-how e delle competenze delle aziende del settore Olio per fornire prodotti, soluzioni e sistemi integrati.

## Soluzioni per Veicoli Industriali

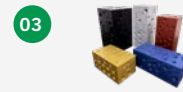
Gru da camion



01 Serbatoi idraulici  
AMERICAN MOBILE POWER INC.



02 Sistema di stabilizzazione idraulico  
CONTARINI LEOPOLDO S.R.L.



03 Manifold standard e personalizzati  
EUROFLUID HYDRAULIC S.R.L.



04 Tubo ad alta flessibilità - Collegamento distributore pompa  
INTERPUMP FLUID SOLUTIONS



05 Pompa a pistoni ad asse inclinato  
INTERPUMP HYDRAULICS S.P.A.



06 Prese di forza  
MUNCIE POWER PRODUCTS INC.



07 Cilindro di estensione  
OLEODINAMICA PANNI S.R.L.



08 Riduttore per rotazione  
REGGIANA RIDUTTORI S.R.L.



09 Tubo idraulico con raccordo a saldare  
TEKNO TUBI S.R.L.



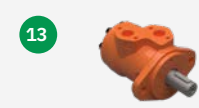
10 Giunti di dilatazione del sistema di scarico  
TUBIFLEX S.P.A.



11 Distributori oleodinamici  
WALVOIL S.P.A.



12 Centraline elettroniche  
WALVOIL S.P.A.

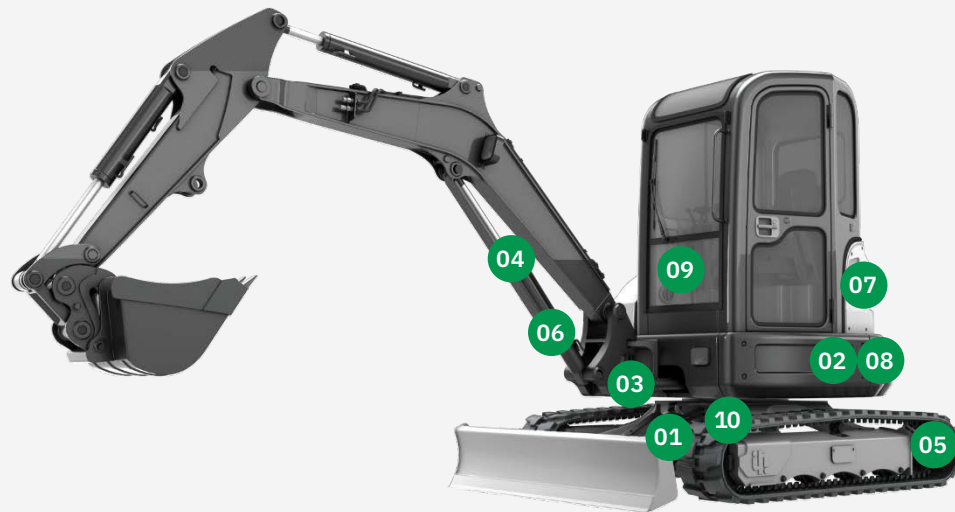


13 Motore orbitale per azionamento argano  
WHITE DRIVE MOTORS & STEERING LLC

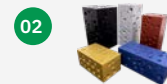
Un possibile esempio di applicazione del know-how e delle competenze delle aziende del settore Olio per fornire prodotti, soluzioni e sistemi integrati.

## Soluzioni per il settore Costruzioni e Movimento Terra

Mini-escavatori



01 Cilindri pale anteriori  
CONTARINI LEOPOLDO S.R.L.



02 Manifold standard e personalizzati  
EUROFLUID HYDRAULIC S.R.L.



03 Tubo ad alte prestazioni per cilindri a braccio  
INTERPUMP FLUID SOLUTIONS



04 Cilindro del braccio  
OLEODINAMICA PANNI S.R.L.



05 Riduttore ruota per cingolato  
REGGIANA RIDUTTORI S.R.L.



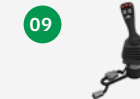
06 Tubo aria condizionata  
TEKNO TUBI S.R.L.



07 Giunti di dilatazione del sistema di scarico  
TUBIFLEX S.P.A.



08 Distributori Flow Sharing  
WALVOIL S.P.A.



09 Joystick elettronico 'Heavy duty'  
WALVOIL S.P.A.



10 Motore orbitale per meccanismo di rotazione  
WHITE DRIVE MOTORS & STEERING LLC



1 Gruppo

2 Governance

3 Etica del business

4 Sostenibilità

5 Personale

6 Ambiente

7 Ambito socio-economico

8 Diritti umani

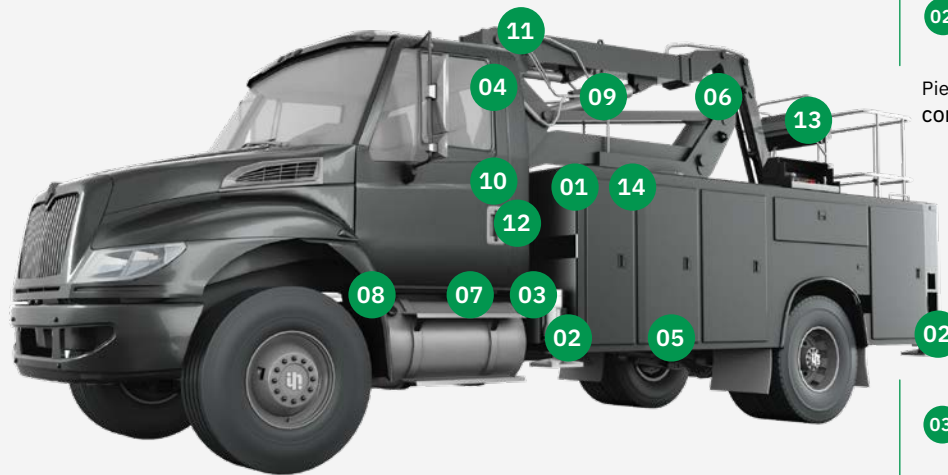
9 Lotta alla corruzione

10 Allegati

Un possibile esempio di applicazione del know-how e delle competenze delle aziende del settore Olio per fornire prodotti, soluzioni e sistemi integrati.

## Soluzioni per il Sollevamento e Trasporto

Piattaforma aerea



01



Serbatoi  
AMERICAN MOBILE POWER INC.

02



Piedini stabilizzatori  
CONTARINI LEOPOLDO S.R.L.

03



Manifold standard  
e personalizzati  
EUROFLUID HYDRAULIC S.R.L.

04



Manifold rotanti  
HYDRA DYNE TECHNOLOGY INC.

05



Pompe elettriche  
HYDROVEN S.R.L.

06



Tubo flessibile e compatto -  
Connessioni cilindro braccio  
INTERPUMP FLUID SOLUTIONS

07



Prese di forza per riduttori  
Powerline ZF  
INTERPUMP HYDRAULICS S.P.A.

08



Prese di forza  
MUNCIE POWER PRODUCTS INC.

09



Cilindro del braccio  
OLEODINAMICA PANNI S.R.L.

10



Riduttore per rotazione  
REGGIANA RIDUTTORI S.R.L.

11



Tubi idraulici flessibili semplici  
TEKNO TUBI S.R.L.

12



Valvole bancabili  
a comando elettrico  
WALVOIL S.P.A.

13



Centraline elettroniche  
WALVOIL S.P.A.

14



Motori orbitali  
WHITE DRIVE MOTORS  
& STEERING LLC



1 Gruppo

2 Governance

3 Etica del business

4 Sostenibilità

5 Personale

6 Ambiente

7 Ambito socio-economico

8 Diritti umani

9 Lotta alla corruzione

10 Allegati

Un possibile esempio di applicazione del know-how e delle competenze delle aziende del settore Olio per fornire prodotti, soluzioni e sistemi integrati.

## Soluzioni per il settore Agricolo

Caricatore frontale



01



Cilindro caricatore  
posteriore/anteriore  
CONTARINI LEOPOLDO S.R.L.

02



Manifold standard  
e personalizzati  
EUROFLUID HYDRAULIC S.R.L.

03



Tubo flessibile - Applicazioni  
idrauliche per caricatori frontali  
INTERPUMP FLUID SOLUTIONS

04



Pompe ad ingranaggi  
INTERPUMP HYDRAULICS S.P.A.

05



Cilindro benna  
OLEODINAMICA PANNI S.R.L.

06



Ruota motrice per trattori cingolati elettrici  
REGGIANA RIDUTTORI S.R.L.

07



Tubi idraulici flessibili saldati  
TEKNO TUBI S.R.L.

08



Giunti di dilatazione del sistema di scarico  
TUBIFLEX S.P.A.

09



Distributori oleodinamici  
WALVOIL S.P.A.

10



Joystick elettronico  
WALVOIL S.P.A.

11



Unità di sterzata compatta  
a doppia cilindrata  
WHITE DRIVEMOTORS & STEERING LLC



1 Gruppo

2 Governance

3 Etica del business

4 Sostenibilità

5 Personale

6 Ambiente

7 Ambito socio-economico

8 Diritti umani

9 Lotta alla corruzione

10 Allegati

# 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, progettati in ottica di ecodesign e di economia circolare. Tutto questo si traduce potenzialmente in un minore impatto sull'ambiente, sulla produzione di rifiuti, sul consumo di risorse naturali e sulle emissioni di CO<sub>2</sub> 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 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.

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. L'attività di ricerca e sviluppo del Gruppo trova concreta applicazione nelle collaborazioni con i vari clienti ed è finalizzata principalmente alla realizzazione di nuovi prodotti e applicazioni o al miglioramento delle loro performance. A fronte di una elevata complessità nel processo collaborativo con il cliente, tale approccio consente di ottenere i seguenti vantaggi:



1 Gruppo

2 Governance

3 Etica del business

4 Sostenibilità

5 Personale

6 Ambiente

7 Ambito socio-economico

8 Diritti umani

9 Lotta alla corruzione

10 Allegati

Riscontro diretto: collaborare a stretto contatto con i clienti durante il processo di ricerca e sviluppo consente di ottenere feedback diretti e immediati sui prodotti e servizi.

Sinergie: coinvolgere i clienti nelle fasi iniziali di sviluppo consente di creare soluzioni coerenti alle loro esigenze e preferenze. Questo approccio può portare ad individuare ulteriori prodotti e applicazioni maggiormente innovative e adatte al mercato di riferimento.

Riduzione dei rischi: collaborare con i clienti fin dall'inizio contribuisce a ridurre i rischi, identificando potenziali problematiche prima che diventino critiche o costose da risolvere.

Customer loyalty: coinvolgere i clienti nel processo di sviluppo

incrementa la fiducia nei confronti delle aziende del Gruppo.

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



1 Gruppo

2 Governance

3 Etica del business

4 Sostenibilità

5 Personale

6 Ambiente






7 Ambito socio-economico

8 Diritti umani

9 Lotta alla corruzione

10 Allegati

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 2023:

Brand	Settore	Progetto	Obiettivi di sostenibilità	Status del progetto
Hammelmann	 Acqua	Teste rotanti per la discagliatura dell'acciaio	Sviluppo di un nuovo rotore di acqua ad alta pressione che ottimizza i consumi energetici durante la rimozione degli ossidi di ferro dalla superficie calda dell'acciaio. La riduzione dei consumi energetici e delle emissioni di CO <sub>2</sub> contribuisce all'ottenimento di un "acciaio verde".	Completato nel 2023
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 anche nel 2023
IMM Hydraulics	 Olio	Raccordi senza piombo	Ricerca di materiali e tecnologie per eliminare il piombo dall'acciaio utilizzato per la produzione dei raccordi	In corso di sviluppo anche nel 2023
IMM Hydraulics	 Olio	Tubo Green	Sviluppo di un tubo con una copertura in gomma sintetica caratterizzata da una formulazione chimica appositamente studiata per ottimizzare il riciclo di materie plastiche.	In corso di sviluppo anche nel 2023
Walvoil	 Olio	HyDRES – Hydraulic Digital, Reliable, Efficient System	Nuova generazione di componenti oleodinamici ed elettronici integrati che mira ad ottenere una maggiore efficienza energetica dei veicoli, ma anche a maggiori performances, all'automazione e all'assistenza alla guida.	In corso di sviluppo nel 2023

Si segnala che nel 2023, Walvoil Spa ha completato la realizzazione del nuovo Innovation Center.

Quest'ultimo rappresenta uno degli investimenti aziendali più significativi degli ultimi anni in ambito R&D. Si tratta infatti di una struttura con una superficie di circa 3.000 m<sup>2</sup>, in cui lavoreranno 24 tecnici altamente specializzati e in cui

saranno realizzati test e analisi specifiche per garantire un livello tecnologico avanzato ad ogni nuova attività di R&D. L'Innovation Center potenzia ulteriormente la capacità e la qualità di testing che da sempre rappresenta un elemento di successo per Walvoil Spa. Oltre alle nuove attrezzature introdotte, alle camere per

test speciali, ai nuovi laboratori realizzati, il centro presenta anche un'area sviluppo veicoli dedicata all'analisi di soluzioni integrate di sistema.

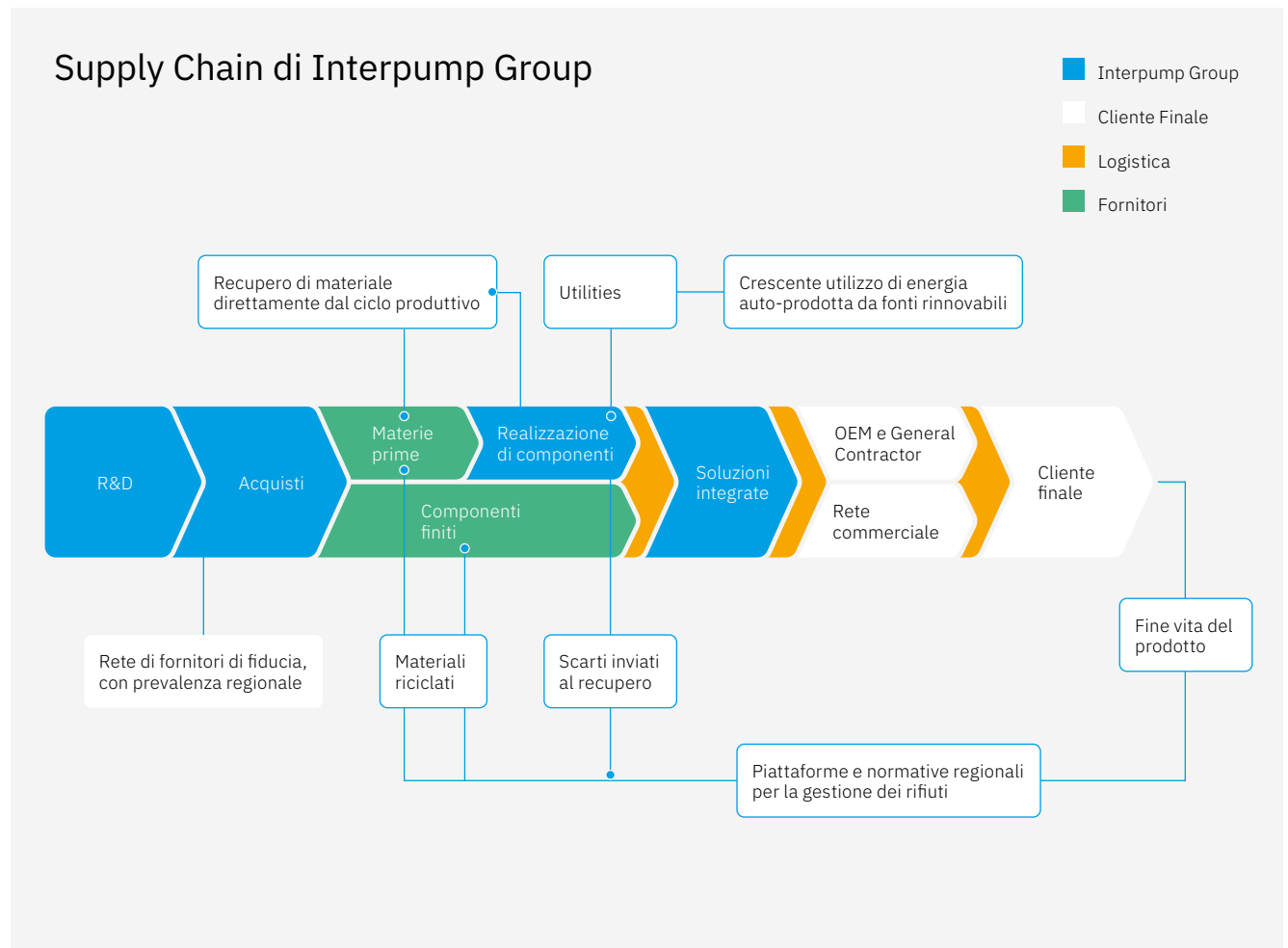
Lo spostamento del focus dai soli singoli componenti tecnologici a soluzioni più sistemiche rappresenterà infatti una caratteristica distintiva del nuovo polo di R&D.



# 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 implementare ulteriormente delle modalità capaci di 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. Tra gli obiettivi previsti del Piano ESG 2023-2025, realizzati nel corso del periodo oggetto della presente relazione, è stato sviluppato un modello di valutazione dei fornitori al fine di includere anche aspetti di carattere ESG. Il predetto modello nel 2024 sarà adottato da tutte le società produttive, dislocate in Italia, per poi essere successivamente esteso a livello di Gruppo. 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 di 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.

Il Piano ESG 2023 - 2025 prevede di esplorare gli ambiti attinenti l'economia circolare da due prospettive tra loro connesse, ossia: (i) recupero dei materiali produttivi di scarto tramite la collaborazione con i fornitori di materie prime e semilavorati; (ii) progettazione di prodotti e soluzioni capaci di migliorare il recupero dei materiali al termine del ciclo di vita del prodotto stesso.

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.

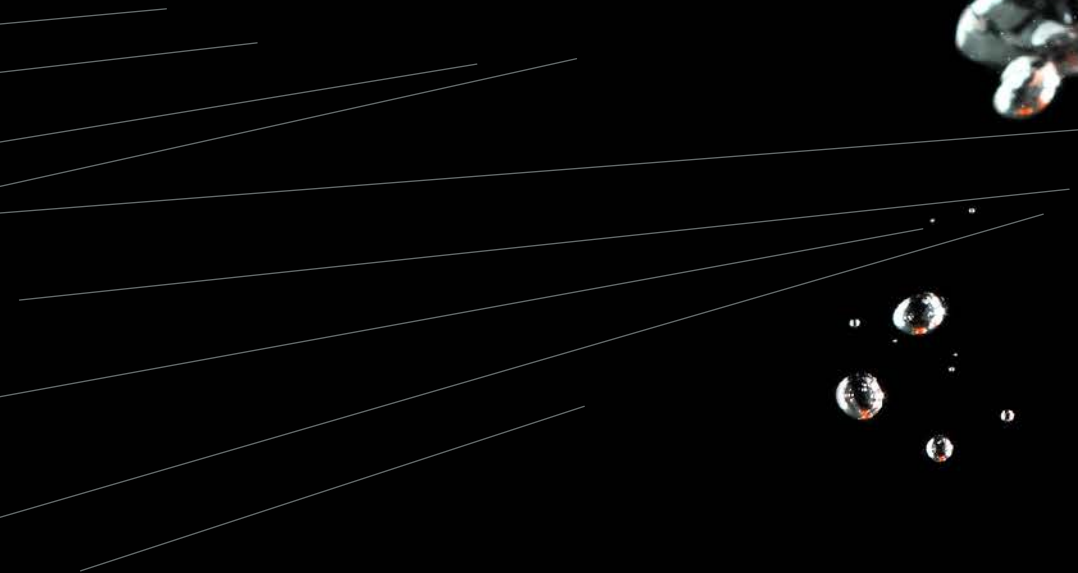
Le società commerciali e distributive del Gruppo acquistano i prodotti sia dalle società produttive del Gruppo sia da fornitori esterni. Le società del Gruppo preferiscono mantenere partnership durature con fornitori locali di fiducia e solo marginalmente approvvigionarsi da fornitori di altri Paesi.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

sero 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 e modalità di valutare le performance.



# 2

## Governance





1 Gruppo

2 Governance

3 Etica del business

4 Sostenibilità

5 Personale

6 Ambiente

7 Ambito socio-economico

8 Diritti umani

9 Lotta alla corruzione

10 Allegati

## 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 2023, consultabile sul sito internet nella sezione "Governance" e a cui si rimanda per maggiori dettagli (<https://www.interpump-group.it/it/governance/relazione-corporate-governance>), 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);

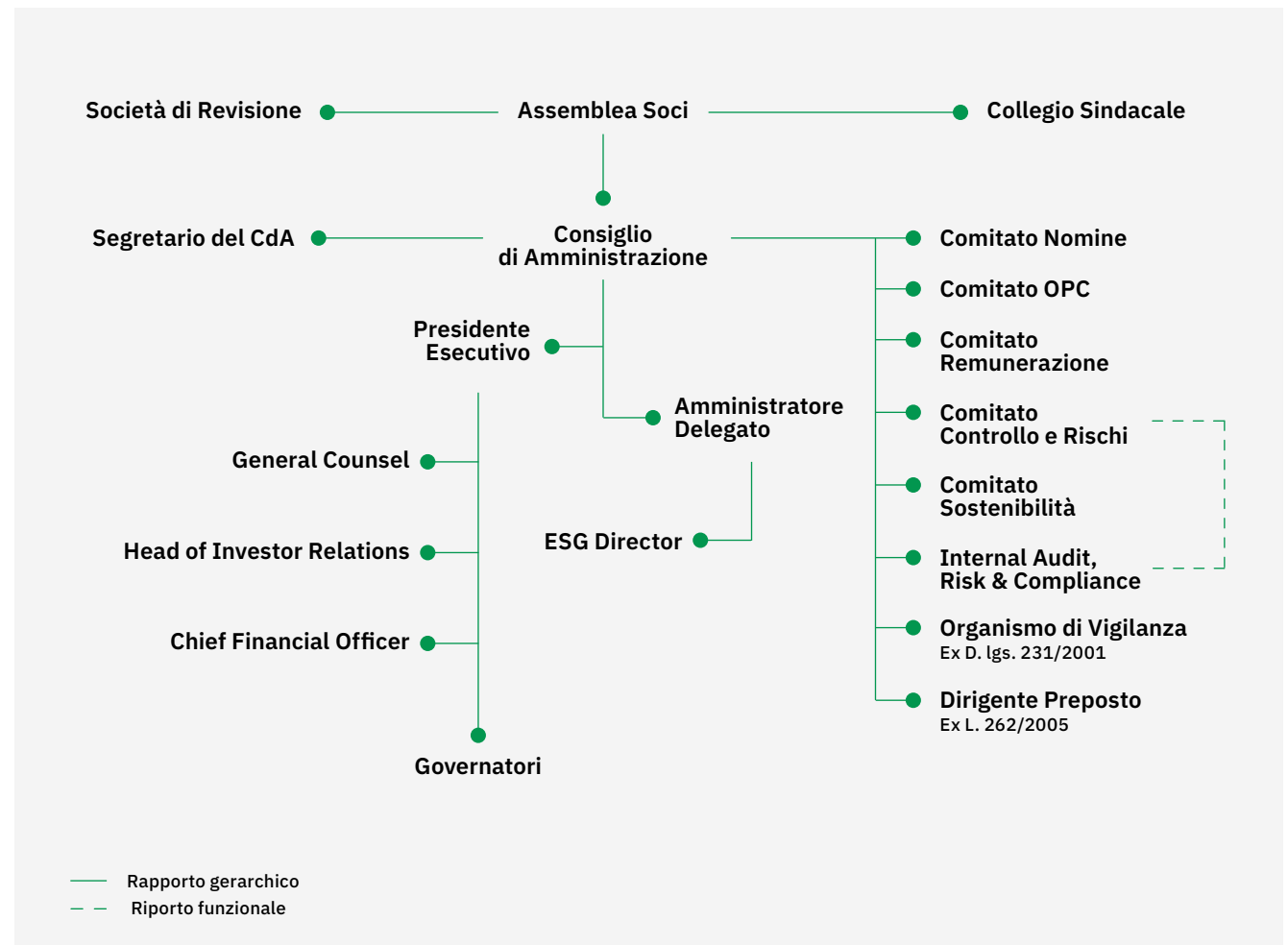
— le funzioni di vigilanza sono in capo al Collegio Sindacale;

— 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 costi-

tuito al suo interno il Comitato Nomine, il Comitato per la Remunerazione, il Comitato Controllo e Rischi, il Comitato Sostenibilità e il Comitato Operazioni con Parti Correlate. Di seguito, l'assetto organizzativo di Interpump Group S.p.A. al 31 dicembre 2023.





1 Gruppo

2 Governance

3 Etica del business

4 Sostenibilità

5 Personale

6 Ambiente

7 Ambito socio-economico

8 Diritti umani

9 Lotta alla corruzione

10 Allegati

# 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., nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2023, 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 il 70% indipendenti, in carica fino alla data di approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2025. La partecipazione media dei membri del C.d.A. nominati ad aprile 2023 alle riunioni intercorse nell'esercizio 2023 è stata pari al 98%. Il Consiglio di Amministrazione si è riunito complessivamente 10 volte nel corso dell'anno, (alle prime 3 riunioni hanno partecipato i consiglieri nominati con il precedente mandato).

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. La Società ha definito delle procedure al fine di prevenire e mitigare potenziali situazioni di conflitto di interesse dei membri del Consiglio di Amministrazione, attinenti alle modalità con cui gli amministratori posso-

no ricoprire incarichi in qualità di consigliere di amministrazione in altre società, possedere azioni di Interpump Group S.p.A. o intrattenere relazioni commerciali, finanziarie o professionali con la 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, sia di genere che per 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 predette 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).

Alla luce di quanto sopra descritto, il 50% degli amministratori di Interpump Group S.p.A. è espressione del genere femminile; il 20% rappresenta la fascia d'età compresa tra i 30 e i 50 anni mentre il 80% la fascia d'età superiore ai 50 anni.

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 16 gennaio 2024, ha approvato la Policy in materia di "Diversità, Equità e Inclusione" al fine di esplicitare con maggior efficacia, all'interno di essa, i principi, gli obiettivi e gli impegni in tema di tutela della diversità, equità e inclusione, nonché la tutela dei diritti dei lavoratori, individuandoli quali elementi imprescindibili nello svolgimento delle attività di Interpump Group S.p.A. e delle società da essa controllate. La predetta Policy (<https://www.interpumpgroup.it/it/governance/documenti-societari>), i cui principi erano già contenuti all'interno del Codice Etico e delle linee guida in



1 Gruppo

2 Governance

3 Etica del business

4 Sostenibilità

5 Personale

6 Ambiente

7 Ambito socio-economico

8 Diritti umani

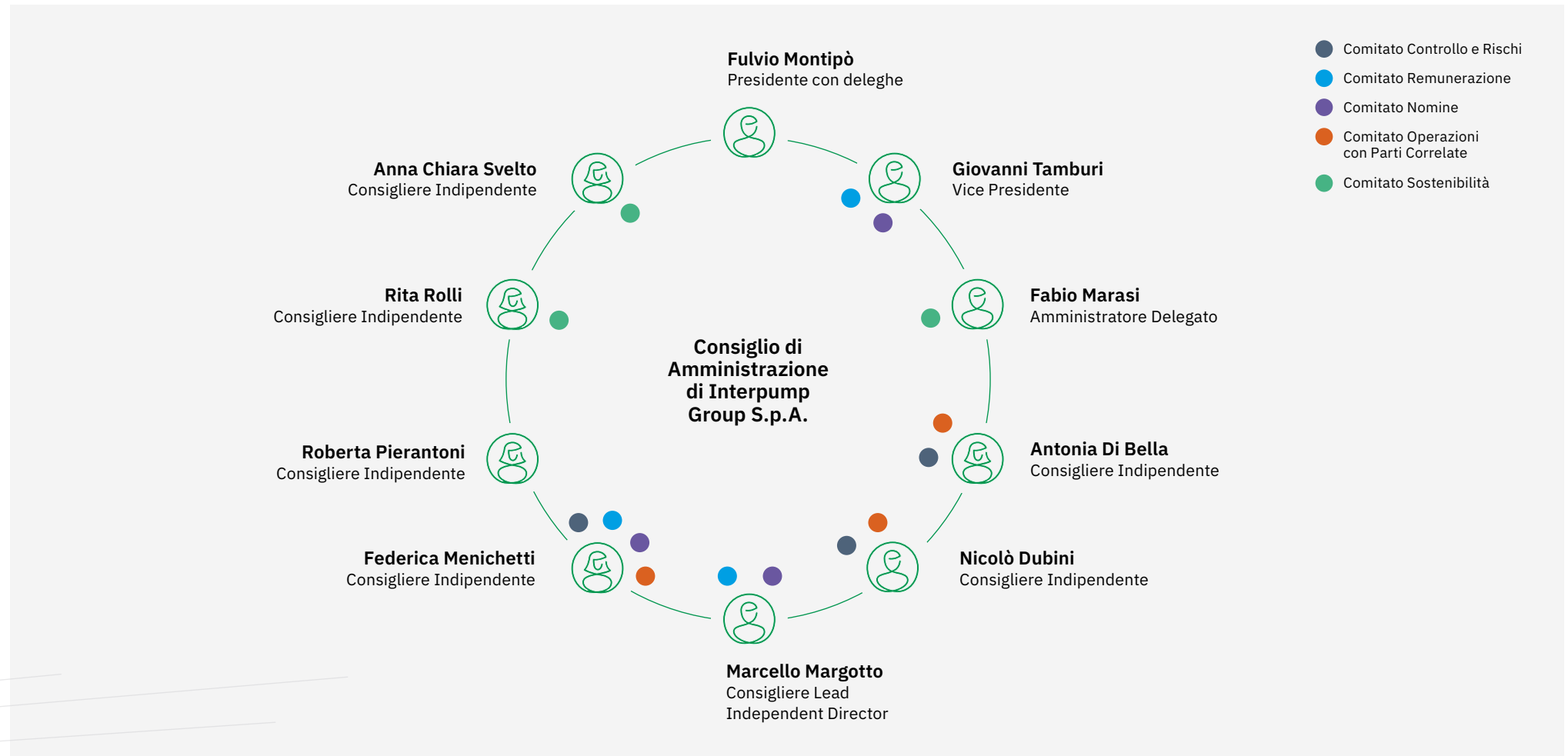
9 Lotta alla corruzione

10 Allegati

tema di Diritti Umani (Global Compliance Program), è oggetto di adozione per tutte le società del Gruppo Interpump, pur in considerazione della diversità culturale, sociale,

economica e normativa dei vari Paesi nei quali il Gruppo Interpump opera. La stessa è conseguentemente vincolante per i comportamenti di tutto il personale dipendente,

amministratori e, per quanto applicabile, a consulenti, fornitori, clienti e altri soggetti terzi che si rapportino con le società del Gruppo Interpump.



Nominativo	Carica - CDA	Comitato Controllo e Rischi	Comitato Sostenibilità	Comitato Remunerazione	Comitato Nomine	Comitato Operazioni con Parti Correlate
Fulvio Montipò	Presidente con deleghe					
Giovanni Tamburi	Vice Presidente			●	●	
Fabio Marasi	Amministratore Delegato		●			
Antonia Di Bella	Consigliere Indipendente	●				●
Nicolò Dubini	Consigliere Indipendente	●				●
Marcello Margotto	Lead Independent Director			● Presidente	● Presidente	
Federica Menichetti	Consigliere Indipendente	● Presidente		●	●	● Presidente
Roberta Pierantoni	Consigliere Indipendente					
Rita Rolli	Consigliere Indipendente		● Presidente			
Anna Chiara Svelto	Consigliere Indipendente		●			

Nella seduta del 14 febbraio 2024, 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.

## Funzioni ed attività

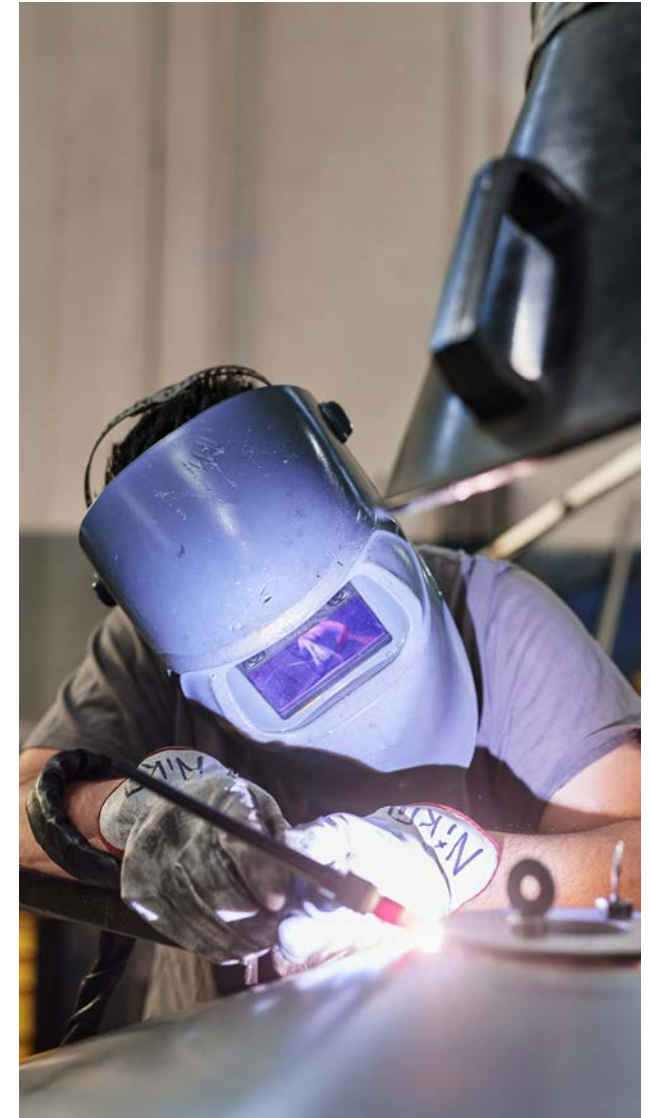
Il Consiglio di Amministrazione è investito del ruolo centrale all'interno del governo societario di Interpump Group S.p.A., con pieni poteri e competenze in tema di governance, sistema di controllo interno e gestione dei rischi, nonché nella definizione delle politiche di sostenibilità con l'obiettivo 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 e Rischi e dal Comitato 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 14 febbraio 2024, 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, effettuata tramite un questionario, predisposto dal Comitato Nomine messo a disposizione degli Amministratori, è stata sintetizzata in forma anonima in un documento distribuito in anticipo al Consiglio. 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.





1 Gruppo

2 Governance

3 Etica del business

4 Sostenibilità

5 Personale

6 Ambiente

7 Ambito socio-economico

8 Diritti umani

9 Lotta alla corruzione

10 Allegati

## Il Comitato Sostenibilità

Il Consiglio di Amministrazione di Interpump Group S.p.A., in data 28 aprile 2023, ha istituito al suo interno il Comitato Sostenibilità, affidandogli le funzioni istruttorie, consultive e propositive sulle tematiche ESG, precedentemente attribuite al Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità. Tale separazione, inclusa tra gli obiettivi definiti dal Piano Strategico ESG 2023-2025, consente di avere maggiore efficacia di azione in relazione al governo dei temi relativi alla Corporate Social Responsibility. Al Comitato Sostenibilità è attribuita la funzione di supervisione in relazione agli obiettivi, ai processi, alle iniziative e alle attività relative alle tematiche ESG, al fine di presidiare l'impegno della Società al perseguimento del successo sostenibile del Gruppo Interpump. Il Comitato Sostenibilità è composto da due consiglieri indipendenti, con esperienza nelle questioni attinenti alle politiche Environmental, Social e di Governance, e dall'Amministratore Delegato in qualità di componente esecutivo. Al Comitato Sostenibilità sono attribuiti i seguenti compiti:

- monitorare l'esecuzione del Piano ESG approvato dal Consiglio di Amministrazione con riferimento a tutte le società del Gruppo Interpump, riferendone periodicamente al Consiglio;
- elaborare obiettivi, strategie e piani anche pluriennali

in ambito di sostenibilità da sottoporre al Consiglio di Amministrazione, monitorandone l'attuazione;

- supervisionare i temi di sostenibilità connessi all'esercizio dell'attività della Società e, in generale, del Gruppo Interpump e alle dinamiche di interazione con gli stakeholders, al fine di promuovere il successo sostenibile;
- presidiare l'evoluzione dei temi in ambito di sostenibilità ed il quadro normativo di riferimento, anche alla luce degli indirizzi e dei principi internazionali in materia, individuando le eventuali azioni di adeguamento che si rendessero opportune e/o necessarie;
- monitorare le iniziative internazionali in materia di sostenibilità e la partecipazione ad esse della Società, al fine di consolidare la reputazione aziendale sul fronte internazionale;
- esaminare, di concerto con il Dirigente Preposto, il contenuto dell'informazione periodica a carattere non finanziario di cui al D.lgs. 254/2016 e del bilancio di sostenibilità - eventualmente compendiate in un unico documento - da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione;
- svolgere gli ulteriori compiti eventualmente assegnati di volta in volta dal Consiglio di Amministrazione.

## Presidente del Consiglio di Amministrazione

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione è la figura garante dell'equilibrio dei lavori consiliari, fungendo da raccordo tra le istanze di tutti gli amministratori e il processo decisionale. Il Presidente, inoltre, è promotore di un efficace e adeguato assetto di governo societario, i cui compiti sono disciplinati all'interno del Regolamento del C.d.a., da ultimo approvato in data 15 maggio 2023.

L'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2023 ha nominato il Dottor Fulvio Montipò quale Presidente del Consiglio di Amministrazione di Interpump Group S.p.A. Nella medesima data, il Consiglio di Amministrazione ha conferito al Presidente i poteri per sovraintendere alla definizione delle strategie e delle iniziative finalizzate allo sviluppo del Gruppo Interpump, conferendogli ulteriori specifici poteri di gestione, intesi quali competenze funzionali.

In particolare, nell'esercizio delle proprie funzioni, il Presidente Esecutivo, tra le altre:

- a. istituisce un assetto organizzativo, amministrativo e contabile adeguato alla natura ed alle dimensioni del Gruppo Interpump;
- b. formula le linee guida per la gestione di tutte le società del Gruppo;
- c. formula proposte al Consiglio di Amministrazione in merito agli indirizzi ed alle strategie della Società e del





1 Gruppo

2 Governance

3 Etica del business

4 Sostenibilità

5 Personale

6 Ambiente

7 Ambito socio-economico

8 Diritti umani

9 Lotta alla corruzione

10 Allegati

Gruppo e dare attuazione alle relative deliberazioni consiliari;

- d. formula proposte al Consiglio di Amministrazione in relazione all'emissione di obbligazioni e/o all'opportunità di procedere con un aumento di capitale sociale;
- e. formula proposte 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;
- f. svolge funzioni propositive in materia di finanza straordinaria;
- g. presiede e coordina l'operato del Comitato di Coordinamento Operativo e del Comitato Finanza;

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.

## Amministratore Delegato

Il consiglio di Amministrazione del 28 aprile 2023 ha conferito al Dottor Fabio Marasi i più ampi poteri per sovrintendere alla gestione ordinaria della Società, nonché di

istituire e mantenere adeguato il sistema di controllo interno e gestione dei rischi. Inoltre, l'Amministratore Delegato è investito dei più ampi poteri in materia di sostenibilità, ivi incluse le iniziative finalizzate al raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano Strategico ESG 2023-2025.



# 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:

- 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 permea 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 2023-2025 è stata esaminata ed approvata dall'assemblea del 28 aprile 2023<sup>4</sup>.

La Relazione sulla II parte della Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti, è stata esaminata ed approvata dal Consiglio di Amministrazione del 18 marzo 2024 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 una componente remunerativa fissa, una componente remunerativa variabile di breve periodo ("MBO", Management by

<sup>4</sup> Disponibile nel sito, alla sezione Governance (<https://www.interpump-group.it/it/governance/sistema-di-governance>)



1 Gruppo

2 Governance

3 Etica del business

4 Sostenibilità

5 Personale

6 Ambiente

7 Ambito socio-economico

8 Diritti umani

9 Lotta alla corruzione

10 Allegati

Objectives), 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. clausole 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 ricoprano o svolgano funzioni e/o ruoli di carattere strategico, in un’ottica di fidelizzazione e creazione prospettica di valore. Gli obietti-

vi 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 Strategico ESG 2023-2025, 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 fissa i limiti quantitativi nel caso in cui 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 (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 ri-



1 Gruppo

2 Governance

3 Etica del business

4 Sostenibilità

5 Personale

6 Ambiente

7 Ambito socio-economico

8 Diritti umani

9 Lotta alla corruzione

10 Allegati

chieste di restituzione di compensi già corrisposti;

— Approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del 10 novembre 2023 (anticipato dalla delibera del Cda del 28 aprile di separazione carica Presidente e Amministratore Delegato e nomina Amministratore Delegato)

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 2023 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

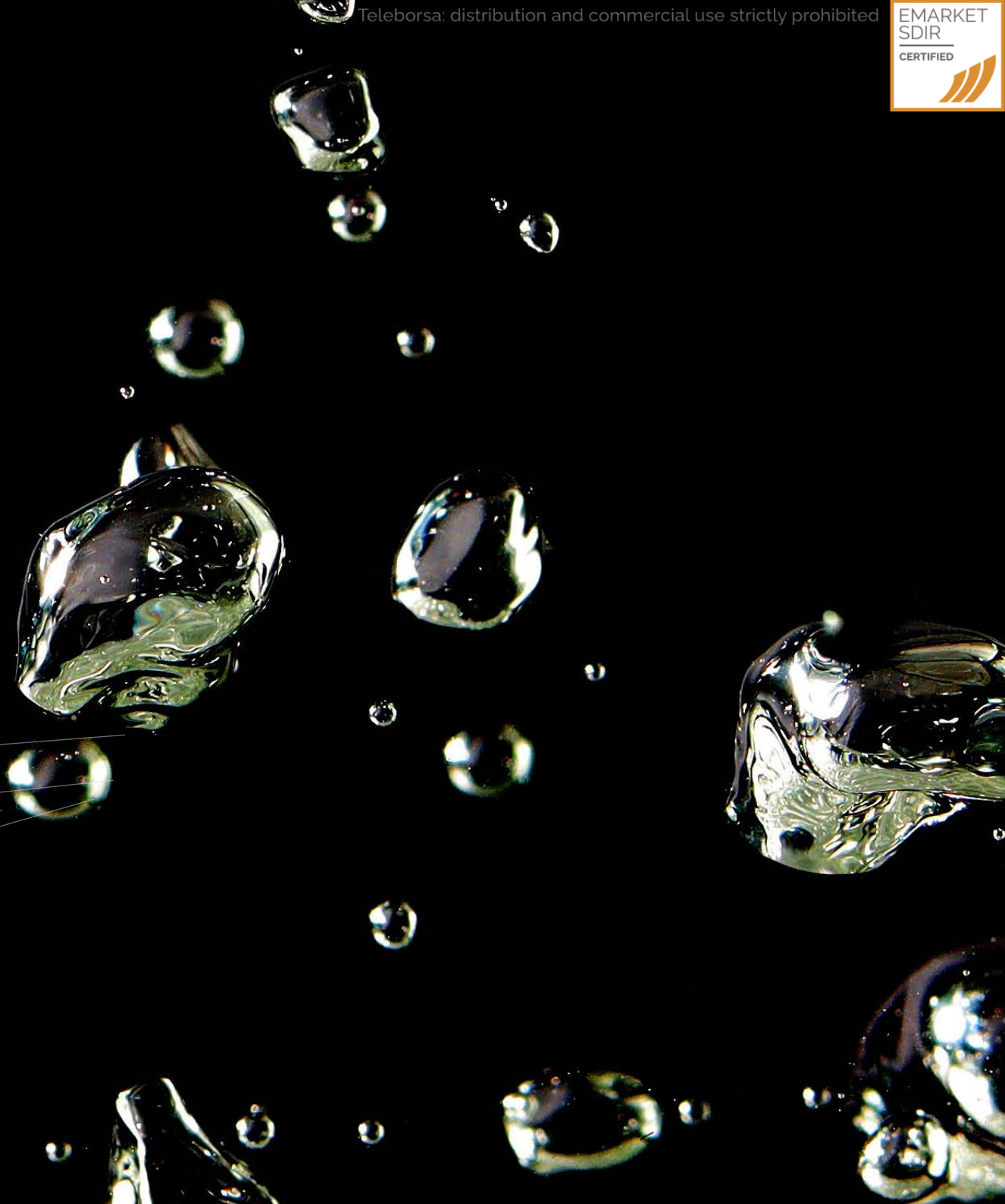
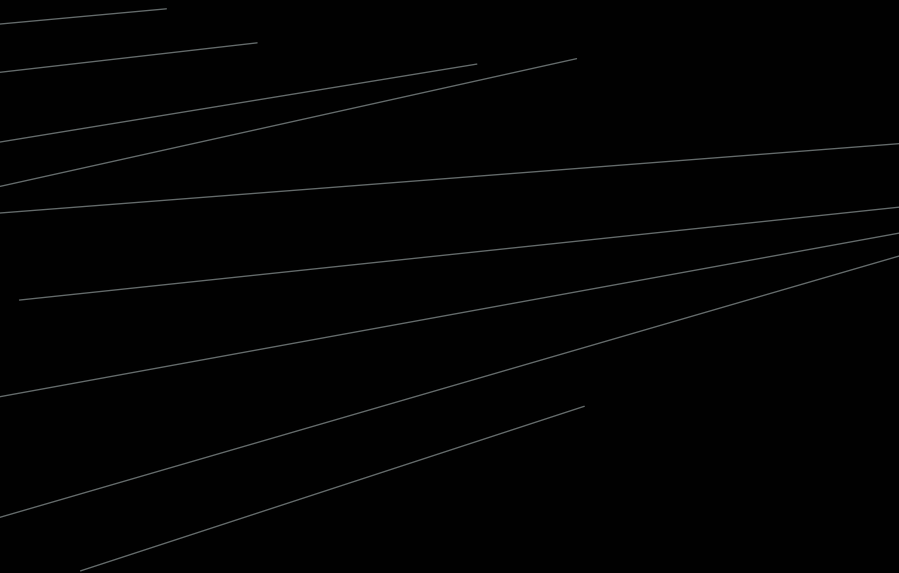
circa pari a 79. Quest'ultimo valore, qualora si considerino anche i piani di stock-option come meglio specificati all'interno della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, è pari a 204. In termini di variazione percentuale tra il 2022 e il 2023, il rapporto tra remunerazione massima e mediana è diminuito del 2,5%. Infine, il rapporto fra la diminuzione 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 -78%.

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, a partire dal 2022 la Società ha integrato 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





1 Gruppo

2 Governance

3 Etica del business

4 Sostenibilità

5 Personale

6 Ambiente

7 Ambito socio-economico

8 Diritti umani

9 Lotta alla corruzione

10 Allegati

# 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 Codice Etico è stato aggiornato con l'obiettivo 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 dia-

logo e il coinvolgimento dei propri stakeholder.

Inoltre, Il Consiglio di Amministrazione del 4 agosto 2023, ha approvato la versione aggiornata del Codice Etico, al fine di recepire quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023 *"riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali"*, dalle Linee Guida di Confindustria, dalle Linee Guida di ANAC e dalla Procedura interna *"Gestione delle Segnalazioni (Whistleblowing)"*. In particolare, il D. Lgs. 24/2023 raccoglie in un unico testo normativo la disciplina relativa alla protezione dei segnalanti, ossia delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato. La versione aggiornata del Codice Etico è stata, inoltre, oggetto di adozione da parte di tutte le società controllate del Gruppo Interpump e i principi ivi contenuti sono stati diffusi e condivisi tra i dipendenti e i principali *business partner*.

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 Grup-

po, 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/it/governance/documenti-societari>) 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/it/governance/documenti-societari>.

## 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.

## Policy in materia 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 approvato, in data 14 febbraio 2023, la versione aggiornata della Policy in materia di salute, sicurezza sul lavoro e ambiente, al fine di recepire all'interno di essa i principi e gli impegni in tema

di sostenibilità che il Gruppo Interpump ha assunto con l'adozione del Piano ESG, ponendo maggiore enfasi sullo sviluppo sostenibile, sul risparmio energetico, sull'utilizzo delle risorse, sulla riduzione degli impatti ambientali e sulla formazione ai dipendenti.

La Policy fornisce 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 della precitata Policy 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.

### Policy in tema di Diversità, Equità e Inclusione

Il Gruppo Interpump promuove l'integrità morale dei propri collaboratori, garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona e libere da qualsiasi atto di violenza, atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze. A tal fine, il Consiglio di Amministrazione di Interpump Group S.p.A., nella seduta del 14 febbraio 2024, ha approvato la Policy in tema di Diversità, Equità e Inclusione, quale insieme di principi, obiettivi e impegni che il Gruppo Interpump intende assumere per promuovere la diversità, assicurare l'equità e favorire l'inclusione sia all'interno della propria struttura organizzativa, sia all'esterno, sostenendo la crescita di una società inclusiva. Inoltre, la predetta Policy ha lo scopo di promuovere una cultura aziendale basata sull'Inclusione e sul rispetto reciproco, nella convinzione che la diversità, l'equità e l'inclusione, nonché la tutela dei diritti dei lavoratori, siano elementi imprescindibili nello svolgimento delle attività del Gruppo Interpump. L'adozione e l'attuazione di tale Policy è obbligatoria per tutte le società del Gruppo Interpump, pur in considerazione della diversità





1 Gruppo

2 Governance

3 Etica del business

4 Sostenibilità

5 Personale

6 Ambiente

7 Ambito socio-economico

8 Diritti umani

9 Lotta alla corruzione

10 Allegati

culturale, sociale, economica e normativa dei vari Paesi nei quali il Gruppo opera ed è vincolante per i comportamenti di tutto il personale dipendente, amministratori e, per quanto applicabile, a consulenti, fornitori, clienti e altri soggetti terzi che si rapportino con le società del Gruppo Interpump.

Al seguente link è consultabile il documento integrale: [https://www.interpumpgroup.it/sites/default/files/documents/gruppo\\_interpump\\_diversity\\_inclusion\\_policy\\_31\\_gennaio\\_2024.pdf](https://www.interpumpgroup.it/sites/default/files/documents/gruppo_interpump_diversity_inclusion_policy_31_gennaio_2024.pdf)

## Modello di Organizzazione e Gestione (Modello 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 di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (“Modello 231”) in data 22 gennaio 2004 e successivamente aggiornato per recepire le novità normative intervenute. Il Modello 231 è costituito da:

- una Parte Generale, ove sono illustrati il profilo della Società, il Modello di Governance, il sistema di deleghe e procedure, la disciplina contenuta nel D. Lgs. 231/2001, il Modello 231 adottato dalla Società (obiettivi, modalità di redazione, modifiche e aggiornamento,...), i reati presupposto rilevanti per la Società, i destinatari del Modello 231, i principi di funzionamento dell’Organismo di Vigilanza, il sistema sanzionatorio a presidio delle violazioni del Modello 231, l’indicazione degli obblighi di informazione e di formazione del personale;

- le Parti Speciali aventi ad oggetto specifiche tipologie di reati, la cui commissione, in esito all’attività di Risk Self Assessment, è ritenuta astrattamente ipotizzabile in ragio-

ne del profilo e dell’attività svolta dalla Società. All’interno di questa parte sono inoltre riportate le procedure e le attività di controllo volte a prevenire e presidiare il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;

- il Sistema Disciplinare interno idoneo a sanzionare le violazioni di principi, delle norme e delle misure previste nel Modello 231, nel rispetto dei C.C.N.L. applicabili, nonché delle norme di legge o di regolamento vigenti;

- il Codice Etico, riportato integralmente in Allegato in quanto parte integrante del Modello, che esprime i principi generali, le norme di comportamento e i valori cui deve essere ispirata l’attività di tutti coloro che, a qualsiasi titolo, operano per e con Interpump Group S.p.A.

- la Procedura sulla Gestione delle Segnalazioni (Whistleblowing) che disciplina le modalità di effettuazione e gestione delle segnalazioni provenienti dai soggetti individuati dalla normativa vigente, riguardanti presunte irregolarità, illeciti e/o comportamenti omissivi che ledono l’interesse pubblico o l’integrità della Società e di cui si sia venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, ossia a causa o in occasione dello stesso, come nel seguito meglio specificato. 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.

In merito a quest’ultimo punto, si sottolinea l’importanza del D. Lgs. 24/2023, in “attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni

*normative nazionali*”. Il Decreto raccoglie in un unico testo normativo la disciplina relativa alla protezione dei segnalanti, ossia delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato. In conseguenza dell’entrata in vigore della predetta normativa e in conformità della stessa, la Società ha provveduto tempestivamente ad aggiornare la Procedura sulla Gestione delle Segnalazioni (Whistleblowing) e ha istituito dei canali interni di segnalazione idonei a garantire la riservatezza dell’identità del segnalante e la corretta gestione delle relative segnalazioni (ancorché anonime), tra cui il Portale di Gestione delle Segnalazioni accessibile dal sito internet della Società.

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. Ciascun componente è in possesso dei requisiti di autonomia, indipendenza, onorabilità, professionalità e competenza previsti dal Regolamento dell’Organismo di Vigilanza e richiesti dal Decreto.

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 2023 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 rendicontazione<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Si considerano sanzioni rilevanti quelle superiori a 200 mila €.



1 Gruppo

2 Governance

3 Etica del business

4 Sostenibilità

5 Personale

6 Ambiente

7 Ambito socio-economico

8 Diritti umani

9 Lotta alla corruzione

10 Allegati

## 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 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 Interna-

zionale 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 e Rischi, 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 e Rischi e del Collegio Sindacale;

— **L'Amministratore Delegato (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 e Rischi (di seguito CCR)**, 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 e alla gestione dei rischi, inclusi i rischi legati alle tematiche di sostenibilità, coerentemente con quanto previsto dalla Raccomandazione 35 del Codice di Corporate Governance;

— **Il Comitato Sostenibilità**, al quale spetta il compito di supportare, con funzioni istruttorie, propositive e consultive il Consiglio di Amministrazione nelle valutazioni e decisioni in ambito di sostenibilità.

In questo campo rientrano gli obiettivi, i processi, le iniziative e le attività tese a presidiare l'impegno del Gruppo in relazione alle tematiche ESG e, più in generale, il perseguimento di un successo sostenibile.

— **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 Delegato e che si rapporta funzionalmente al CCR, 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
Operativi	<p><b>Politiche</b></p> <p>Monitoraggio dei consumi energetici, dell'impiego delle risorse idriche e della gestione degli scarichi idrici (attività periodica in corso)</p>
Compliance	<p>— <b>Codice Etico</b> - 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>— <b>Politiche ambientali</b> - relativamente alle società/stabilimenti dove siano implementati sistemi di gestione ambientale.</p>
	<p><b>Modello</b></p> <p><b>Sistemi di gestione ambientale certificati ai sensi della norma internazionale UNI EN ISO 14001:2004</b> - 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>— <b>Parte speciale del Modello di Organizzazione e Gestione</b> - relativamente alle società italiane per cui ne sia stata valutata l'opportunità in considerazione dell'attività svolta e del livello di rischio.</p> <p>— <b>Global Compliance Program</b> (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>— <b>Sistemi di gestione ambientale certificati ai sensi della norma internazionale UNI EN ISO 14001:2004</b> - 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>— <b>Coperture assicurative</b> in caso di inquinamento accidentale atmosferico o del sottosuolo. Il perimetro di applicazione è tutto il gruppo.</p>



1 Gruppo

2 Governance

3 Etica del business

4 Sostenibilità

5 Personale

6 Ambiente

7 Ambito socio-economico

8 Diritti umani

9 Lotta alla corruzione

10 Allegati

### 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
Operativi	<p><b>Politiche</b></p> <p><b>Codice Etico</b> - 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><b>Programmi di formazione tecnica</b> - Viene erogata formazione attinente agli ambiti e alle tematiche specifiche relative alle mansioni che il personale dipendente è volto a svolgere.</p>
Compliance	<p><b>Codice Etico</b> - 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><b>Modello</b></p> <p><b>Sistemi di gestione della qualità certificati ai sensi della norma internazionale ISO 9001</b> - con riferimento ad alcune società/stabilimenti (Monitoraggio delle non conformità segnalate da parte dei clienti)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— <b>Parte speciale del Modello di Organizzazione e Gestione</b> - relativamente alle società italiane per cui ne sia stata valutata l’opportunità in considerazione dell’attività svolta e del livello di rischio.</li> <li>— <b>Global Compliance Program</b> (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.</li> <li>— <b>Coperture assicurative</b> - assicurazione responsabilità civile prodotti.</li> </ul>



1 Gruppo

2 Governance

3 Etica del business

4 Sostenibilità

5 Personale

6 Ambiente

7 Ambito socio-economico

8 Diritti umani

9 Lotta alla corruzione

10 Allegati

### 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

Operativi **Programmi di formazione** in tema di salute e sicurezza sul lavoro

##### Politiche di successione

Compliance **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.

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.

**Politiche in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro** - relativamente alle società/stabilimenti dove siano implementati sistemi di gestione della sicurezza.

**Politica in tema di Diversità, Equità e Inclusione.**

##### Modello

**Sistemi di gestione salute e sicurezza sul lavoro certificati ai sensi della norma internazionale ISO 45001:2018** - con riferimento ad alcune società/ stabilimenti

— **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.

— **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

— **Sistemi di gestione salute e sicurezza sul lavoro certificati ai sensi della norma internazionale ISO 45001:2018** - con riferimento ad alcune società/stabilimenti

— **Coperture assicurative** - assicurazione responsabilità civile operai.



1 Gruppo

2 Governance

3 Etica del business

4 Sostenibilità

5 Personale

6 Ambiente

7 Ambito socio-economico

8 Diritti umani

9 Lotta alla corruzione

10 Allegati

### 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

Compliance e legali Operativi

**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.

##### Modello

— **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.

— **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

A partire dal mese di dicembre 2023, è stato avviato un percorso di definizione di un modello di gestione dei rischi, conforme ai principi del framework Enterprise Risk Management (ERM), al fine di valorizzare con maggior efficacia il sistema di gestione dei rischi insito nei singoli processi strategici, operativi, di compliance e di sostenibilità del Gruppo. Il predetto progetto, di durata triennale, è suddiviso nelle seguenti fasi: (i) definizione del framework ERM

e del relativo modello di governance; (ii) definizione di una Policy ERM di Gruppo; (iii) aggiornamento del catalogo dei rischi, in funzione delle priorità legate agli impatti e alle probabilità di accadimento dell'evento di rischio sottostante; (iv) esecuzione delle attività di risk assessment, sulla base del modello ERM; (v) definizione del sistema di reporting e di monitoraggio dei rischi.



## IT & Cybersecurity

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 informativa. 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.

In data 31 ottobre 2023 è stato istituito un comitato fun-

zionale interno (*IT Security Committee*) con l'obiettivo di definire un assetto di governance nella gestione del rischio di *cybersecurity* e della sicurezza informatica in generale del Gruppo Interpump. Di seguito si riportano gli obiettivi principali del comitato funzionale interno:

- valutare e supportare le società del Gruppo sullo stato dei sistemi IT, con particolare attenzione ai rischi relativi alla sicurezza informatica;
- fornire supporto alle società del Gruppo su questioni relative ai piani di prevenzione e di risposta agli incidenti *cyber*, compresi i protocolli di *escalation* per segnalare tempestivamente, a seconda dei casi, gli incidenti al *top management*, al Comitato Controllo & Rischi e al Consiglio di Amministrazione di Interpump Group S.p.A.;
- assistere il Consiglio di Amministrazione di Interpump Group S.p.A. nel fronteggiare eventuali emergenze legate alla *cybersecurity* e alla sicurezza informatica;

- esaminare e discutere con il *Senior Management* del Gruppo le *best practice* in tema di *cybersecurity* al fine di valutare se i sistemi IT, i processi, le *policy* e i controlli soddisfino gli standard di riferimento;
- valutare la necessità e l'adeguatezza di eventuali coperture assicurative su danni provocati da eventi legati alla sicurezza informatica;
- suggerire al *Senior Management* del Gruppo l'allocatione ottimale delle risorse destinate alla *cybersecurity*.

La composizione del *IT Security Committee* prevede la partecipazione dell'Amministratore Delegato di Interpump Group S.p.A., in qualità di Presidente del Comitato, del Responsabile della Funzione Internal Audit, Risk & Compliance, del General Counsel & ESG Director e del CFO di Gruppo, e di sei esponenti dell'area IT e della sicurezza informatica appartenenti alle principali società controllate del Gruppo in qualità di esperti 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 16949:2009<sup>2</sup>.

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, 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.

<sup>2</sup> Requisiti particolari per l'applicazione della ISO 9001:2008 per la produzione di serie e delle parti di ricambio nell'industria automobilistica.





1 Gruppo

2 Governance

3 Etica del business

4 Sostenibilità

5 Personale

6 Ambiente

7 Ambito socio-economico

8 Diritti umani

9 Lotta alla corruzione

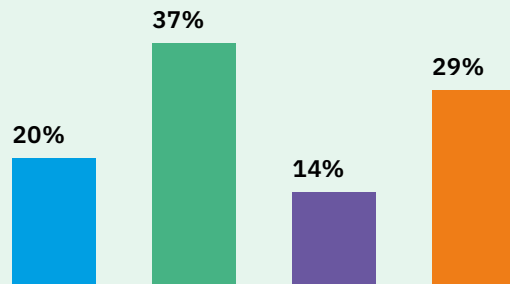
10 Allegati

## Principali certificazioni del Gruppo nel 2023

### Occupation Health and Safety Management System

ISO 45001

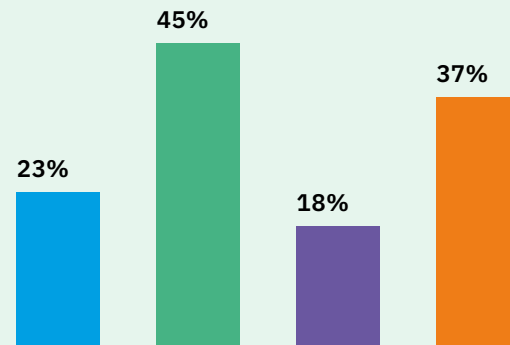
- Società conformi
- Fatturato derivante da società conformi
- Società conformi e certificate
- Fatturato derivante da società certificate



### Environmental Management System

ISO 14001

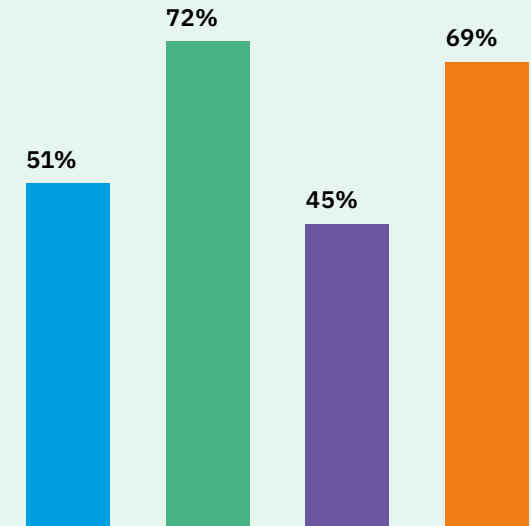
- Società conformi
- Fatturato derivante da società conformi
- Società conformi e certificate
- Fatturato derivante da società certificate



### Quality Management System

ISO 9001

- Società conformi
- Fatturato derivante da società conformi
- Società conformi e certificate
- Fatturato derivante da società certificate



# 4

## 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.

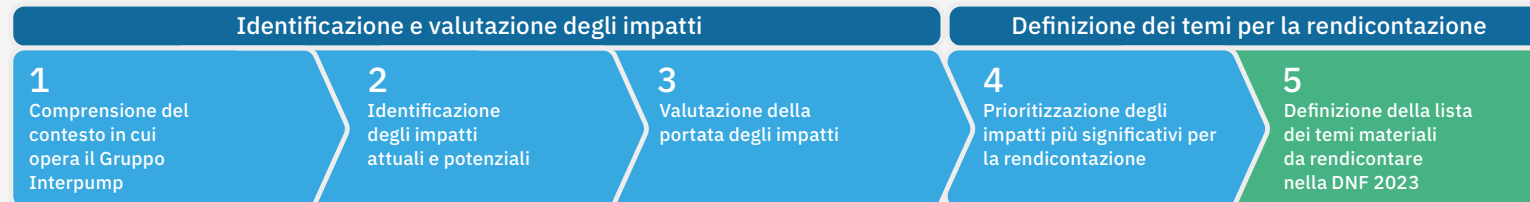
Interpump Group S.p.A. ha posto in essere un processo di determinazione dei temi materiali da rendicontare nella presente Dichiarazione consolidata di carattere non finan-

ziario, 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 2023 sono riportate qui di seguito:



## 1. Comprensione del contesto in cui opera il Gruppo Interpump

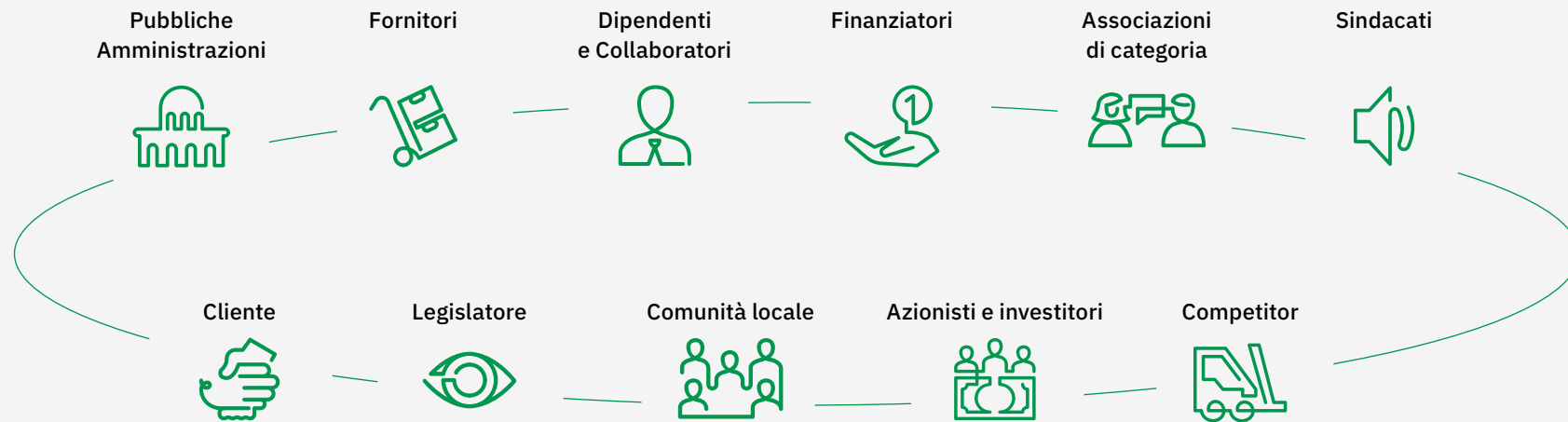
Attraverso un'analisi dettagliata della propria catena del valore, sono state analizzate le principali attività del Grup-

po 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, assem-

blaggio e stoccaggio - logistica - assemblaggio del prodotto finale, uso e fine vita del prodotto).

L'analisi del 2023 ha confermato le categorie di stakeholder identificate negli anni precedenti, i cui interessi sono e/o potrebbero essere influenzati dalle attività del Gruppo.

### Gli stakeholder 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. 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.

Inoltre, vista la stretta relazione con i propri azionisti, Interpump si è dotata anche di una specifica Politica per la gestione del dialogo con la generalità degli azionisti.

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



Categoria di Stakeholder	Frequenza di coinvolgimento	Modalità
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 un'analisi documentale e una riflessione più generale sul contesto complessivo in cui opera il Gruppo.

Sono stati presi in considerazione sia gli effetti negativi sia quelli positivi 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, DJSI<sup>1</sup>), dalle organizzazioni internazionali (GRI<sup>2</sup>, World Economic Forum, Sustainable Stock Exchange Initiative ecc.) e da enti sovranazionali (UE<sup>3</sup>, UN<sup>4</sup>,

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, SASB<sup>5</sup>, EFFAS<sup>6</sup>, ecc.). È stata svolta inoltre un'attività di benchmark delle informazioni rendicontate da aziende "comparable" dello stesso settore di appartenenza del Gruppo Interpump. Inoltre, sono state incluse nell'analisi le principali tematiche riguardanti il Gruppo e trattate 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, la strategia di decarbonizzazione, 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 sia potenziali, che caratterizzano il proprio business.

## 3. Valutazione della portata degli impatti

Dopo aver identificato gli impatti ritenuti peculiari, 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*.<sup>7</sup>

L'attribuzione della portata dell'impatto tiene in considerazione le risultanze delle analisi svolte, i pareri degli stakeholder coinvolti nel processo di valutazione (tra cui top management, funzione ESG e funzione Internal Audit) 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, della conoscenza dell'azienda e dei suoi processi interni, dei presidi già in essere (es. policy, procedure, ecc), nonché della 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 documento; 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, anche dal contributo del Consiglio di Amministrazione, dal Comitato di Sostenibilità 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.

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

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



A valle di questo processo del Gruppo Interpump, le analisi hanno portato ad identificare il seguente universo degli impatti rilevanti per i tre ambiti:

Ambiente	Personale	Business
Consumi energetici ed emissioni di gas ad effetto serra (GHG)	Salute e sicurezza dei lavoratori	Adozione di pratiche scorrette relative a concorrenza sleale, antitrust e pratiche monopolistiche
Produzione e smaltimento di rifiuti	Violazione dei diritti umani e dei lavoratori	Impatti economici
Consumi di acqua in aree a stress idrico	Mancato sviluppo delle competenze dei dipendenti	Adozione di pratiche a rischio corruzione
Emissioni di sostanze inquinanti	Criticità relative alla gestione del capitale umano	Danni alla salute e sicurezza del cliente
Approvvigionamento di materiali		
Sversamento di acque reflue inquinanti		

## 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 2023

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. 59-60, 97-98)
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 socio-economiche (pag. 60-61, 115) La gestione delle tematiche attinenti ai diritti umani (pag. 60-61, 127)
Governance	Performance economica Ricerca, sviluppo ed innovazione Lotta contro la corruzione Imposte	L'innovazione al centro del Gruppo Interpump (pag. 21, 60) La gestione delle tematiche socio-economiche (pag. 60-61, 115) La gestione delle tematiche attinenti alla lotta alla corruzione (pag. 61-62, 131)

I risultati del processo relativo all'identificazione dei temi materiali da rendicontare all'interno della Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario 2023, sono stati condivisi ed esaminati dal Comitato di Sostenibilità nella seduta del 16 gennaio 2024 (per maggiori informazioni rispetto alle attività svolte dal Comitato di Sostenibilità e delegate da parte del Consiglio di Amministrazione del Gruppo Interpump, si faccia riferimento al paragrafo di approfondimento al capitolo *La Governance del Gruppo*). L'analisi di aggiornamento della materialità 2023 ha confermato gli impatti e i relativi temi materiali già riportati nella precedente DNF 2022.

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 al tema materiale relativo alla tutela dei diritti umani, non discriminazione e pari opportunità, si segnala che il Gruppo ha approvato il 22 gennaio 2024 la policy "Diversità, Equità e Inclusione". Interpump, anche con questo documento, si impegna a promuovere la diversità, assicurare l'equità e favorire l'inclusione sia all'interno della propria struttura organizzativa, sia all'esterno, sostenendo così la crescita di una società inclusiva.

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 ha approvato il primo Piano ESG 2023 - 2025 del Gruppo Interpump, in cui si definisce la visione strategica in merito al binomio sostenibilità e sviluppo aziendale. 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.

Tutte le 20 azioni previste dal piano ESG saranno realizzate nel triennio 2023 - 2025, tranne quella relativa all'estensione della certificazione ISO45001, per la quale è stata prevista la scadenza entro il 2027. Tra gli obiettivi del piano rientrava anche la definizione della strategia di decarbonizzazione 2030-2050, analizzata e approvata dal Cda nella seduta del 10 novembre 2023.

Anche in quest'ultimo caso, la ricerca della sostenibilità ambientale si accompagna ad uno sviluppo aziendale equilibrato grazie al maggior controllo da parte del management aziendale sulle fonti energetiche e sui relativi costi.

Il piano ESG 2023 - 2025 e i relativi target sono stati predisposti sulla base del perimetro della DNF 2021 e non includono pertanto le società integrate successivamente.

Environmental					
Obiettivo	Parametro di riferimento	Tempistica	Risultato	SDG di riferimento	
E.1	Strategia di "Carbon neutrality"	-	2023	  	
E.2	Riduzione della "Carbon intensity di Gruppo"	tCO <sub>2eq</sub> /€ <sup>8</sup>	2025	-30% Da 0,040 <sup>9</sup> 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	  

<sup>8</sup> tCO<sub>2eq</sub> / 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.

<sup>9</sup> Base di riferimento 2021: tCO<sub>2eq</sub> pari a 62.181 e fatturato consolidato EUR 1.551M (si rimanda alla Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario al 31 dicembre 2021 per i relativi dettagli)



1 Gruppo

2 Governance

3 Etica del business

4 **Sostenibilità**

5 Personale
















6 Ambiente







7 Ambito socio-economico

8 Diritti umani

9 Lotta alla corruzione

10 Allegati

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

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 <sup>10</sup>	2024	Media 2019-21: 2.2 <sup>11</sup>	 
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%	 

<sup>10</sup> (N° totale infortuni dei dipendenti > di 1 giorno / N° totale ore lavorate) x 200.000

<sup>11</sup> Si rimanda alla Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario al 31 dicembre 2019, 2020 e 2021 per i relativi dettagli.



1 Gruppo

2 Governance

3 Etica del business

4 **Sostenibilità**

5 Personale


6 Ambiente




7 Ambito socio-economico

8 Diritti umani

9 Lotta alla corruzione

10 Allegati

Social					
Obiettivo	Parametro di riferimento	Tempistica	Risultato	SDG di riferimento	
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	

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	 



1 Gruppo

2 Governance

3 Etica del business

4 **Sostenibilità**

5 Personale

























6 Ambiente

7 Ambito socio-economico

8 Diritti umani

9 Lotta alla corruzione

10 Allegati

Governance				
Obiettivo	Parametro di riferimento	Tempistica	Risultato	SDG di riferimento
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	  

# Tassonomia Europea

## Introduzione

L'Unione Europea, al fine di conseguire gli obiettivi climatici ed energetici che si è posta per il 2030 e il 2050, definiti all'interno del Green Deal europeo, ha ritenuto essenziale orientare gli investimenti del settore privato verso progetti e iniziative sostenibili. Per rispondere a questa necessità, è stata introdotta la Tassonomia Europea che 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. Il Regolamento Europeo 2020/852 (Tassonomia UE), entrato in vigore in data 12 Luglio 2020 definisce i criteri secondo i quali una determinata attività economica possa essere considerata sostenibile dal punto di vista ambientale.

Secondo l'articolo 3 del Regolamento, un'attività è considerata "ecosostenibile" se:

— è conforme ai **Criteri di Vaglio Tecnico** definiti, su basi scientifiche, per ciascuna attività tassonomica. La coerenza con i criteri di vaglio tecnico, garantisce che un'attività:

- **contribuisca in modo sostanziale** al raggiungimento di almeno uno o più dei sei obiettivi ambientali definiti nell'art. 9 del Regolamento, di seguito elencati:
  - Mitigazione dei cambiamenti climatici;

- Adattamento ai cambiamenti climatici;
- Uso sostenibile e protezione delle acque e delle risorse marine;
- Transizione verso un'economia circolare;
- Prevenzione e riduzione dell'inquinamento;
- Protezione e ripristino della biodiversità e degli ecosistemi.

— **non arrechi un danno significativo** a nessuno dei restanti cinque obiettivi ambientali;

— è svolta nel rispetto delle c.d. **garanzie minime di salvaguardia**, ovvero - in base a quanto definito dall'articolo 18 del Regolamento - in linea con le linee guida OCSE destinate alle imprese multinazionali e con i Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani.

A partire da gennaio 2022, le imprese già sottoposte agli obblighi della Direttiva UE 2014/95 sulla rendicontazione non finanziaria sono obbligate ad includere all'interno della propria Dichiarazione consolidata di carattere Non Finanziario ("DNF") un'informativa relativa ai sensi della Tassonomia.

Per le imprese non finanziarie, l'applicazione del Regolamento è stata graduale:

— Per il primo anno di applicazione della normativa, riferito all'esercizio 2021, le imprese hanno dovuto rendi-

contare le quote di ricavi (Turnover), costi operativi (OpEx) e costi in conto capitale (CapEx) delle attività *ammissibili (eligible)* alla Tassonomia per gli obiettivi relativi al cambiamento climatico - *Mitigazione dei cambiamenti climatici ed Adattamento ai cambiamenti climatici* -, senza dover verificare il rispetto dei criteri di vaglio tecnico stabiliti dal "Climate Delegated Act"<sup>12</sup> (Regolamento Delegato UE 2021/2139) e delle garanzie minime di salvaguardia.

— A partire dall'esercizio 2022, è stato richiesto alle imprese di rendicontare anche le quote di ricavi, costi operativi e di costi in conto capitale riferite ad attività *allineate (aligned)* alla Tassonomia, ovvero ad attività ammissibili che soddisfano anche i criteri di vaglio tecnico stabiliti dal "Climate Delegated Act" e che sono in linea con le garanzie minime di salvaguardia.

— A giugno 2023 è stato pubblicato l'"Environmental Delegated Act" (Regolamento Delegato UE 2023/2486), il quale definisce le attività ammissibili rispetto ai 4 obiettivi non climatici della Tassonomia, e i relativi criteri di vaglio tecnico. Per questo primo anno di efficacia dell'"Environmental Delegated Act", le imprese non finanziarie sono tenute a rendicontare solo la quota di Turnover, CapEx e OpEx *ammissibili* ai quattro obiettivi non climatici contenuti nel Regolamento. A partire dal 1° gennaio 2025, dovranno essere rendicontate anche le quote di KPIs tassonomici riferite ad attività economiche *allineate*. Il Regolamento Delegato UE 2023/2846 stabilisce inoltre l'obbligo per le imprese non finanziarie di divulgare il livello di ammissibi-

<sup>12</sup> Le attività tassonomiche riferite agli obiettivi di Mitigazione ed Adattamento ai cambiamenti climatici sono ricomprese negli Allegati I e II del "Climate Delegated Act". Atto Delegato 2139/202.



1 Gruppo

2 Governance

3 Etica del business

4 **Sostenibilità**

5 Personale

6 Ambiente

7 Ambito socio-economico

8 Diritti umani

9 Lotta alla corruzione

10 Allegati

lità e di allineamento agli obiettivi ambientali, incluso l'allineamento specifico a ciascun obiettivo ambientale delle attività che contribuiscono in modo sostanziale ai diversi obiettivi.

## Valutazione della conformità al Regolamento

### Analisi di ammissibilità

In continuità con le analisi performati nell'esercizio 2022, il Gruppo Interpump ha identificato anche nel 2023 la quota di Turnover, CapEx e OpEx riferibile ad attività "Taxonomy-eligible" riportate nel "Climate Delegated Act" relativo agli obiettivi di *Mitigazione ed Adattamento ai cambiamenti climatici* (CCA/CCM).

Inoltre, in linea con le disposizioni del Regolatore, il Gruppo Interpump ha identificato la quota di Turnover, CapEx e OpEx riferibili ad attività "Taxonomy-eligible" riportate nell'"Environmental Delegated Act", senza che sia verificato il rispetto di tutti i criteri di vaglio tecnico, il criterio "Do No Significant Harm" e le garanzie minime di salvaguardia. In particolare, il Gruppo Interpump ha realizzato una mappatura delle proprie attività economiche associabili ad attività tassonomiche riportate nell'"Environmental Delegated Act", valutando la coerenza tra codici di classificazione delle società del Gruppo che svolgono tali attività e codici NACE elencati nelle descrizioni delle attività tassonomiche correlate.

Al termine delle proprie analisi, le attività del Gruppo sono state associate alle seguenti attività tassonomiche riportate nel "Climate Delegated Act" e nell'"Environmental Delegated Act" - Annex II relativo alla *Transizione verso un'economia circolare* (CE):

— **7.6 - Installazione, manutenzione e riparazione di tecnologie per le energie rinnovabili (CCA/CCM):** rientrano in tale attività gli investimenti del Gruppo per l'acquisto e l'installazione di pannelli fotovoltaici sui tetti dei propri siti aziendali. Per il 2023, l'incidenza delle spese in conto capitale (CapEx) destinate a tale attività sul totale delle spese in conto capitale consolidate del 2023 è risultato essere pari all'2,3%.

— **1.2 - Fabbricazione di apparecchiature elettriche ed elettroniche (CE):** per l'anno di rendicontazione 2023, il Gruppo ha optato per un'interpretazione più restrittiva del Regolamento, considerando *ammissibili* i soli componenti elettronici utilizzati nei processi produttivi del Gruppo e/o venduti separatamente a terzi; scartando invece un'interpretazione più ampia legata alle apparecchiature elettriche ed elettroniche. Secondo questa impostazione, l'incidenza dei valori di ricavi, opex e capex destinati a tale attività sui rispettivi valori consolidati del 2023 è risultata essere pari a

- Ricavi 0,4%,
- Opex 0,1%,
- CapEx 0,3%,

— **5.1 - Riparazione, riqualificazione e ri-fabbricazione (CE):** per l'anno di rendicontazione 2023, il Gruppo ha considerato *ammissibili* i ricavi delle aziende del Gruppo aventi codice NACE in linea con la Tassonomia e che realizzano attività di riparazione. Per il 2023, l'incidenza dei ricavi destinati a tale attività sul totale dei ricavi consolidati del 2023 è risultato essere pari all'0,0%.

In linea generale, alla luce dell'eterogeneità delle attività realizzate dal Gruppo, sono in corso di svolgimento analisi più approfondite per valutare la coerenza tra la molteplicità

dei business aziendali e le richieste del Regolamento. Qualora anche a valle di eventuali chiarimenti normativi e interpretativi fosse possibile abbandonare gli approcci più conservativi adottati nel 2023, il novero di attività ammissibili potrebbe incrementare.

In particolare, l'attività economica del Gruppo potrebbe essere in linea con alcune ulteriori attività tassonomiche ammissibili per l'obiettivo di *Transizione verso un'economia circolare*. Attualmente, sono in corso analisi per una più puntuale valutazione della quota di ammissibilità ed eventuale allineamento alle stesse.

### Analisi di allineamento

Per le attività tassonomiche che contribuiscono ad obiettivi climatici (7.6 - *Installazione, manutenzione e riparazione di tecnologie per le energie rinnovabili*) è stato verificato anche il rispetto dei Criteri di Vaglio Tecnico.

Al termine dell'analisi, nessuna attività è risultata allineata. Al momento, il Gruppo Interpump non ha implementato una valutazione puntuale dei rischi climatici fisici e della vulnerabilità delle proprie attività in linea con le richieste Appendice A del "Climate Delegated Act", necessario per il superamento dei Criteri di Vaglio Tecnico. Tale analisi è stata condotta ad alto livello, ma non invece per ciascun singolo sito come richiederebbe la Tassonomia per qualificare gli impianti fotovoltaici come attività allineata.

### Garanzie minime di salvaguardia

Per verificare l'allineamento delle proprie attività alla Tassonomia, il Gruppo IPG ha analizzato la conformità dei





1 Gruppo

2 Governance

3 Etica del business

4 **Sostenibilità**

5 Personale

6 Ambiente

7 Ambito socio-economico

8 Diritti umani

9 Lotta alla corruzione

10 Allegati

propri strumenti di gestione responsabile del business rispetto agli standard internazionali in tema di diritti umani e dei lavoratori richiamati dall'articolo 18 del Regolamento relativo alle c.d. *Garanzie Minime di Salvaguardia*, ovvero:

— le Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali;

— i Principi guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani, inclusi i principi e i diritti stabiliti dalle otto convenzioni fondamentali individuate nella dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro;

— la Carta internazionale dei diritti dell'uomo.

Sono state inoltre prese in considerazione le indicazioni della Platform on Sustainable Finance (PSF) nel suo *Final Report on Minimum Safeguards*, pubblicato a ottobre 2022.

Il Gruppo Interpump ha valutato la conformità alle garanzie minime di salvaguardia prendendo in considerazione nove criteri relativi a: **Diritti umani**, compresi i diritti dei lavoratori; **Corruzione**; **Tassazione**; **Concorrenza sleale**. Di seguito, un raccordo dei presidi implementati dal Gruppo Interpump in relazione agli ambiti tematici relativi alle garanzie minime di salvaguardia (per un maggiore dettaglio, si rimanda al capitolo *Gestione etica del business* della presente DNF):

Tema	Presidi IPG	Descrizione
Diritti umani	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Codice Etico</li> <li>— Linee Guida sul rispetto dei diritti umani</li> </ul>	Il Gruppo Interpump ha un <b>Codice Etico</b> , in cui sancisce il proprio impegno al rispetto dei <b>diritti umani e del lavoro</b> , in osservanza delle convenzioni internazionali in materia. Inoltre, a febbraio 2020, il Consiglio di Amministrazione di Interpump Group S.p.A. ha adottato le proprie <b>Linee Guida in tema di Diritti Umani</b> volte a prevenire pratiche discriminatorie e contrastare lo sfruttamento del lavoro e del lavoro minorile. L'adozione di tali disposizioni è obbligatoria per tutte le società del Gruppo, cui è demandata la responsabilità di verificare la conformità dei business partner alle Linee Guida tramite processi valutativi e/o di due Diligence.
Corruzione	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Linee Guida sull'Anticorruzione</li> </ul>	A marzo 2019, il Consiglio di Amministrazione di Interpump Group S.p.A. ha approvato le <b>Linee Guida Anticorruzione</b> , obbligatorie per tutte le società del Gruppo e rivolte a tutti coloro che operano per loro conto. Le Linee Guida sono allineate alle leggi e agli standard, nazionali e internazionali sul tema. La loro corretta applicazione è monitorata dalla funzione Internal Audit, Risk & Compliance di Gruppo.
Tassazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Codice Etico</li> </ul>	All'interno del proprio <b>Codice Etico</b> , il Gruppo Interpump definisce i principi sottostanti il proprio approccio fiscale. Inoltre, il Gruppo agisce in compliance alle normative tributarie nazionali dei paesi in cui opera ed internazionali.
Concorrenza	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Codice Etico</li> </ul>	All'interno del proprio <b>Codice Etico</b> , il Gruppo Interpump definisce i principi sottostanti il proprio approccio ai rapporti con i concorrenti.

Oltre ai presidi atti ad assicurare una gestione etica menzionati in tabella, il Gruppo Interpump ha in essere una **Procedura di Whistleblowing**, che disciplina il processo di segnalazione e gestione di presunti illeciti e irregolarità sulle tematiche che rientrano all'interno delle garanzie minime di salvaguardia.

In linea con un approccio conservativo e prudentiale, il Gruppo ritiene che gli attuali presidi relativi alle garanzie minime di salvaguardia, seppur adeguati e coerenti con le aspettative aziendali e del mercato, non siano comunque sufficienti per garantire che le attività identificate come ammissibili siano anche allineate.



1 Gruppo

2 Governance

3 Etica del business

4 **Sostenibilità**

5 Personale

6 Ambiente

7 Ambito socio-economico

8 Diritti umani

9 Lotta alla corruzione

10 Allegati

## Accounting policy

L'Allegato I dell'Atto Delegato 2021/2178 (di seguito "Disclosure Delegated Act") stabilisce le procedure da seguire per determinare gli indicatori di Turnover, CapEx e OpEx associati alle attività ammissibili identificate dal Gruppo Interpump.

Di seguito il dettaglio della metodologia utilizzata dal Gruppo per il calcolo degli indicatori.

## Turnover

Al fine di determinare la quota di fatturato al numeratore sono stati considerati i ricavi netti ottenuti da prodotti o servizi, anche immateriali, associati ad attività economiche ritenute ammissibili alla Tassonomia, mentre al denominatore il totale dei ricavi netti.

I ricavi netti devono comprendere i ricavi rilevati secondo quanto previsto dai principi contabili internazionali, nello specifico IAS 1, punto 82, lett. a).

Dal numeratore del KPI deve essere esclusa la parte di ricavi netti ottenuta da prodotti e servizi associati ad attività economiche adattate ai cambiamenti climatici in linea, fatto salvo il caso in cui tali attività siano considerate attività abilitanti siano esse stesse allineate alla Tassonomia.

I ricavi intercompany e il valore delle parti utilizzate internamente nel processo produttivo della singola azienda del Gruppo sono esclusi dal calcolo.

## CapEx

La quota delle spese in conto capitale va calcolata considerando al numeratore le spese iscritte nell'attivo del

bilancio di Gruppo associate ad attività ammissibili e che rispondono ai criteri definiti al punto 1.1.2.2. dell'Allegato I al "Disclosure Delegated Act".

Al denominatore vanno considerate, invece, le spese in conto capitale complessive calcolate secondo i criteri al punto 1.1.2.1 dell'Allegato I al "Disclosure Delegated Act". Nello specifico, il Gruppo nel calcolare tale voce considera tutti gli incrementi agli attivi materiali e immateriali durante l'esercizio, anche in riferimento a quanto previsto dall'IFRS 16 - Leasing, e tutti gli incrementi agli attivi materiali e immateriali derivanti da aggregazioni aziendali.

## OpEx

Per il calcolo della quota delle spese operative, al numeratore sono considerate le spese operative associate alle attività ammissibili e definite in base ai criteri di cui al punto 1.1.3.2. dell'Allegato I al "Disclosure Delegated Act". Nello specifico, il Gruppo considera le spese operative legate ai costi diretti non capitalizzati di R&D, ai costi relativi alle manutenzioni e riparazioni e altre spese legate alla preservazione dell'asset. Al denominatore sono da considerare le spese operative totali che rientrano nei criteri descritti al punto 1.1.3.1. dell'Allegato I al "Disclosure Delegated Act". Nello specifico rientrano le seguenti voci di costo: i costi diretti non capitalizzati legati a ricerca e sviluppo, misure di ristrutturazione di edifici, locazione a breve termine, manutenzione e riparazione nonché a qualsiasi altra spesa diretta connessa alla manutenzione quotidiana di immobili, impianti e macchinari a opera dell'impresa o di terzi cui sono esternalizzate tali mansioni, necessaria per garantire il funzionamento continuo ed efficace di tali attivi.

## Sintesi dei valori 2023

In base a quanto sopra, nel 2023 i valori complessivamente considerati ammissibili ai fini della tassonomia europea sono:

Tassonomia Europea - Quota Eligible	KPI 2023
Ricavi	0,4%
Opex	0,1%
Capex	2,6%

Mentre invece la quota di valori complessivamente considerata allineata è

Tassonomia Europea - Quota Aligned	KPI 2023
Ricavi	0,0%
Opex	0,0%
Capex	0,0%



1 Gruppo

2 Governance

3 Etica del business

4 **Sostenibilità**

5 Personale

6 Ambiente

7 Ambito socio-economico

8 Diritti umani

9 Lotta alla corruzione

10 Allegati

Quota del fatturato derivante da prodotti e servizi associati ad attività economiche allineate alla tassonomia - Informativa relativa all'anno 2023

Quota di fatturato	Allineata alla tassonomia per obiettivo	Ammissibile alla tassonomia per obiettivo
CCM	0,0%	0,0%
CCA	0,0%	0,0%
WTR	0,0%	0,0%
CE	0,0%	0,4%
PPC	0,0%	0,0%
BIO	0,0%	0,0%

Esercizio finanziario 2023	Anno		Criteri per il contributo sostanziale							Criteri DNSH ("non arrecare danno significativo")									
	Codice	"Fatturato (EUR mln)"	"Quota di fatturato, anno 2023"	Mitigazione dei cambiamenti climatici	Adattamento ai cambiamenti climatici	Acqua	Inquinamento	Economia circolare	Biodiversità	Mitigazione dei cambiamenti climatici	Adattamento ai cambiamenti climatici	Acqua	Inquinamento	Economia circolare	Biodiversità	Garanzie minime di salvaguardia	Quota di fatturato allineata o ammissibile alla tassonomia, anno 2022	Categoria attività abilitante	Categoria attività di transizione
<b>A. ATTIVITÀ AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA</b>																			
<b>A.1 Attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia)</b>																			
<b>Fatturato delle attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia) (A.1)</b>		-	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%							0,0%			
di cui abilitanti		-	-															E	
di cui di transizione		-	-																T
<b>A.2 Attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia)</b>																			
Fabbricazione di apparecchiature elettriche ed elettroniche		CE 1.2	9,8	0,4%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL						0,0%			
Riparazione, riqualificazione e rifabbricazione		CE 5.1	0,1	0,0%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL						0,0%			
<b>Fatturato delle attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia) (A.2)</b>			<b>9,9</b>	<b>0,4%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,4%</b>	<b>0,0%</b>						<b>0,0%</b>			
<b>A. Fatturato delle attività ammissibili alla tassonomia (A.1+A.2)</b>			<b>9,9</b>	<b>0,4%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,4%</b>	<b>0,0%</b>						<b>0,0%</b>			
<b>B. ATTIVITÀ NON AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA</b>																			
<b>Fatturato delle attività non ammissibili alla tassonomia</b>			<b>2.230,1</b>	<b>99,6%</b>															
<b>Totale (A+B)</b>			<b>2.240,0</b>	<b>100,0%</b>															

Quota delle spese in conto capitale derivanti da prodotti e servizi associati ad attività economiche allineate alla tassonomia - Informativa relativa all'anno 2023

Quota di CaPex	Allineata alla tassonomia per obiettivo	Ammissibile alla tassonomia per obiettivo
CCM	0,0%	2,3%
CCA	0,0%	0,0%
WTR	0,0%	0,0%
CE	0,0%	0,3%
PPC	0,0%	0,0%
BIO	0,0%	0,0%

Esercizio finanziario 2023	Anno	Criteri per il contributo sostanziale							Criteri DNSH ("non arrecare danno significativo")											
		Codice	"CapEx (EUR mln)"	"Quota di CapEx, anno 2023"	Mitigazione dei cambiamenti climatici	Adattamento ai cambiamenti climatici	Acqua	Inquinamento	Economia circolare	Biodiversità	Mitigazione dei cambiamenti climatici	Adattamento ai cambiamenti climatici	Acqua	Inquinamento	Economia circolare	Biodiversità	Garanzie minime di salvaguardia	Quota di CAPEX allineata o ammissibile alla tassonomia, anno 2022	Categoria attività abilitante	Categoria attività di transizione
<b>A. ATTIVITÀ AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA</b>																				
<b>A.1 Attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia)</b>																				
<b>CapEx delle attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia) (A.1)</b>		-	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>								<b>0,0%</b>			
di cui abilitanti		-	-																E	
di cui di transizione		-	-																	T
<b>A.2 Attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia)</b>																				
Fabbricazione di apparecchiature elettriche ed elettroniche		CE 1.2	0,6	0,3%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL							0,0%			
Installazione, manutenzione e riparazione di tecnologie per le energie rinnovabili		CCM 7.6	5,0	2,3%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL							0,7%			
<b>CapEx delle attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia) (A.2)</b>			<b>5,6</b>	<b>2,6%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>2,3%</b>	<b>0,3%</b>	<b>0,0%</b>							<b>0,7%</b>			
<b>A. CapEx delle attività ammissibili alla tassonomia (A.1+A.2)</b>			<b>5,6</b>	<b>2,6%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>2,3%</b>	<b>0,3%</b>	<b>0,0%</b>							<b>0,7%</b>			
<b>B. ATTIVITÀ NON AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA</b>																				
<b>CapEx delle attività non ammissibili alla tassonomia</b>			<b>213,4</b>	<b>97,4%</b>																
<b>Totale (A+B)</b>			<b>219,0</b>	<b>100,0%</b>																



1 Gruppo

2 Governance

3 Etica del business

4 **Sostenibilità**

5 Personale

6 Ambiente

7 Ambito socio-economico

8 Diritti umani

9 Lotta alla corruzione

10 Allegati

Quota delle spese operative derivanti da prodotti e servizi associati ad attività economiche allineate alla tassonomia  
- Informativa relativa all'anno 2023

OPEX	Allineata alla tassonomia per obiettivo	Ammissibile alla tassonomia per obiettivo
CCM	0,0%	0,0%
CCA	0,0%	0,0%
WTR	0,0%	0,0%
CE	0,0%	0,1%
PPC	0,0%	0,0%
BIO	0,0%	0,0%

Esercizio finanziario 2023	Anno	Criteri per il contributo sostanziale							Criteri DNSH ("non arrecare danno significativo")					Quota di OpEx allineata o ammissibile alla tassonomia, anno 2022	Categoria attività abilitante	Categoria attività di transizione			
		Codice	"OpEx (EUR mln)"	"Quota di OpEx, anno 2023"	Mitigazione dei cambiamenti climatici	Adattamento ai cambiamenti climatici	Acqua	Inquinamento	Economia circolare	Biodiversità	Mitigazione dei cambiamenti climatici	Adattamento ai cambiamenti climatici	Acqua				Inquinamento	Economia circolare	Biodiversità
<b>A. ATTIVITÀ AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA</b>																			
<b>A.1 Attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia)</b>																			
<b>OpEx delle attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia) (A.1)</b>																			
di cui abilitanti																			
di cui di transizione																			
<b>A.2 Attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia)</b>																			
Fabbricazione di apparecchiature elettriche ed elettroniche	CE 1.2	0,1	0,1%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL								0,0%		
<b>OpEx delle attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia) (A.2)</b>																			
<b>A. OpEx delle attività ammissibili alla tassonomia (A.1+A.2)</b>																			
<b>B. ATTIVITÀ NON AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA</b>																			
<b>OpEx delle attività non ammissibili alla tassonomia</b>																			
<b>Totale (A+B)</b>																			



1 Gruppo

2 Governance

3 Etica del business

4 **Sostenibilità**

5 Personale

6 Ambiente

7 Ambito socio-economico

8 Diritti umani

9 Lotta alla corruzione

10 Allegati

### Modello 1 - Attività legate al nucleare e ai gas fossili

#### Attività legate all'energia nucleare

1	L'impresa svolge, finanzia o ha esposizioni verso la ricerca, lo sviluppo, la dimostrazione e la realizzazione di impianti innovativi per la generazione di energia elettrica che producono energia a partire da processi nucleari con una quantità minima di rifiuti del ciclo del combustibile.	No
2	L'impresa svolge, finanzia o ha esposizioni verso la costruzione e l'esercizio sicuro di nuovi impianti nucleari per la generazione di energia elettrica o calore di processo, anche a fini di teleriscaldamento o per processi industriali quali la produzione di idrogeno, e miglioramenti della loro sicurezza, con l'ausilio delle migliori tecnologie disponibili.	No
3	L'impresa svolge, finanzia o ha esposizioni verso l'esercizio sicuro di impianti nucleari esistenti che generano energia elettrica o calore di processo, anche per il teleriscaldamento o per processi industriali quali la produzione di idrogeno a partire da energia nucleare, e miglioramenti della loro sicurezza	No

#### Attività legate ai gas fossili

1	L'impresa svolge, finanzia o ha esposizioni verso la costruzione o la gestione di impianti per la produzione di energia elettrica che utilizzano combustibili gassosi fossili.	No
2	L'impresa svolge, finanzia o ha esposizioni verso la costruzione, la riqualificazione e la gestione di impianti di generazione combinata di calore/freddo ed energia elettrica che utilizzano combustibili gassosi fossili.	No
3	L'impresa svolge, finanzia o ha esposizioni verso la costruzione, la riqualificazione e la gestione di impianti di generazione di calore che producono calore/freddo utilizzando combustibili gassosi fossili.	No



1 Gruppo

2 Governance

3 Etica del business

4 **Sostenibilità**

5 Personale

6 Ambiente

7 Ambito socio-economico

8 Diritti umani

9 Lotta alla corruzione

10 Allegati

# Le iniziative sostenibili del Gruppo Interpump

## Energia sostenibile

Il Gruppo Interpump ha riconosciuto nella sostenibilità un percorso a tutto tondo che coinvolge tutte le aree aziendali e settori di business.

In questa prima fase è stata dedicata ampia attenzione all'installazione di nuovi impianti fotovoltaici, partecipando così alla transizione energetica in corso. La scelta di installare i pannelli sempre e solo sui tetti degli stabilimenti aziendali evita il consumo di suolo e qualifica, anche visivamente, l'impegno del Gruppo in questo campo.

Nel 2023 sono stati installati complessivamente più di 4,0 MWp di impianti fotovoltaici, tra cui si segnalano ad esempio le iniziative di Inoxpa S.A.U., Interpump Group Spa, Interpump Hydraulics Spa, Teknotubi Srl e Walvoil Spa. Questi investimenti, oltre a garantire almeno in parte l'internalizzazione e stabilizzazione dei costi energetici, contribuiranno alla riduzione delle emissioni di Scope 2 del Gruppo e al raggiungimento dei target emissivi previsti dalla strategia di decarbonizzazione.

## Nuove risorse dagli scarti

I rifiuti metallici rappresentano la principale categoria di materiali derivanti dalle attività manifatturiere del Gruppo.

Tali rifiuti possono variare anche notevolmente in termini di composizione e classificazione tra uno stabilimento e l'altro. Già oggi la maggior parte di questi flussi è indirizzata alla filiera del riciclo e recupero, contribuendo così a contenere il consumo di materie prime e ridurre le emissioni inquinanti in atmosfera.

Anche all'interno del piano ESG, emerge l'ambizione del Gruppo di migliorare ulteriormente le possibilità di riutilizzo degli scarti industriali per farli diventare materie prime seconde. In particolare, sono allo studio in Italia alcune iniziative legate ai sottoprodotti, non solo nell'ottica di ridurre i rifiuti del Gruppo, ma anche per rafforzare la collaborazione con i fornitori di materie prime e semilavorati (tra cui ad esempio acciaierie e fonderie).

Anche in questo caso, si ritiene che un approccio industriale all'economia circolare consenta di avviare nuove collaborazioni con i fornitori, riducendo almeno in parte i costi di produzione e gli impatti ambientali.

## Politiche di ecodesign

Coerentemente con gli indirizzi dell'Unione Europea in merito alla Progettazione ecocompatibile, il Gruppo Interpump sta approfondendo le opportunità e rischi connessi ad un modello economico che coinvolge l'intero processo

di ideazione, progettazione, vendita sul mercato e smaltimento di un prodotto rispettoso dell'ambiente.

In quest'ottica, anche in base agli obiettivi del piano ESG, è in corso di definizione una politica di Gruppo che possa ispirare la creazione di nuovi prodotti e soluzioni con il minimo impatto ambientale durante l'intero arco del loro ciclo di vita. Anche in questo caso, i temi della sostenibilità e dell'economia circolare rappresenteranno nuove occasioni di collaborazione con partner strategici lungo l'intera filiera produttiva e commerciale.

## 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.

## 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 CO<sub>2</sub> 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 CO<sub>2</sub> 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". La strategia del Gruppo prevede che la riduzione delle emissioni passi attraverso un maggior ricorso a fonti di energia elettrica certificata verde, all'installazione di nuovi impianti di energia rinnovabile e all'ottimizzazione dei propri consumi energetici.

Resta quindi inalterato l'obiettivo del piano ESG di coprire il 25% del proprio fabbisogno energetico tramite fonti rinnovabili e di ridurre del 30% la carbon intensity entro il 2025, ma a questo si aggiunge l'impegno di ridurre di circa il 45% le proprie emissioni di Scope 1 e 2 entro il 2032.

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

Personale





# La gestione del personale

GRI 2-25; GRI 3-3

Il Gruppo Interpump guarda ai propri dipendenti e collaboratori come un elemento fondamentale della strategia di sviluppo aziendale. Anche all'interno del piano ESG è stato formalizzato l'impegno a promuovere il valore delle risorse umane ed accrescere il patrimonio di conoscenze e competenze possedute da ciascuno. L'indirizzo fondante di questa azione è il rispetto dei diritti umani, 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.

Nella propria strategia di diversificazione per acquisizioni, il Gruppo ha sempre cercato di tutelare il legame tra le aziende acquisite con il loro territorio e la loro rete di fornitori. In questo modo, oltre a preservare l'integrità aziendale, è stato tutelato anche il tessuto sociale della zona e le fonti di occupazione locale.

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 talvolta ad esempio la difficoltà nel reperire e trattenerne manodopera qualificata

e nuovi talenti oppure 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. Si segnala inoltre che nel primo Cda del 2024, Interpump ha approvato la Policy di Gruppo a sostegno della diversità, equità ed inclusione. Obiettivo della stessa è quello di promuovere una cultura aziendale basata sull'Inclusione e sul rispetto reciproco, nella convinzione che la diversità, l'equità e l'inclusione, nonché la tutela dei diritti dei lavoratori, siano elementi imprescindibili nello svolgimento delle attività del Gruppo Interpump.

Nella medesima seduta, il Cda di Interpump ha anche approvato la rinnovata policy in materia di salute, sicurezza e ambiente.

Coerentemente con gli obiettivi del piano ESG, il Gruppo Interpump conferma il proprio impegno per diffondere una cultura della sicurezza e del rispetto dell'ambiente. Anche in questo caso la promozione di comportamenti responsabili e consapevoli dei rischi, passa anche attraverso risorse organizzative ed economiche che il Gruppo investe per prevenire incidenti, malattie professionali oltreché per migliorare continuamente le condizioni di salute e sicurezza sul luogo di lavoro. Gli investimenti nei nuovi siti aziendali hanno quindi l'ambizione non solo di migliorare le condizioni lavorative a tutto tondo, ma anche di ridurre gli impatti ambientali e rinnovare il legame con le comunità in cui opera il Gruppo. 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 Intepump 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 un 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 l'attenzione dedicata alla formazione non obbli-

gatoria e alle competenze professionali. A tal fine, il Gruppo Intepump 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.





1 Gruppo

2 Governance

3 Etica del business

4 Sostenibilità

5 **Personale**

6 Ambiente

7 Ambito socio-economico

8 Diritti umani

9 Lotta alla corruzione

10 Allegati

# Il capitale umano

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

Il Gruppo Interpump considera il capitale umano come una risorsa strategica alla base del successo e della continuità aziendale. Sono le persone che con le proprie competenze e le proprie ambizioni consentono al Gruppo di poter superare le sfide legate all'innovazione e agli scenari in rapido mutamento.

Al 31 dicembre 2023, i dipendenti che lavoravano nelle società del Gruppo Interpump sono in totale 9.375, ovvero il 6,4% in più rispetto all'anno precedente<sup>1</sup> e complessivamente in aumento nel triennio 2021-2023 di 1.828 unità (+24,2%).

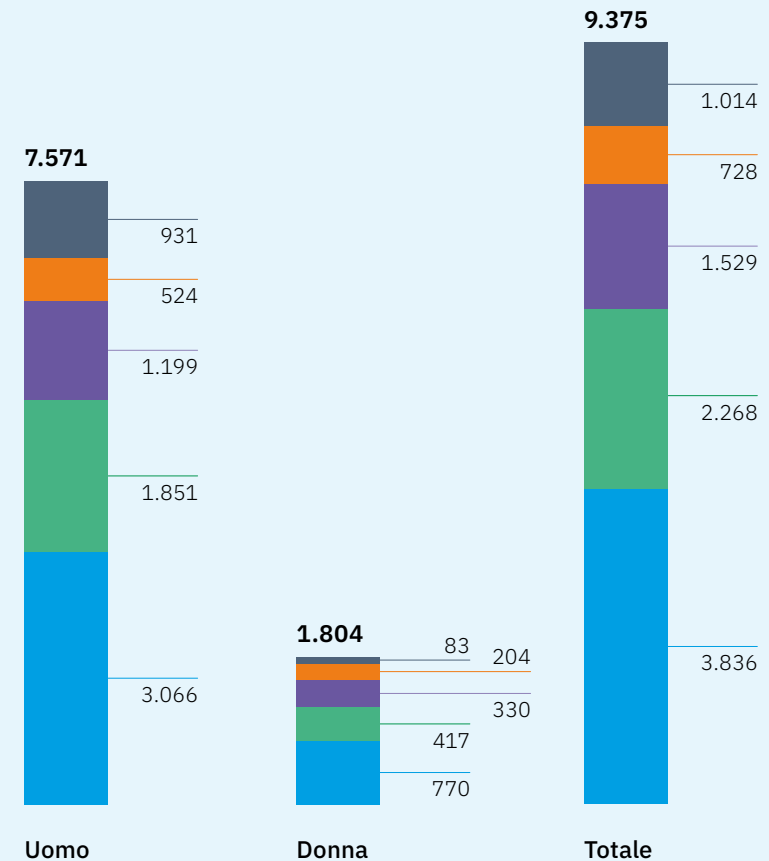
Al 31 dicembre 2023, i dipendenti del Gruppo risultano distribuiti geograficamente in Italia (40,9%), negli altri Paesi europei (24,2%), in Nord America (16,3%), nel Far East e Oceania (7,8%) e nel Resto del Mondo (10,8%). Il personale dipendente è principalmente concentrato in Italia, dove sono impiegati 3.836 dipendenti e, a seguire, negli Stati Uniti, in India, Polonia e Germania. Infatti, nonostante la vocazione internazionale del Gruppo, ormai presente in oltre 30 Paesi, il Gruppo ha sempre valorizzato il legame tra le aziende e il proprio territorio, riconoscendo così l'importanza della matrice di competenze e collaboratori tipica di ciascuna realtà. Data la natura del settore in cui il Gruppo opera, la composizione dell'organico è prevalentemente di genere maschile (80,8%), mentre la componente femminile, anche se in aumento rispetto agli anni precedenti, si conferma al 19,2%.

<sup>1</sup> 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 31/12/2023 e che, di conseguenza, non sono stati conteggiati nei dati di turnover in entrata e in uscita. In particolare, trattasi di: 105 dipendenti del Gruppo Waikato, 113 di IPG Mouldtech Invia Pvt Ltd. (India), 53 di I. Mec S.r.l. (Italia).

## Suddivisione dipendenti

per genere e per area geografica 2023

- Italia
- Resto d'Europa
- Nord America
- Far east e Oceania
- Resto del mondo





1 Gruppo

2 Governance

3 Etica del business

4 Sostenibilità

5 **Personale**

6 Ambiente

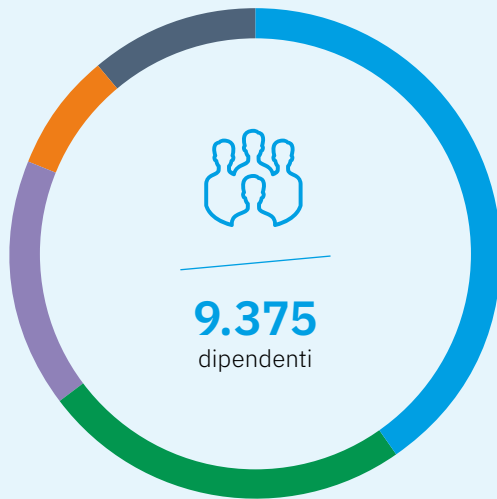
7 Ambito socio-economico

8 Diritti umani

9 Lotta alla corruzione

10 Allegati

## Dipendenti 2023 per area geografica



40,9%	Italia
24,2%	Resto d'Europa
16,3%	Nord America
7,8%	Far east e Oceania
10,8%	Resto del Mondo

Il Gruppo mira a promuovere e consolidare rapporti di lunga durata, prediligendo contratti di lavoro a tempo indeterminato (96,2%). Sebbene l'incidenza di questa tipologia contrattuale si mantenga sempre superiore al 90% in tutte le aree in cui opera il Gruppo, risulta comunque maggiormente diffusa in Italia (97,1%), in Nord America (99,7%) e nel resto del Mondo (99,8%). I dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo determinato, invece, sono pari a 358, in diminuzione rispetto all'anno precedente (463).





1 Gruppo

2 Governance

3 Etica del business

4 Sostenibilità

5 **Personale**

6 Ambiente

7 Ambito socio-economico

8 Diritti umani

9 Lotta alla corruzione

10 Allegati

## 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		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
<b>Tempo indeterminato</b>	<b>7.242</b>	<b>8.349</b>	<b>9.017</b>	<b>3.311</b>	<b>3.393</b>	<b>3.726</b>	<b>1.492</b>	<b>2.078</b>	<b>2.070</b>	<b>1.077</b>	<b>1.446</b>	<b>1.524</b>	<b>573</b>	<b>600</b>	<b>685</b>	<b>789</b>	<b>832</b>	<b>1.012</b>
Uomo	5.921	6.747	7.291	2.660	2.722	2.978	1.245	1.705	1.692	875	1.124	1.194	420	438	497	721	758	930
Donna	1.321	1.602	1.726	651	671	748	247	373	378	202	322	330	153	162	188	68	74	82
<b>Tempo determinato</b>	<b>305</b>	<b>463</b>	<b>358</b>	<b>57</b>	<b>126</b>	<b>110</b>	<b>81</b>	<b>220</b>	<b>198</b>	<b>5</b>	<b>24</b>	<b>5</b>	<b>44</b>	<b>40</b>	<b>43</b>	<b>118</b>	<b>53</b>	<b>2</b>
Uomo	256	368	280	39	96	88	66	176	159	5	20	5	28	25	27	118	51	1
Donna	49	95	78	18	30	22	15	44	39	-	4	0	16	15	16	-	2	1
<b>Totale dipendenti</b>	<b>7.547</b>	<b>8.812</b>	<b>9.375</b>	<b>3.368</b>	<b>3.519</b>	<b>3.836</b>	<b>1.573</b>	<b>2.298</b>	<b>2.268</b>	<b>1.082</b>	<b>1.470</b>	<b>1.529</b>	<b>617</b>	<b>640</b>	<b>728</b>	<b>907</b>	<b>885</b>	<b>1.014</b>
Uomo	6.177	7.115	7.571	2.699	2.818	3.066	1.311	1.881	1.851	880	1.144	1.199	448	463	524	839	809	931
Donna	1.370	1.697	1.804	669	701	770	262	417	417	202	326	330	169	177	204	68	76	83

I dipendenti che, al 31 dicembre 2023, hanno un contratto di lavoro full-time sono 9.078 (96,8%), mentre resta residuale quelli con un contratto di lavoro part-time (297 lavoratori, pari al 3,2% del totale dipendenti). L'incidenza di quest'ultima tipologia contrattuale è in linea con i valori 2022, così come si

conferma la rilevanza del genere femminile in questa categoria di lavoratori (75,6%).

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		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
<b>Full time</b>	<b>7.293</b>	<b>8.532</b>	<b>9.078</b>	<b>3.194</b>	<b>3.341</b>	<b>3.654</b>	<b>1.511</b>	<b>2.225</b>	<b>2.204</b>	<b>1.069</b>	<b>1.451</b>	<b>1.495</b>	<b>612</b>	<b>632</b>	<b>712</b>	<b>907</b>	<b>883</b>	<b>1.013</b>
Uomo	6.123	7.053	7.499	2.667	2.792	3.038	1.300	1.858	1.835	870	1.132	1.175	447	463	520	839	808	931
Donna	1.170	1.479	1.579	527	549	616	211	367	369	199	319	320	165	169	192	68	75	82
<b>Part time</b>	<b>254</b>	<b>280</b>	<b>297</b>	<b>174</b>	<b>178</b>	<b>182</b>	<b>62</b>	<b>73</b>	<b>64</b>	<b>13</b>	<b>19</b>	<b>34</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	-	<b>2</b>	<b>1</b>
Uomo	54	62	72	32	26	28	11	23	16	10	12	24	1	-	4	-	1	0
Donna	200	218	225	142	152	154	51	50	48	3	7	10	4	8	12	-	1	1
<b>Totale dipendenti</b>	<b>7.547</b>	<b>8.812</b>	<b>9.375</b>	<b>3.368</b>	<b>3.519</b>	<b>3.836</b>	<b>1.573</b>	<b>2.298</b>	<b>2.268</b>	<b>1.082</b>	<b>1.470</b>	<b>1.529</b>	<b>617</b>	<b>640</b>	<b>728</b>	<b>907</b>	<b>885</b>	<b>1.014</b>
Uomo	6.177	7.115	7.571	2.699	2.818	3.066	1.311	1.881	1.851	880	1.144	1.199	448	463	524	839	809	931
Donna	1.370	1.697	1.804	669	701	770	262	417	417	202	326	330	169	177	204	68	76	83



1 Gruppo

2 Governance

3 Etica del business

4 Sostenibilità

5 **Personale**

6 Ambiente

7 Ambito socio-economico

8 Diritti umani

9 Lotta alla corruzione

10 Allegati

Il Gruppo Interpump si impegna a sviluppare un dialogo costruttivo con le rappresentanze sindacali nel rispetto delle normative di ogni singolo Paese in cui opera. Alla data del 31 dicembre 2023 i dipendenti del Gruppo coperti da accordi di contrattazione collettiva sono pari a 6.021, ovvero il 64,2% del totale dell'organico in forza.

I dipendenti non coperti da un contratto collettivo di lavoro, sono pari a 3.354 unità, di cui il 98,2% ha in essere contratti di impiego non influenzati o basati su altre tipologie di contratti collettivi e la restante parte (1,8%) si ispira a contratti collettivi di altre organizzazioni.

### GRI 2-7 Dipendenti coperti da contrattazione collettiva

Area geografica	Totale dipendenti	Dipendenti coperti da contrattazione collettiva	in %
North America	1.529	-	-
Italia	3.836	3.836	100,0%
Resto d'Europa	2.268	1.343	59,2%
Far East e Oceania	728	423	58,1%
Resto del Mondo	1.014	419	41,3%
<b>Totale</b>	<b>9.375</b>	<b>6.021</b>	<b>64,2%</b>





1 Gruppo

2 Governance

3 Etica del business

4 Sostenibilità

5 **Personale**

6 Ambiente

7 Ambito socio-economico

8 Diritti umani

9 Lotta alla corruzione

10 Allegati

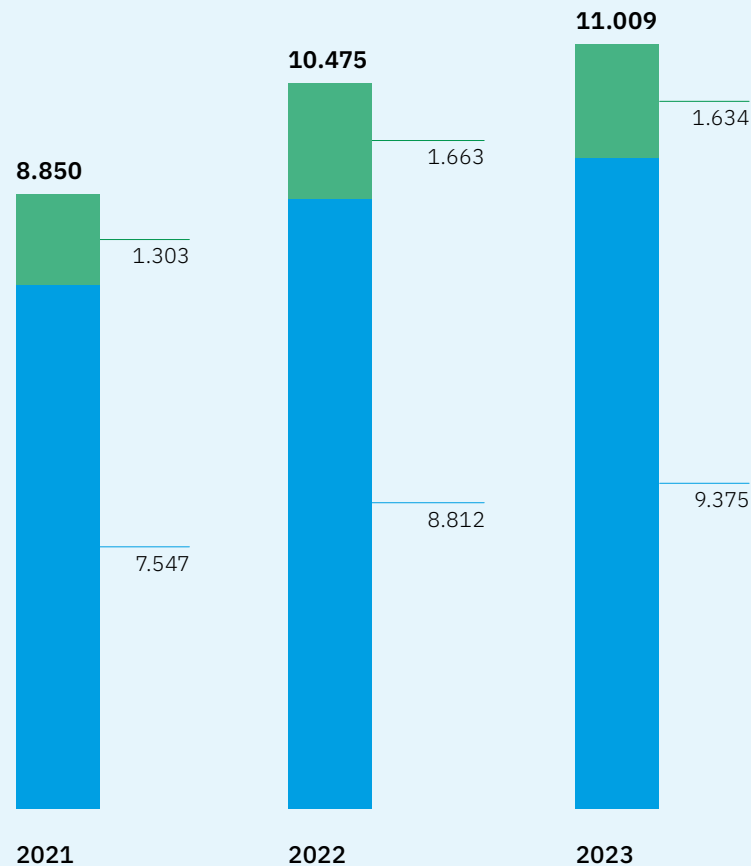
Oltre ai 9.375 dipendenti, il Gruppo Interpump si avvale anche di ulteriori 1.634 lavoratori non dipendenti, tra cui rientra il personale somministrato, aziende esterne e stagisti. Complessivamente la forza lavoro nel 2023 è stata pari a 11.009 persone, in crescita rispetto all'esercizio precedente del 5,1% (+534 unità).

In particolare, al 31 dicembre 2023, i lavoratori non dipendenti comprendono 1.586 lavoratori somministrati e 48 lavoratori appartenenti ad altre tipologie contrattuali, 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.

## Totale forza Lavoro

■ Dipendenti  
■ Lavoratori non dipendenti



## Composizione dell'organico

### GRI 405-1

Per quanto riguarda la suddivisione del personale dipendente all'interno delle categorie professionali, il triennio 2021-2023 mostra un trend piuttosto costante. In particolare, al 31 dicembre 2023, il 62,0% del personale dipendente è costituito da operai, il 35,7% da impiegati e quadri mentre la quota restante è rappresentata da dirigenti (2,2%). La componente femminile è concentrata nella categoria "impiegati e quadri", ma è in aumento anche nel comparto operaio, che ha visto storicamente una maggioranza maschile.

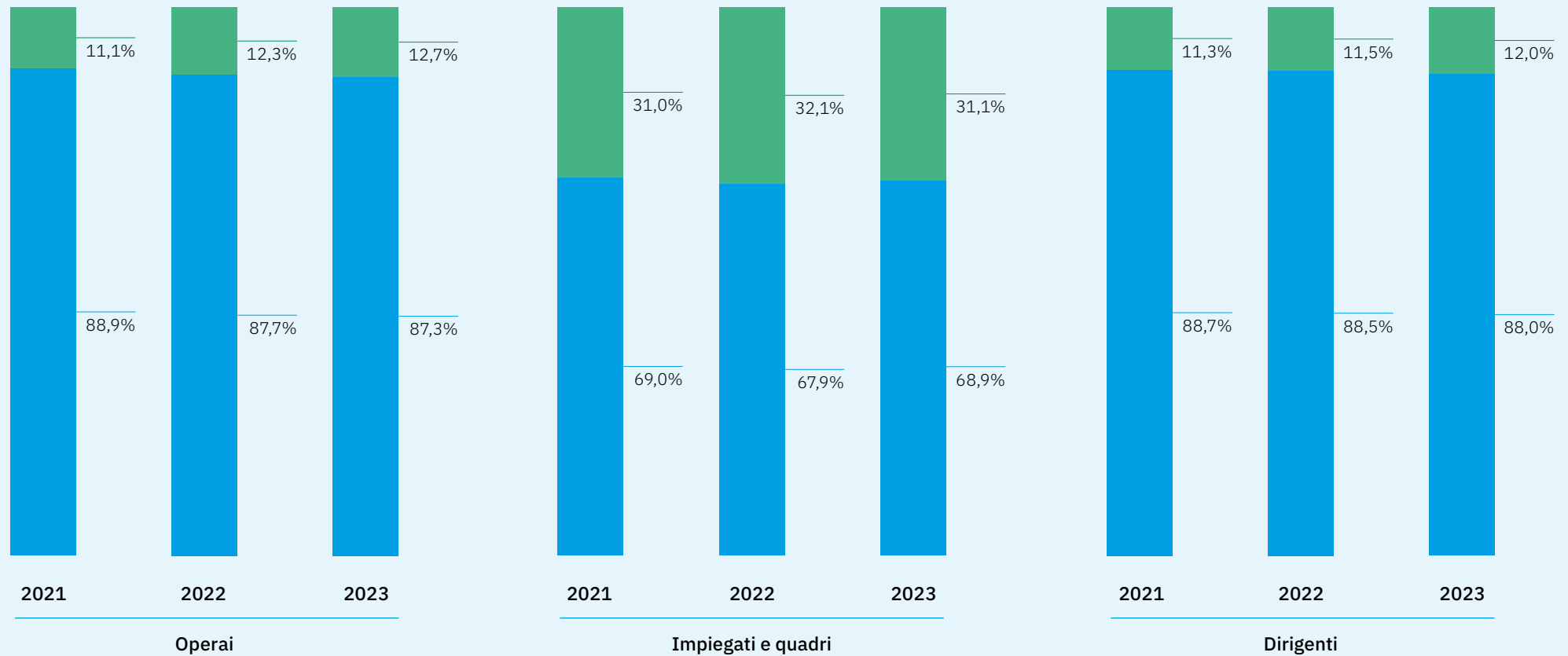
### GRI 405-1 Dipendenti per categoria professionale e genere

	2021			2022			2023		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Operai	4.143	519	4.662	4.822	676	5.498	5.080	736	5.816
Impiegati e quadri	1.845	827	2.672	2.109	997	3.106	2.307	1043	3.350
Dirigenti	189	24	213	184	24	208	184	25	209
<b>Totale</b>	<b>6.177</b>	<b>1.370</b>	<b>7.547</b>	<b>7.115</b>	<b>1.697</b>	<b>8.812</b>	<b>7.571</b>	<b>1.804</b>	<b>9.375</b>



Composizione categorie professionali per genere del Gruppo Interpump<sup>2</sup>

■ Uomo  
■ Donna



<sup>2</sup> Si segnala che la % è stata calcolata non sul totale dipendenti, ma rispetto alla singola categoria professionale.



I dipendenti del Gruppo Interpump si confermano concentrati nella fascia di età tra i 30 ai 50 anni (53,7%), secondariamente nella fascia over 50 anni (30,1%) e solo per la parte restante in quella inferiore ai 30 anni di età (16,2%). La distribuzione dei dipendenti nelle diverse fasce d'età risulta essere piuttosto costante nell'ultimo triennio, sebbene nel 2023 si sia osservato un incremento della componente under 30.

### GRI 405-1 Dipendenti per categoria professionale e fascia di età<sup>3</sup>

	2021				2022				2023			
	< 30	30 - 50	> 50	Totale	< 30	30 - 50	> 50	Totale	< 30	30 - 50	> 50	Totale
Operai	854	2.474	1.334	4.662	957	2.869	1.672	5.498	1067	2.989	1.760	5.816
Impiegati e quadri	321	1.614	737	2.672	392	1.850	864	3.106	451	1.960	939	3.350
Dirigenti	-	104	109	213	-	84	124	208	1	87	121	209
<b>Totale</b>	<b>1.175</b>	<b>4.192</b>	<b>2.180</b>	<b>7.547</b>	<b>1.349</b>	<b>4.803</b>	<b>2.660</b>	<b>8.812</b>	<b>1.519</b>	<b>5.036</b>	<b>2.820</b>	<b>9.375</b>

	2021				2022				2023			
	< 30	30 - 50	> 50	Totale	< 30	30 - 50	> 50	Totale	< 30	30 - 50	> 50	Totale
Operai	18,3%	53,1%	28,6%	100,0%	17,4%	52,2%	30,4%	100,0%	18,3%	51,4%	30,3%	100,0%
Impiegati e quadri	12,0%	60,4%	27,6%	100,0%	12,6%	59,6%	27,8%	100,0%	13,5%	58,5%	28,0%	100,0%
Dirigenti	0,0%	48,8%	51,2%	100,0%	0,0%	40,4%	59,6%	100,0%	0,5%	41,6%	57,9%	100,0%
<b>Totale</b>	<b>15,6%</b>	<b>55,5%</b>	<b>28,9%</b>	<b>100,0%</b>	<b>15,3%</b>	<b>54,5%</b>	<b>30,2%</b>	<b>100,0%</b>	<b>16,2%</b>	<b>53,7%</b>	<b>30,1%</b>	<b>100,0%</b>

<sup>3</sup> Si segnala che la % è stata calcolata non sul totale dipendenti, ma rispetto alla singola categoria professionale.

## Turnover in entrata e in uscita

### GRI 401-1

Il numero complessivo di assunzioni nel 2023 è stato pari a 1.821 unità, in aumento del 5,5% rispetto all'esercizio precedente e del 27,5% rispetto al 2021, quest'ultimo, ancora influenzato dall'emergenza pandemica. Nel 2023, le cessazioni sono pari a 1.640 unità, anch'esse in aumento rispetto all'esercizio precedente (+13,9%). Con riferimento alle assunzioni e alle cessazioni dell'anno 2022, si segnala che esse sono principalmente concentrate in Italia e nel Nord America, quest'ultimo caratterizzato da un mercato del lavoro piuttosto dinamico.

I neoassunti sono concentrati nella fascia d'età under 30 e nella fascia d'età compresa tra i 30 e i 50 anni; invece per quanto concerne le cessazioni, si nota una distribuzione piuttosto uniforme tra le diverse fasce di età.

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.<sup>4</sup>



<sup>4</sup> 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.



1 Gruppo

2 Governance

3 Etica del business

4 Sostenibilità

5 **Personale**

6 Ambiente

7 Ambito socio-economico

8 Diritti umani

9 Lotta alla corruzione

10 Allegati

## GRI 401 -1 Assunzioni

	Totale			Italia			Resto d'Europa			Nord America			Far East e Oceania			Resto del Mondo		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
<b>Totale assunzioni</b>	<b>1.428</b>	<b>1.726</b>	<b>1.821</b>	<b>293</b>	<b>351</b>	<b>459</b>	<b>286</b>	<b>417</b>	<b>383</b>	<b>350</b>	<b>520</b>	<b>587</b>	<b>202</b>	<b>185</b>	<b>104</b>	<b>297</b>	<b>253</b>	<b>288</b>
Uomo	1.216	1.376	1.456	233	276	365	245	334	314	297	389	439	163	145	78	278	232	260
Donna	212	350	365	60	75	94	41	83	69	53	131	148	39	40	26	19	21	28
<b>Totale assunzioni</b>	<b>1.428</b>	<b>1.726</b>	<b>1.821</b>	<b>293</b>	<b>351</b>	<b>459</b>	<b>286</b>	<b>417</b>	<b>383</b>	<b>350</b>	<b>520</b>	<b>587</b>	<b>202</b>	<b>185</b>	<b>104</b>	<b>297</b>	<b>253</b>	<b>288</b>
<30	652	757	793	98	131	199	85	166	123	139	212	222	104	75	35	226	173	214
30 - 50	596	749	802	165	180	218	130	183	189	147	211	265	86	98	63	68	77	67
>50	180	220	226	30	40	42	71	68	71	64	97	100	12	12	6	3	3	7
<b>Turnover in entrata</b>	<b>18,90%</b>	<b>19,6%</b>	<b>19,4%</b>	<b>8,7%</b>	<b>10,0%</b>	<b>12,0%</b>	<b>18,2%</b>	<b>18,1%</b>	<b>16,9%</b>	<b>32,3%</b>	<b>35,4%</b>	<b>38,4%</b>	<b>32,7%</b>	<b>28,9%</b>	<b>14,3%</b>	<b>32,7%</b>	<b>28,6%</b>	<b>28,4%</b>
Uomo	19,70%	19,3%	19,2%	8,6%	9,8%	11,9%	18,7%	17,8%	17,0%	33,8%	34,0%	36,6%	36,4%	31,3%	14,9%	33,1%	28,7%	27,9%
Donna	15,50%	20,6%	20,2%	9,0%	10,7%	12,2%	15,6%	19,9%	16,5%	26,2%	40,2%	44,8%	23,1%	22,6%	12,7%	27,9%	27,6%	33,7%
<b>Turnover in entrata</b>	<b>18,90%</b>	<b>19,6%</b>	<b>19,4%</b>	<b>8,7%</b>	<b>10,0%</b>	<b>12,0%</b>	<b>18,2%</b>	<b>18,1%</b>	<b>16,9%</b>	<b>32,3%</b>	<b>35,4%</b>	<b>38,4%</b>	<b>32,7%</b>	<b>28,9%</b>	<b>14,3%</b>	<b>32,7%</b>	<b>28,6%</b>	<b>28,4%</b>
<30	55,50%	56,1%	52,2%	26,0%	31,8%	38,6%	36,2%	44,1%	32,0%	74,3%	81,9%	77,9%	80,6%	63,0%	30,2%	91,5%	94,5%	97,7%
30 - 50	14,20%	15,6%	15,9%	8,7%	9,3%	10,7%	16,4%	15,9%	16,8%	29,8%	32,2%	39,1%	20,8%	22,5%	12,9%	11,3%	12,2%	9,4%
>50	8,30%	8,3%	8,0%	2,7%	3,4%	3,3%	13,0%	8,8%	9,4%	16,0%	17,5%	17,7%	16,0%	14,1%	4,8%	5,0%	4,3%	8,2%



1 Gruppo

2 Governance

3 Etica del business

4 Sostenibilità

5 **Personale**

6 Ambiente

7 Ambito socio-economico

8 Diritti umani

9 Lotta alla corruzione

10 Allegati

## GRI 401-1 Cessazioni

	Totale			Italia			Resto d'Europa			Nord America			Far East e Oceania			Resto del Mondo		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
<b>Totale cessazioni</b>	<b>1.246</b>	<b>1.440</b>	<b>1.640</b>	<b>247</b>	<b>239</b>	<b>266</b>	<b>271</b>	<b>359</b>	<b>424</b>	<b>304</b>	<b>405</b>	<b>564</b>	<b>183</b>	<b>162</b>	<b>119</b>	<b>241</b>	<b>275</b>	<b>267</b>
Uomo	1.067	1.219	1.308	199	192	222	235	309	346	264	326	407	146	130	89	223	262	244
Donna	179	221	332	48	47	44	36	50	78	40	79	157	37	32	30	18	13	23
<b>Totale cessazioni</b>	<b>1.246</b>	<b>1.440</b>	<b>1.640</b>	<b>247</b>	<b>239</b>	<b>266</b>	<b>271</b>	<b>359</b>	<b>424</b>	<b>304</b>	<b>405</b>	<b>564</b>	<b>183</b>	<b>162</b>	<b>119</b>	<b>241</b>	<b>275</b>	<b>267</b>
<30	423	548	543	47	49	68	55	85	97	89	151	185	82	59	38	150	204	155
30 - 50	551	614	695	100	108	110	133	174	183	145	175	246	89	92	64	84	65	92
>50	272	278	402	100	82	88	83	100	144	70	79	133	12	11	17	7	6	20
<b>Turnover in uscita</b>	<b>16,5%</b>	<b>16,3%</b>	<b>17,5%</b>	<b>7,3%</b>	<b>6,8%</b>	<b>6,9%</b>	<b>17,2%</b>	<b>15,6%</b>	<b>18,7%</b>	<b>28,1%</b>	<b>27,6%</b>	<b>36,9%</b>	<b>29,7%</b>	<b>25,3%</b>	<b>16,3%</b>	<b>26,6%</b>	<b>31,1%</b>	<b>26,3%</b>
Uomo	17,3%	17,1%	17,3%	7,4%	6,8%	7,2%	17,9%	16,4%	18,7%	30,0%	28,5%	33,9%	32,6%	28,1%	17,0%	26,6%	32,4%	26,2%
Donna	13,1%	13,0%	18,4%	7,2%	6,7%	5,7%	13,7%	12,0%	18,7%	19,8%	24,2%	47,6%	21,9%	18,1%	14,7%	26,5%	17,1%	27,7%
<b>Turnover in uscita</b>	<b>16,5%</b>	<b>16,3%</b>	<b>17,5%</b>	<b>7,3%</b>	<b>6,8%</b>	<b>6,9%</b>	<b>17,2%</b>	<b>15,6%</b>	<b>18,7%</b>	<b>28,1%</b>	<b>27,6%</b>	<b>36,9%</b>	<b>29,7%</b>	<b>25,3%</b>	<b>16,3%</b>	<b>26,6%</b>	<b>31,1%</b>	<b>26,3%</b>
<30	36,0%	40,6%	35,7%	12,5%	11,9%	13,2%	23,4%	22,6%	25,3%	47,6%	58,3%	64,9%	63,6%	49,6%	32,8%	60,7%	111,5%	70,8%
30 - 50	13,1%	12,8%	13,8%	5,3%	5,6%	5,4%	16,8%	15,2%	16,2%	29,4%	26,7%	36,3%	21,5%	21,1%	13,1%	14,0%	10,3%	13,0%
>50	12,5%	10,5%	14,3%	9,1%	7,0%	6,8%	15,2%	12,9%	19,0%	17,5%	14,2%	23,5%	16,0%	12,9%	13,7%	11,7%	8,7%	23,5%



# Sviluppo e valorizzazione della forza lavoro

In un contesto internazionale con tempi di evoluzione molto rapidi, il Gruppo Interpump ritiene la formazione aziendale uno strumento indispensabile per aumentare le competenze dei propri collaboratori e raggiungere così gli obiettivi di sviluppo.

Il piano ESG di Gruppo ha contribuito ad aumentare ulteriormente l'attenzione per la formazione dei dipendenti oltreché per il continuo aggiornamento del binomio competenze e ruolo aziendale. In quest'ottica, il Gruppo guarda alla formazione come un riconoscimento del valore rappresentato dai propri dipendenti e come uno strumento per migliorare sè stessi e la propria prestazione professionale.

Nel 2023 sono state erogate 93.352 ore di formazione, in aumento del 10,5% rispetto al 2022 e del 20,3% rispetto al 2021.

## GRI 404-1

Ore di formazione pro-capite	2021	2022	2023
<b>Genere</b>			
Uomini	10,4	9,5	10,0
Donne	9,8	10,1	9,6
<b>Ore medie pro-capite</b>	<b>10,3</b>	<b>9,6</b>	<b>10,0</b>
<b>Categoria</b>			
Operai	9,7	7,8	8,4
Impiegati e quadri	10,8	12,9	12,6
Dirigenti	16,0	8,3	10,9
<b>Ore medie pro-capite</b>	<b>10,3</b>	<b>9,6</b>	<b>10,0</b>





1 Gruppo

2 Governance

3 Etica del business

4 Sostenibilità

5 Personale

6 Ambiente

7 Ambito socio-economico

8 Diritti umani

9 Lotta alla corruzione

10 Allegati

Le ore di formazione media pro-capite dei dipendenti del Gruppo, nel 2023, sono pari a 10,0 e si confermano in continuo aumento rispetto al passato. Questa crescita è legata agli impegni aziendali in termini di costante aggiornamento delle competenze dei dipendenti e alla volontà del Gruppo di costruire un ambiente positivo di crescita reciproca.

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 2023, sono:

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



## 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. Questo impegno diffuso si concretizza anche nell'obiettivo del piano ESG che mira ad estendere la certificazione ISO45001 alle principali società produttive, ma anche a prevenire gli infortuni sul lavoro e minimizzare il rischio di incidenti.

Il Gruppo, all'interno del Global Compliance Program, ha dedicato specifiche Linee Guida in ambito di salute e sicurezza, con l'obiettivo di rendere sempre più omogenea la gestione di questo tema cruciale per il benessere dei propri collaboratori.

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 14% del totale delle società del Gruppo e rappresentanti il 29% del fatturato consolidato (per maggiori dettagli, si rimanda alla sezione relativa ai *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, quest'ultimo processo è agevolato anche mediante la partecipazione diretta, 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,



1 Gruppo

2 Governance

3 Etica del business

4 Sostenibilità

5 **Personale**

6 Ambiente

7 Ambito socio-economico

8 Diritti umani

9 Lotta alla corruzione

10 Allegati

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 2023 si sono registrati complessivamente 148 infortuni di lavoratori dipendenti, con un periodo di assenza superiore ad un giorno, di cui nessun caso con conseguenze gravi. Nello

stesso periodo, gli infortuni che hanno comportato un'assenza inferiore alle 24 ore risultano essere 104.

Se relativamente all'anno 2023 si includono anche i lavoratori somministrati e le aziende esterne, il numero complessivo di infortuni, con assenza dal luogo di lavoro superiore alle 24 ore, risulta pari a 173.

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.

Con riferimento ai dipendenti, il numero degli infortuni si ridu-

ce rispetto al 2022 nonostante le ore complessivamente lavorate siano in aumento. Il tasso degli infortuni dei dipendenti si riduce pertanto a 3,02 rispetto al valore dell'anno scorso pari a 3,31. Si evidenzia, inoltre, che la maggior parte di tali infortuni, con assenza maggiore alle 24 ore, è principalmente riconducibile a lacerazioni (24%) e schiacciamenti (28%).

Il tasso totale degli infortuni, pari a 2,71, è in calo rispetto al 2022 sia per effetto della riduzione degli infortuni dei dipendenti ma anche grazie alla riduzione del numero di incidenti relativi al personale somministrato, nonostante le ore lavorate siano in aumento (27 infortuni nel 2023 a fronte di 37 infortuni nel 2022).

Di seguito si riportano i principali dati ed indici infortunistici<sup>5</sup> rispetto al triennio di rendicontazione, con riferimento alla forza lavoro complessiva del Gruppo.

### GRI 403-9 Salute e sicurezza

	2021	2022	2023
<b>A) Dipendenti</b>			
Ore lavorate	13.842.720	15.696.866	16.708.001
<b>N° totale infortuni</b>	<b>236</b>	<b>260</b>	<b>252</b>
<i>di cui con assenza ≤ 1 giorno</i>	83	122	104
<i>di cui con assenza &gt; 1 giorno e senza conseguenze gravi</i>	153	137	148
<i>di cui con assenza &gt; 1 giorno e con conseguenze gravi</i>	-	1	-
<b>Tasso totale infortuni</b>	<b>3,41</b>	<b>3,31</b>	<b>3,02</b>
<i>di cui con assenza ≤ 1 giorno</i>	1,20	1,55	1,24
<i>di cui con assenza &gt; 1 giorno e senza conseguenze gravi</i>	2,21	1,76	1,77
<b>Tasso totale infortuni con conseguenze gravi</b>	-	<b>0,01</b>	-
<b>B) Lavoratori somministrati</b>			
Ore lavorate	2.207.414	3.050.872	3.811.434
<b>N° totale infortuni</b>	<b>21</b>	<b>37</b>	<b>27</b>
<i>di cui con assenza ≤ 1 giorno</i>	1	2	2
<i>di cui con assenza &gt; 1 giorno e senza conseguenze gravi</i>	20	35	25
<i>di cui con assenza &gt; 1 giorno e con conseguenze gravi</i>	-	-	-
<b>Tasso totale infortuni</b>	<b>1,90</b>	<b>2,43</b>	<b>1,42</b>
<i>di cui con assenza ≤ 1 giorno</i>	0,09	0,13	0,10
<i>di cui con assenza &gt; 1 giorno e senza conseguenze gravi</i>	1,81	2,29	1,31
<b>Tasso totale infortuni con conseguenze gravi</b>	-	-	-

<sup>5</sup> Injury rate (IR) = (num. infortuni / num. ore lavorate) \* 200.000. Occupational disease rate (ODR) = (num. malattie professionali / num. ore lavorate) \* 200.000.



1 Gruppo

2 Governance

3 Etica del business

4 Sostenibilità

5 **Personale**

6 Ambiente

7 Ambito socio-economico

8 Diritti umani

9 Lotta alla corruzione

10 Allegati

	2021	2022	2023
<b>C) Aziende esterne</b>			
Ore lavorate	54.473	151.403	93.402
<b>N° totale infortuni</b>	-	4	-
<i>di cui con assenza ≤ 1 giorno</i>	-	-	-
<i>di cui con assenza &gt; 1 giorno e senza conseguenze gravi</i>	-	4	-
<i>di cui con assenza &gt; 1 giorno e con conseguenze gravi</i>	-	-	-
<b>Tasso totale infortuni</b>	-	5,28	-
<i>di cui con assenza ≤ 1 giorno</i>	-	-	-
<i>di cui con assenza &gt; 1 giorno e senza conseguenze gravi</i>	-	5,28	-
<b>Tasso totale infortuni con conseguenze gravi</b>	-	-	-
<b>A+B+C) Totale forza lavoro <sup>6</sup></b>			
Ore lavorate	16.104.607	18.899.141	20.612.837
<b>N° totale infortuni</b>	<b>257</b>	<b>301</b>	<b>279</b>
<i>di cui con assenza ≤ 1 giorno</i>	84	124	106
<i>di cui con assenza &gt; 1 giorno e senza conseguenze gravi</i>	173	176	173
<i>di cui con assenza &gt; 1 giorno e con conseguenze gravi</i>	-	1	-
<b>Tasso totale infortuni</b>	<b>3,19</b>	<b>3,19</b>	<b>2,71</b>
<i>di cui con assenza ≤ 1 giorno</i>	1,04	1,31	1,03
<i>di cui con assenza &gt; 1 giorno e senza conseguenze gravi</i>	2,15	1,87	1,68
<b>Tasso totale infortuni con conseguenze gravi</b>	-	<b>0,01</b>	-

<sup>6</sup> Gli indici infortunistici per gli stagisti, per i lavoratori autonomi e per le partite IVA non rientrano in questo calcolo



1 Gruppo

2 Governance

3 Etica del business

4 Sostenibilità

5 **Personale**

6 Ambiente

7 Ambito socio-economico

8 Diritti umani

9 Lotta alla corruzione

10 Allegati

Si riporta di seguito la sintesi degli indici infortunistici relativi agli infortuni con assenza superiore a un giorno, per l'anno di rendicontazione 2023.

Indici infortunistici		2021			2022			2023		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Dipendenti	Infortuni occorsi (num,)	136	17	153	118	20	138	132	16	148
	Indice di frequenza infortuni (IR)	2,33	1,56	2,21	1,85	1,35	1,76	1,93	1,07	1,77
	Indice di malattie professionali (ODR)	0,02	0,09	0,03	0,02	-	0,01	0,01	-	0,01
	Indice di gravità (LDR)	42,89	19,58	38,91	38,11	30,71	36,75	40,47	13,45	35,51
	N° giorni persi medi per dipendente	0,42	0,18	0,37	0,37	0,28	0,35	0,40	0,13	0,35
	Infortuni mortali (num,)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Somministrati	Infortuni occorsi (num,)	18	2	20	28	7	35	22	3	25
	Indice di frequenza infortuni (IR)	1,78	2,12	1,81	2,03	4,87	2,29	1,27	1,69	1,31

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,)	148	78	41	6	10	13
	Indice di frequenza infortuni (IR)	1,77	2,59	2,13	0,39	1,42	1,10
	Indice di malattie professionali (ODR)	0,01	-	0,05	-	-	-
	Indice giorni persi (LDR)	35,51	37,52	51,62	24,71	15,97	27,72
	N° giorni persi medi per dipendente	0,35	0,34	0,48	0,27	0,16	0,33
	Infortuni mortali (num,)	-	-	-	-	-	-



Il tasso di assenteismo (Absentee rate - AR), relativo ai dipendenti, passa dal 4,5% del 2022 al 3,6% del 2023.<sup>7</sup>

<sup>7</sup> 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.

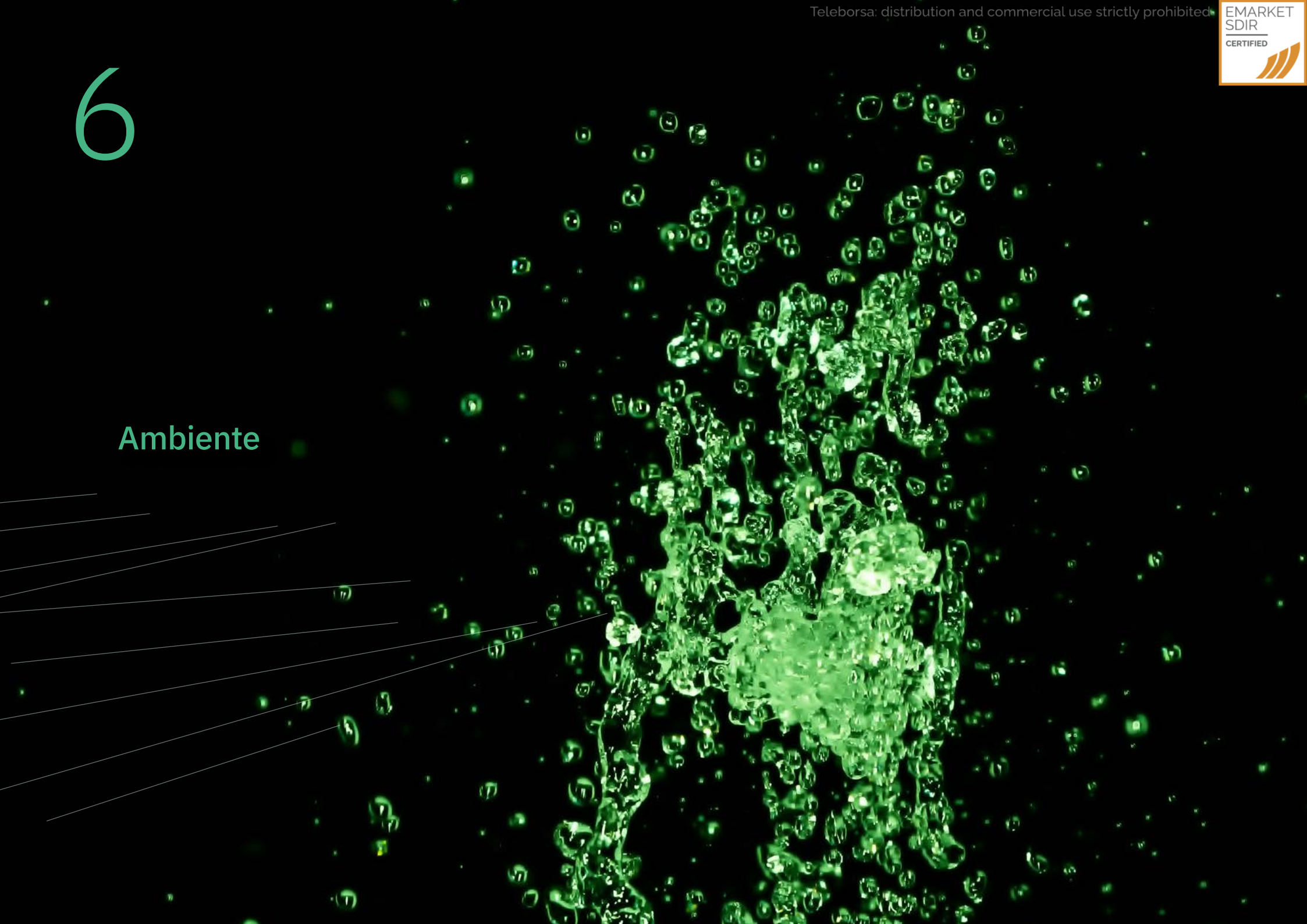
### Tasso di assenteismo per i dipendenti (AR)

Tasso di assenteismo per i dipendenti (AR)	2021	2022	2023
Uomini	3,8%	4,4%	3,5%
Donne	3,9%	4,9%	4,1%
<b>Totale</b>	<b>3,8%</b>	<b>4,5%</b>	<b>3,6%</b>



# 6

Ambiente





## La gestione delle tematiche ambientali

GRI 2-25; GRI 3-3

Il cambiamento climatico è considerato una delle principali minacce globali che, oltre a contribuire al verificarsi di sempre più frequenti e intensi eventi meteorologici avversi, mette a rischio la sopravvivenza di interi ecosistemi e delle stesse attività umane. All'interno della propria gestione operativa, il Gruppo Interpump si impegna a contrastare tale fenomeno, valutando attentamente i potenziali rischi e cercando di trasformare questa sfida in opportunità.

Il Gruppo Interpump, anche nell'ottica del miglioramento dei processi aziendali e della mitigazione dei loro impatti verso l'esterno, si impegna ad esempio attivamente nella riduzione delle emissioni di gas ad effetto serra, nel recupero degli scarti metallici derivanti dai propri processi produttivi e in un attento utilizzo delle risorse idriche nella fase di test delle pompe ad acqua.

Il piano ESG 2023-2025 di Gruppo, partito da queste solide premesse di attenzione agli impatti negativi (effettivi o potenziali), si propone di affrontare le tematiche ambientali anche come possibile leva per la creazione di valore intangibile a beneficio di tutti e di vantaggio competitivo a livello aziendale.

Inoltre, 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.

Nell'ottica di contribuire alla lotta al cambiamento climatico, Interpump ha definito nel 2023 la propria strategia di decarbonizzazione ed individuato gli strumenti a supporto della transizione energetica delle aziende del Gruppo. 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).

Come parte integrante della propria strategia di decarbonizzazione, il Gruppo Interpump ha completato nel 2023 il primo test di calcolo delle emissioni di Scopo 3 e si sta così impegnando a migliorare il monitoraggio dell'intera catena del valore ed il relativo impatto emissivo.

All'interno del piano ESG, l'impegno a migliorare il proprio impatto ambientale si sostanzia anche nell'approfondimento dei progetti di economia circolare e nella definizione

di politiche di eco-design improntate alla collaborazione tra partner nella catena del valore.

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 2023, circa il 23% delle società del gruppo - che contribuiscono a formare circa il 45% 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 18%. Tali società contribuiscono a formare circa il 37% 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 della strategia di decarbonizzazione, 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 continuamente rivistati e riprogettati 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. Sempre nell'ottica di estendere l'impegno del Gruppo anche alla propria catena del valore, è in progressiva estensione l'adozione di processi di analisi dei fornitori secondo criteri ESG. Nel 2023, fra le realtà coinvolte in questa attività, Walvoil S.p.A. ha integrato il proprio processo di valutazione con nuovi parametri di sostenibilità.

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 rilevanti<sup>1</sup> a leggi e regolamenti sulle tematiche ambientali.



<sup>1</sup> Si considerano sanzioni rilevanti quelle superiori a 200 mila €.

## Utilizzo di risorse energetiche

GRI 302-1; GRI 302-3

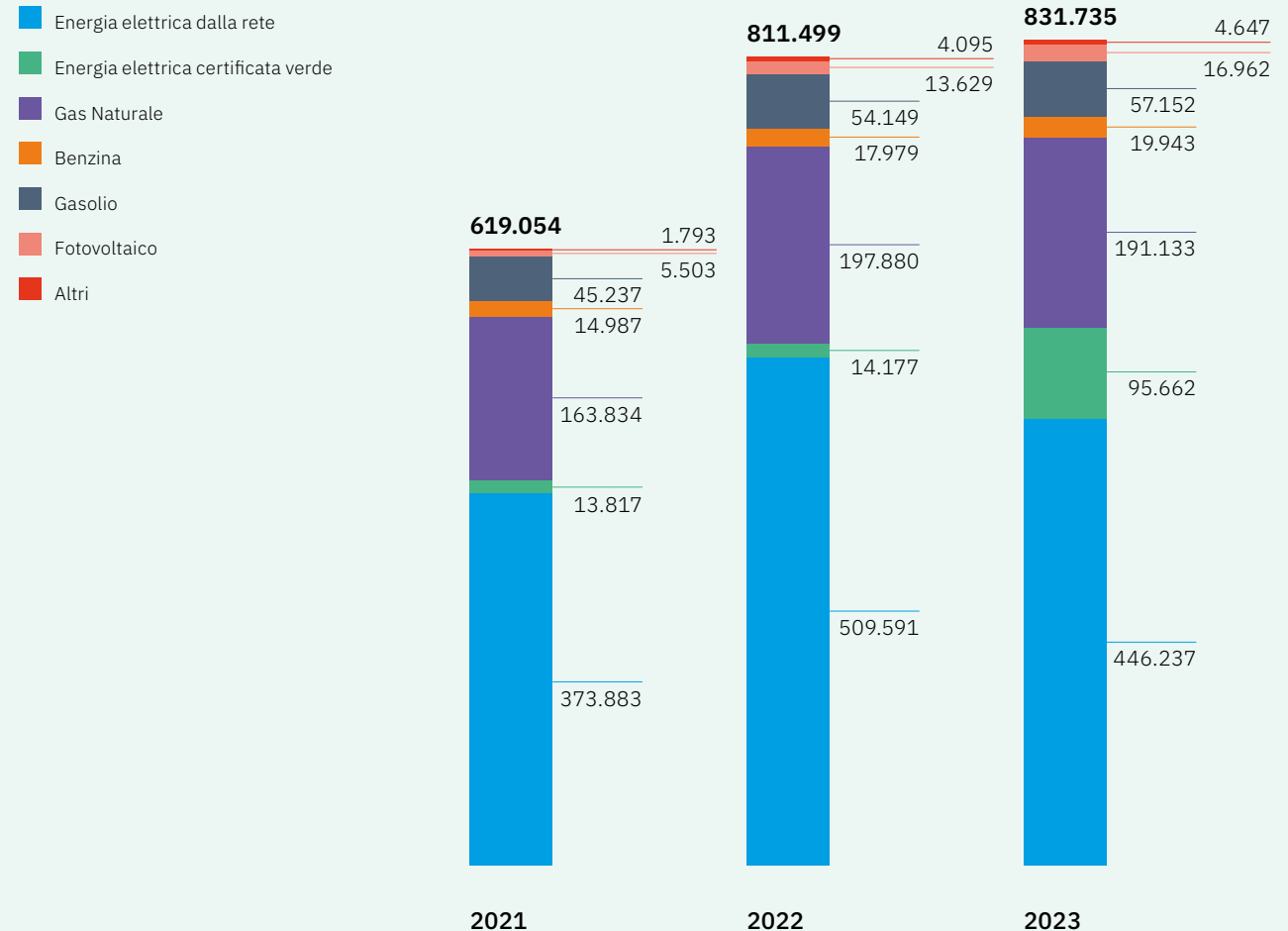
Nel 2023 il Gruppo Interpump ha utilizzato un totale di 831.735 GJ (pari a 231,0 GWh), in aumento del 2,5% rispetto al 2022.

Al netto dell'effetto derivante dall'inclusione delle società del Gruppo Waikato, di Eurofluid Hydraulic S.r.l., di I. Mec S.r.l. e di IPG Mouldtech India Pvt Ltd, la crescita dei consumi energetici è dovuta ai maggiori volumi produttivi e commerciali registrati nell'anno.

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 2023; in particolare, la quota di energia prodotta e poi consumata nei siti aziendali è incrementata da 3.786 MWh nel 2022 a 4.712 MWh nel 2023. La maggior parte dei nuovi impianti fotovoltaici è stata ultimata nell'ultimo trimestre del 2023 e non hanno quindi contribuito alla riduzione dei prelievi da rete nell'anno di reporting.

Nel corso del 2023, alcune società del Gruppo, tra cui White Drive Motors & Steering sp. z.o.o., Reggiana Riduttori S.r.l. e Transtecno S.r.l. hanno acquistato circa 26,5 GWh (pari a circa il 17% del fabbisogno elettrico del Gruppo) di energia elettrica certificata verde, contribuendo alla riduzione delle emissioni Scope 2.

### Consumi energetici in GJ





## Composizione consumi in %



<span style="color: blue;">■</span>	<b>53,7%</b>	Energia elettrica dalla rete
<span style="color: green;">■</span>	<b>11,5%</b>	Energia elettrica certificata verde
<span style="color: purple;">■</span>	<b>23,0%</b>	Gas Naturale
<span style="color: orange;">■</span>	<b>2,4%</b>	Benzina
<span style="color: darkblue;">■</span>	<b>6,9%</b>	Gasolio
<span style="color: pink;">■</span>	<b>2,0%</b>	Fotovoltaico
<span style="color: red;">■</span>	<b>0,6%</b>	Altri

### GRI 302-1 Consumi energetici

Consumi energetici	U.M.	2021	2022	2023
Energia elettrica dalla rete	MWh	103.856	141.553	123.955
Energia elettrica certificata verde	MWh	3.838	3.938	26.573
Gas Naturale	m <sup>3</sup>	4.571.278	5.514.309	5.281.389
Benzina	Litri	459.815	553.528	617.941
Gasolio	Litri	1.258.686	1.507.189	1.605.985
Fotovoltaico	MWh	1.529	3.786	4.712
Altri	GJ	1.793	4.095	4.647
<b>Totale espresso in GJ</b>	<b>GJ</b>	<b>619.054</b>	<b>811.499</b>	<b>831.735</b>

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, solo in minima parte, al riscaldamento. I consumi di gas naturale sono riconducibili in massima parte ad esigenze di riscaldamento degli ambienti, ma anche a specifici processi industriali, come ad esempio quello relativo al trattamento termico di alcuni metalli e di asciugatu-

ra dei pezzi finiti. Gli utilizzi industriali restano comunque non rilevanti rispetto a quanto consumato per il riscaldamento degli edifici del Gruppo.

Il consumo di gasolio e di benzina è invece legato principalmente all'utilizzo di veicoli aziendali. L'intensità energetica<sup>2</sup> a livello di Gruppo nel 2023 è pari a 0,37 GJ/ k€, in riduzione di 0,02 GJ/ k€ rispetto all'anno precedente, per effetto del miglior rapporto tra consumi energetici e crescita del fatturato registrata nell'anno.

### GRI 302-3 Intensità energetica

Consumi energetici	U.M.	2021	2022	2023
Consumo energetico	GJ	619.054	811.499	831.735
Ricavi consolidati	k€	1.551.460	2.074.041	2.240.039
Intensità energetica	GJ/k€	0,40	0,39	0,37

<sup>2</sup> 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.



# 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 2023 le emissioni derivanti dai combustibili sono state pari a 16.362 tonnellate di CO<sub>2eq</sub>, mentre il contributo relativo ai refilling degli impianti di condizionamento e refrigerazione è stato di 655 tonnellate di CO<sub>2eq</sub>. Il totale delle emissioni di Scope 1 del Gruppo Interpump è pertanto di 17.017 tonnellate di CO<sub>2eq</sub>, in leggero calo del 2,2% rispetto all'anno precedente. In occasione della realizzazione di nuove sedi aziendali, si conferma l'impegno ad installare dei sistemi di raffrescamento che utilizzano gas aventi un minor impatto climalterante.

## GRI 305-1

Emissioni di GHG - Dirette	U.M.	2021	2022	2023
Combustibili	ton CO <sub>2eq</sub>	13.491	16.399	16.362
Refilling gas refrigeranti	ton CO <sub>2eq</sub>	925	1.008	655
<b>Totale emissioni Scope 1</b>	<b>ton CO<sub>2eq</sub></b>	<b>14.416</b>	<b>17.407</b>	<b>17.017</b>

Le emissioni di Scope 2 del Gruppo 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 2023 calcolate secondo il metodo location-based, ammontano a 63.794 tonnellate di CO<sub>2eq</sub>.

## GRI 305-2

Emissioni di GHG - Indirette - Location Based	U.M.	2021	2022	2023
Indirette da elettricità	ton CO <sub>2eq</sub>	38.413	60.886	63.771
Indirette da energia termica	ton CO <sub>2eq</sub>	25	22	23
<b>Totale emissioni Scope 2</b>	<b>ton CO<sub>2eq</sub></b>	<b>38.438</b>	<b>60.908</b>	<b>63.794</b>

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.	2021	2022	2023
Indirette da elettricità	ton CO <sub>2eq</sub>	47.740	72.857	57.547
Indirette da energia termica	ton CO <sub>2eq</sub>	25	22	23
<b>Totale emissioni Scope 2</b>	<b>ton CO<sub>2eq</sub></b>	<b>47.765</b>	<b>72.879</b>	<b>57.570</b>

A livello di calcolo Location based, l'incremento delle emissioni di CO<sub>2</sub> è legato principalmente all'ingresso delle società acquisite e consolidate nel 2023.

Considerato tuttavia che i ricavi del perimetro di riferimento sono aumentati di circa l'8%, l'intensità di emissione di GHG per il 2023 risulta in diminuzione rispetto all'esercizio precedente, passando da 0,038 tCO<sub>2</sub>/k€ a 0,036 tCO<sub>2</sub>/k€.





1 Gruppo

2 Governance

3 Etica del business

4 Sostenibilità

5 Personale

6 Ambiente

7 Ambito socio-economico

8 Diritti umani

9 Lotta alla corruzione

10 Allegati

## GRI 305-4

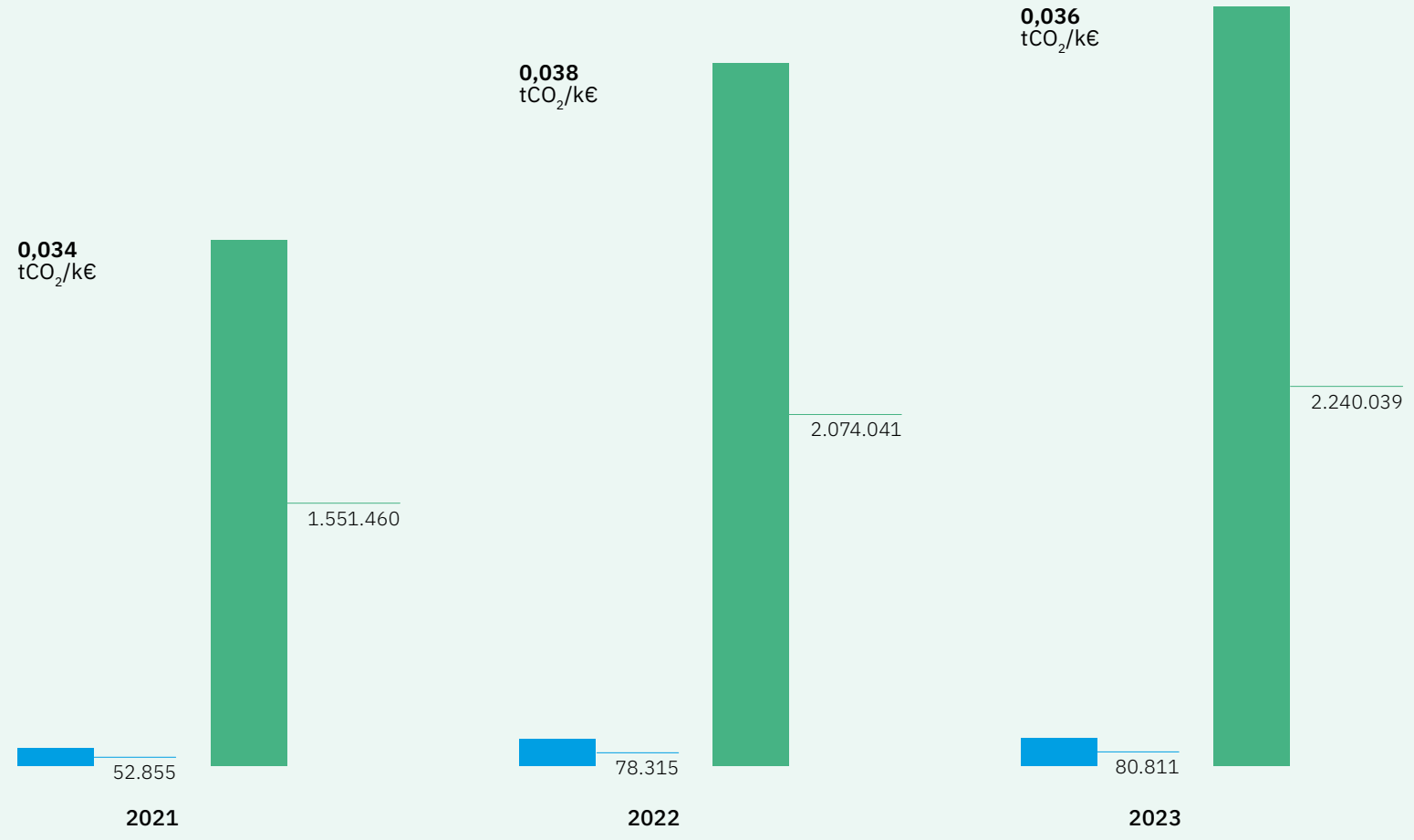
Intensità emissioni di GHG	U.M.	2021	2022	2023
Emissioni GHG Scope 1 e Scope 2 (location-based)	ton CO <sub>2eq</sub>	52.855	78.315	80.811
Ricavi consolidati	k€	1.551.460	2.074.041	2.240.039
<b>Intensità emissioni GHG Scope 1 e Scope 2 (location-based)</b>	<b>tCO<sub>2</sub>/k€</b>	<b>0,034</b>	<b>0,038</b>	<b>0,036</b>

Invece a livello di calcolo Market based il forte aumento degli acquisti di energia elettrica certificata verde nel 2023 (da 3.938 a 26.573 MWh), comporta una significativa riduzione del coefficiente di intensità emissiva da 0,044 a 0,033 tCO<sub>2</sub>/k€ (-23% rispetto al 2022).

Intensità emissioni di GHG	U.M.	2021	2022	2023
Emissioni GHG Scope 1 e Scope 2 (market-based)	ton CO <sub>2eq</sub>	62.181	90.286	74.587
Ricavi consolidati	k€	1.551.460	2.074.041	2.240.039
<b>Intensità emissioni GHG Scope 1 e Scope 2 (market-based)</b>	<b>tCO<sub>2</sub>/k€</b>	<b>0,040</b>	<b>0,044</b>	<b>0,033</b>

### Intensità emissiva Scope 1 e Scope 2 Location based (Totale emissioni tCO<sub>2eq</sub>/k€)

■ Totale emissioni GHG (tCO<sub>2eq</sub>)  
■ Ricavi consolidati (k€)





Un altro impatto generato dal Gruppo è rappresentato dalle emissioni dirette di inquinanti in atmosfera.

### GRI 305-7

Emissioni in atmosfera	U.M.	2021	2022	2023
Polveri	Tons	3,8	3,8	2,7
Ossidi di azoto - NOx	Tons	1,5	3,5	4,3
Monossido di carbonio - CO	Tons	0,1	3,5	3,7
Diossine e Furani	qTEQ	-	-	-
Idrocarburi Policiclici Aromatici - IPA	Tons	-	-	-
Composti organici totali - COT	Tons	2,3	0,8	2,0
Piombo - PB	Tons	-	-	-
Zinco - ZN	Tons	0,0	0,0	0,0
Mercurio - HG	Tons	-	-	-
Ossidi di zolfo - SOx	Tons	0,0	0,9	0,9
Acido cloridrico - HCl	Tons	0,3	0,2	0,3
Acido fluoridrico - HF	Tons	0,1	0,0	0,0
Nichel - NI	Tons	0,0	0,0	0,0
Nebbie oleose	Tons	0,1	0,2	0,5

## 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 (64%) e per il resto da pozzi di proprietà (35%). 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, 20 si trovano in condizioni di stress idrico medio/basso (categoria uguale o inferiore a 2), mentre 13 (tra cui l'Italia) rientrano in classi di stress alto/elevato.

Categoria Stress idrico	N° Paesi
0 - Low (<10%)	14
1 - Low-medium (10-20%)	4
2 - Medium-high (20-40%)	2
3 - High (40-80%)	3
4 - Extremely high (>80%)	10
<b>Totale</b>	<b>33</b>





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 425 mila metri cubi per il 2023, in crescita del 24,3% rispetto al 2022. Tale prelievo è utilizzato principalmente in occasione dei test di collaudo delle pompe e dei tubi prima della loro vendita sul mercato, ma anche ai fini della produzione di vapore e come acque di raffreddamento industriale. Si conferma invece secondario l'utilizzo di acqua per fini civili e per i sistemi antincendio.

La crescita dei prelievi registrato nel corso dell'anno è riconducibile principalmente ai maggiori fabbisogni produttivi e all'ingresso nel perimetro di consolidamento delle società acquisite nel corso del 2023. L'88,3% dell'acqua prelevata risulta essere catalogabile come acqua dolce, ossia con una componente totale di solidi disciolti inferiore a 1gr per litro. La crescita della componente "altro" è legata a dei prelievi consortili per i quali non sono, ad oggi, disponibili i risultati delle analisi. Cautelativamente, questi prelievi non sono stati considerati come acqua potabile. Circa l'88% dell'acqua non consumata nell'ambito dei processi produttivi viene scaricata nel sistema fognario.

### GRI 303-3 Prelievi idrici

GRI 303-3 Prelievi idrici		2021		2022		2023	
		Totale	di cui aree in stress idrico	Totale	di cui aree in stress idrico	Totale	di cui aree in stress idrico
<b>Rete pubblica (acquedotto)</b>	<b>m<sup>3</sup></b>	<b>188.235</b>	<b>134.707</b>	<b>235.909</b>	<b>136.920</b>	<b>280.091</b>	<b>190.046</b>
<i>di cui acqua potabile</i>	m <sup>3</sup>	188.235	134.707	235.909	136.920	244.188	154.143
<i>di cui altro</i>	m <sup>3</sup>	-	-	-	-	35.903	35.903
<b>Pozzi di proprietà/in concessione</b>	<b>m<sup>3</sup></b>	<b>156.866</b>	<b>131.172</b>	<b>104.841</b>	<b>97.549</b>	<b>143.008</b>	<b>143.008</b>
<i>di cui acqua potabile</i>	m <sup>3</sup>	155.593	129.899	103.382	96.090	129.852	129.852
<i>di cui altro</i>	m <sup>3</sup>	1.273	1.273	1.459	1.459	13.156	13.156
<b>Altre fonti</b>	<b>m<sup>3</sup></b>	<b>298</b>	<b>-</b>	<b>1.497</b>	<b>-</b>	<b>2.340</b>	<b>1.374</b>
<i>di cui acqua potabile</i>	m <sup>3</sup>	298	-	1.497	-	1.734	768
<i>di cui altro</i>	m <sup>3</sup>	-	-	-	-	606	606
<b>Corpi idrici superficiali</b>	<b>m<sup>3</sup></b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<i>di cui acqua potabile</i>	m <sup>3</sup>	-	-	-	-	-	-
<i>di cui altro</i>	m <sup>3</sup>	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>m<sup>3</sup></b>	<b>345.400</b>	<b>265.879</b>	<b>342.247</b>	<b>234.469</b>	<b>425.440</b>	<b>334.428</b>
<i>di cui acqua potabile</i>	m <sup>3</sup>	344.127	264.606	340.788	233.010	375.775	284.763
<i>di cui altro</i>	m <sup>3</sup>	1.273	1.273	1.459	1.459	49.665	49.665



1 Gruppo

2 Governance

3 Etica del business

4 Sostenibilità

5 Personale

6 Ambiente

7 Ambito socio-economico

8 Diritti umani

9 Lotta alla corruzione

10 Allegati

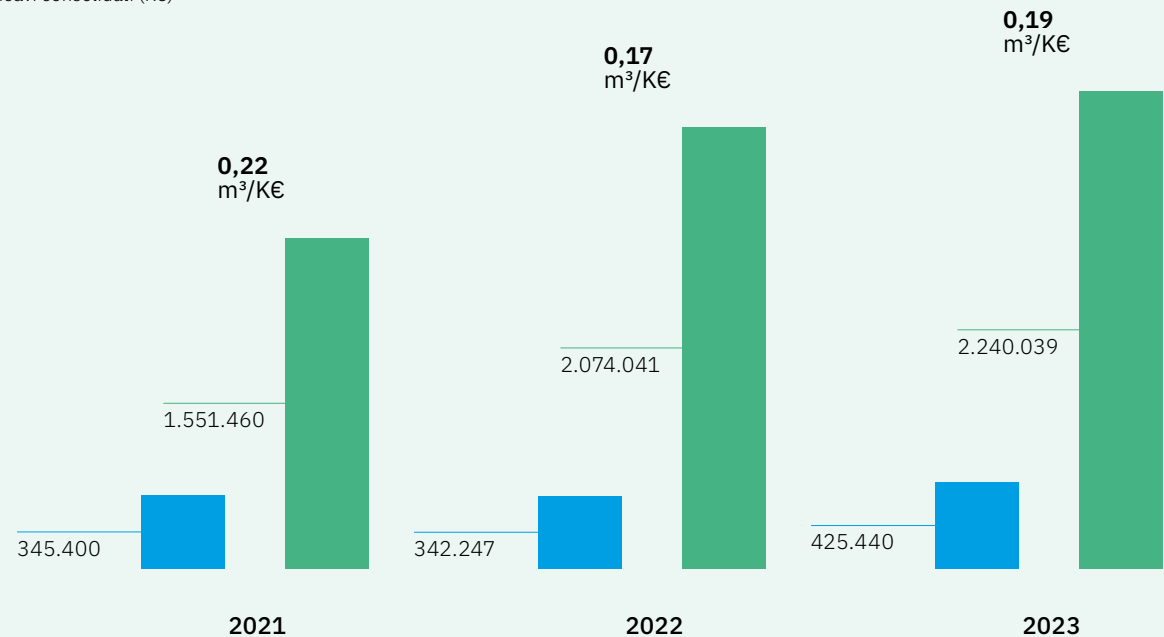
Il Gruppo Interpump, anche in base a quanto previsto dal piano ESG, è impegnato nel monitoraggio dei consumi idrici e nella ricerca di soluzioni per ottimizzare il proprio consumo di acqua e anche quello dei propri clienti. In termini di incidenza sul fatturato, i consumi di acqua sono leggermente in crescita rispetto all'anno precedente di 0,02 m<sup>3</sup>/k€, passando da 0,17 m<sup>3</sup>/k€ nel 2022 a 0,19 m<sup>3</sup>/k€ nel 2023.

Intensità prelievi idrici	U.M.	2021	2022	2023
Prelievi idrici	m <sup>3</sup>	345.400	342.247	425.440
Ricavi consolidati	k€	1.551.460	2.074.041	2.240.039
Intensità prelievi idrici	m <sup>3</sup> /k€	0,22	0,17	0,19

## Intensità dei prelievi idrici

(prelievi idrici/ricavi)

■ Prelievi idrici (m<sup>3</sup>)  
■ Ricavi consolidati (k€)





L'acqua di processo<sup>3</sup> scaricata nel corso del 2023, pari complessivamente a circa 203 mila metri cubi, è destinata quasi completamente a scarichi in fognatura, nel rispetto delle autorizzazioni concesse.

L'incremento è dovuto alle nuove società acquisite nel 2023 e all'incremento delle attività produttive sulla linea tubi.

### GRI 303-4 Scarichi idrici

GRI 303-4 Scarichi idrici		2021		2022		2023	
		Totale	di cui aree in stress idrico	Totale	di cui aree in stress idrico	Totale	di cui aree in stress idrico
<b>Fognatura</b>	<b>m<sup>3</sup></b>	<b>161.203</b>	<b>128.740</b>	<b>149.548</b>	<b>105.824</b>	<b>177.907</b>	<b>136.992</b>
<i>di cui acqua potabile</i>	m <sup>3</sup>	155.502	124.834	144.691	102.927	176.407	136.992
<i>di cui altro</i>	m <sup>3</sup>	5.701	3.906	4.857	2.897	1.500	-
<b>Corpi idrici superficiali</b>	<b>m<sup>3</sup></b>	<b>26.835</b>	<b>26.835</b>	<b>20.907</b>	<b>20.907</b>	<b>20.813</b>	<b>20.813</b>
<i>di cui acqua potabile</i>	m <sup>3</sup>	26.835	26.835	20.907	20.907	20.813	20.813
<i>di cui altro</i>	m <sup>3</sup>	-	-	-	-	-	-
<b>Altre destinazioni</b>	<b>m<sup>3</sup></b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>4.212</b>	<b>4.212</b>
<i>di cui acqua potabile</i>	m <sup>3</sup>	-	-	-	-	-	-
<i>di cui altro</i>	m <sup>3</sup>	-	-	-	-	4.212	4.212
<b>Totale</b>	<b>m<sup>3</sup></b>	<b>188.038</b>	<b>155.575</b>	<b>170.455</b>	<b>126.731</b>	<b>202.932</b>	<b>162.017</b>
<i>di cui acqua potabile</i>	m <sup>3</sup>	182.337	151.669	165.598	123.834	197.220	157.805
<i>di cui altro</i>	m <sup>3</sup>	5.701	3.906	4.857	2.897	5.712	4.212

<sup>3</sup> 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.

# 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, il Piano ESG prevede di esplorare la fattibilità di alcuni progetti pilota al fine di estenderne l'applicazione ad altri flussi di materia analoghi. L'obiettivo principale è la valorizzazione degli scarti di lavorazione, in particolare quelli metallici, in un contesto di collaborazione con alcuni partner strategici lungo la catena del valore del Gruppo.

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 negativi sull'ambiente.

Nel 2023 sono state generate complessivamente dal Gruppo Interpump circa 33 mila tonnellate di rifiuti, di cui il 78% classificati come non pericolosi. A seguito degli interventi volti all'ottimizzazione della produzione e alla valorizzazione degli scarti, oltre che all'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 inquinanti. Di seguito si riporta una sintesi dei rifiuti prodotti evidenziando la quantità di rifiuti recuperati, smaltiti, pericolosi e non pericolosi (espressi in tonnellate).

## Vista - Destino rifiuti

Rifiuti (valori in Ton)	2021	2022	2023
NON inviati allo smaltimento	24.323	23.772	24.525
Inviati allo smaltimento	4.977	11.046	8.769
<b>Totale</b>	<b>29.299</b>	<b>34.819</b>	<b>33.293</b>
Check	-	-	-

Composizione % dei rifiuti	2021	2022	2023
NON inviati allo smaltimento	83,0%	68,3%	73,7%
Inviati allo smaltimento	17,0%	31,7%	26,3%
<b>Totale</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>



1 Gruppo

2 Governance

3 Etica del business

4 Sostenibilità

5 Personale

6 Ambiente

7 Ambito socio-economico

8 Diritti umani

9 Lotta alla corruzione

10 Allegati

In termini quantitativi, il principale rifiuto prodotto dal Gruppo Interpump è rappresentato da limatura e trucioli di metalli ferrosi, il cui quantitativo raggiunge 15,9 mila tonnellate nel 2023. Questo flusso rappresenta il 47,9% del totale complessivo dei rifiuti generati annuali pari a 33.293 tonnellate.

La destinazione finale dei rifiuti non pericolosi, pari a 25.973 ton nell'esercizio 2023, è stata:

— circa il 91% (23.669 ton) a operazioni diverse dallo smaltimento, tra cui rientrano il riciclo, il recupero dei materiali e il ri-utilizzo;

— circa il 9% (2.304 ton) a smaltimento in discarica e termovalorizzazione.

Per ciò che attiene alle 7.320 tonnellate di rifiuti pericolosi prodotte:

— circa il 12% (856 ton) sono stati inviati a operazioni diverse dallo smaltimento;

— circa l'88% (6.464 ton) sono stati inviati a smaltimento.

Rispetto all'anno scorso, oltre all'ingresso delle società acquisite nel 2023, il principale fattore di discontinuità è rappresentato dalle attività di ristrutturazione e costruzione di alcuni nuovi siti del Gruppo che hanno 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.	2021	2022	2023
12.01.01 - Limatura e trucioli di metalli ferrosi	ton	17.179	18.943	15.959
12.01.02 - Polveri e particolato di metalli ferrosi	ton	848	851	722
12.01.99 - Rifiuti non specificati altrimenti	ton	904	827	962
15.01.01 - Imballaggi di carta e cartone	ton	607	577	610
17.04.05 - Ferro e acciaio	ton	914	1.871	2.379
20.03.01 - Rifiuti urbani non differenziati	ton	947	608	565
Altri	ton	3.607	4.137	4.776
<b>Totale rifiuti non pericolosi</b>	<b>ton</b>	<b>25.007</b>	<b>27.813</b>	<b>25.973</b>

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 12,0% dei rifiuti complessivi generati nel 2023).

### GRI 306-3

Rifiuti pericolosi	U.M.	2021	2022	2023
12.01.09* - Emulsioni e soluzioni per macchinari	ton	2.284	3.599	4.000
12.03.01* - Soluzioni acquose di lavaggio	ton	658	552	734
13.08.02* - Altre emulsioni	ton	239	44	50
15.02.02* - Assorbenti, materiali filtranti	ton	173	397	163
11.01.09* - Fanghi e residui di filtrazione	ton	166	132	129
Altri	ton	773	2.282	2.244
<b>Totale</b>	<b>ton</b>	<b>4.292</b>	<b>7.005</b>	<b>7.320</b>

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 Valori in ton	2021	2022	2023
<b>1) Rifiuti pericolosi</b>	<b>4.292</b>	<b>7.005</b>	<b>7.320</b>
NON inviati allo smaltimento	1.159	881	856
di cui preparati per il ri-uso	4	19	76
di cui riciclati	124	137	97
di cui altre operazioni di recupero	1.031	725	683
Inviati allo smaltimento	3.133	6.124	6.464
di cui termovalorizzati (con recupero di energia)	55	40	31
di cui termovalorizzati (senza recupero di energia)	124	163	126
di cui inviati in discarica	339	244	420
di cui altre operazioni di smaltimento	2.615	5.677	5.887
<b>2) Rifiuti NON pericolosi</b>	<b>25.007</b>	<b>27.813</b>	<b>25.973</b>
NON inviati allo smaltimento	23.163	22.892	23.669
di cui preparati per il ri-uso	669	496	481
di cui riciclati	19.449	18.617	17.437
di cui altre operazioni di recupero	3.046	3.778	5.751
Inviati allo smaltimento	1.844	4.922	2.304
di cui termovalorizzati (con recupero di energia)	137	248	130
di cui termovalorizzati (senza recupero di energia)	60	2.216	136
di cui inviati in discarica	953	1.085	760
di cui altre operazioni di smaltimento	693	1.373	1.278





1 Gruppo

2 Governance

3 Etica del business

4 Sostenibilità

5 Personale

6 Ambiente

7 Ambito socio-economico

8 Diritti umani

9 Lotta alla corruzione

10 Allegati

**Destino dei rifiuti per tipologia**  
**Valori in ton**

	2021	2022	2023
<b>Totale (1+2)</b>	<b>29.299</b>	<b>34.819</b>	<b>33.293</b>
NON inviati allo smaltimento	24.323	23.772	24.525
<i>di cui preparati per il ri-uso</i>	673	516	557
<i>di cui riciclati</i>	19.573	18.754	17.533
<i>di cui altre operazioni di recupero</i>	4.076	4.503	6.435
Inviati allo smaltimento	4.977	11.046	8.769
<i>di cui termovalorizzati (con recupero di energia)</i>	192	288	162
<i>di cui termovalorizzati (senza recupero di energia)</i>	184	2.379	262
<i>di cui inviati in discarica</i>	1.292	1.330	1.180
<i>di cui altre operazioni di smaltimento</i>	3.308	7.050	7.166

# 7

## Ambito socio-economico



## La gestione delle tematiche socio-economiche

GRI 2-25; GRI 3-3

Il Gruppo Interpump, presente in più di 30 Paesi, opera tramite le proprie società su scala globale, ma guarda al legame tra impresa e territorio come uno dei propri punti di forza.

Anche a seguito delle numerose operazioni di M&A, le funzioni manageriali sono rimaste sempre in loco nel rispetto di un principio di sussidiarietà operativa che si riflette anche nelle tematiche ESG. Lo stretto legame tra le aziende del Gruppo e il loro territorio è infatti la base per sviluppare maggiore consapevolezza del proprio impatto ambientale e per attivare un circolo virtuoso tra core business e stakeholder.

Questo approccio consente al Gruppo Interpump di stringere rapporti continuativi con vari stakeholders (tra cui fornitori, clienti, comunità locali e pubbliche amministrazioni), creando una rete di contatti e una catena di approvvigionamento efficiente a supporto della competitività aziendale.

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 clienti, pun-

tando su standard qualitativi elevati periodicamente messi alla prova dal mercato. Le soluzioni innovative proposte dal Gruppo in una logica di efficienza e competitività mirano costantemente a ridurre l'impatto ambientale e il consumo energetico, garantendo sempre i migliori standard di sicurezza ai propri clienti. 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. Il monitoraggio delle iniziative sopracitate è delegato alle singole società, le quali sono tenute a comunicare alla Capogruppo eventuali criticità e non conformità.



1 Gruppo

2 Governance

3 Etica del business

4 Sostenibilità

5 Personale

6 Ambiente

7 Ambito socio-economico

8 Diritti umani

9 Lotta alla corruzione

10 Allegati

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 nel rispetto della normativa vigente applicabile.

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 ed il consolidamento della compliance fiscale, anche in vista dell'applicazione della normativa relativa al Pillar 2.





1 Gruppo

2 Governance

3 Etica del business

4 Sostenibilità

5 Personale

6 Ambiente

7 Ambito socio-economico

8 Diritti umani

9 Lotta alla corruzione

10 Allegati

# Salute e sicurezza dei clienti

GRI 416-2

Nel corso del 2023 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.

Più in generale, il Gruppo si impegna da sempre nella valutazione e gestione dei rischi associati ad eventuali prodotti difettosi nell'ottica di garantire costantemente la sicurezza e la salute del cliente finale.

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, il cui rispetto è vincolante per tutti i principali fornitori.





# Valore economico generato e distribuito

## GRI 201-1

Rispetto alla vista tipica del bilancio di esercizio, l'analisi del valore economico generato e distribuito consente di apprezzare meglio la ricchezza prodotta dal Gruppo Interpump a beneficio dei propri Stakeholder nel corso del 2023.

Il valore economico generato nel 2023 è stato pari a 2.277 milioni di Euro ed è distribuito per 89,5% (2.039 milioni di euro).

L'attività economica del Gruppo è alla base di un ampio meccanismo di generazione del valore di cui beneficiano direttamente i lavoratori, la catena di fornitura e le amministrazioni pubbliche; ma indirettamente anche gli altri soggetti che vivono nei territori in cui operano le aziende del Gruppo e in cui si genera valore aggiunto grazie all'impegno dei propri collaboratori.

\* La voce include anche 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 per cassa. Si rimanda al documento "Relazione finanziaria Annuale 2023" sul sito della società [www.interpumpgroup.it](http://www.interpumpgroup.it) per ulteriori approfondimenti.

Prospetto del valore economico generato, distribuito e trattenuto - in EUR/000	2021	2022	2023
<b>Totale valore economico distribuito</b>	<b>1.460.775</b>	<b>1.878.255</b>	<b>2.038.872</b>
- Personale	353.442	423.341	464.011
- Fornitori*	975.460	1.301.001	1.382.347
- Pubblica amministrazione	77.943	100.525	107.924
- Azionisti**	30.018	33.053	38.008
- Sistema finanziario	23.912	20.335	46.582
<b>Totale valore economico trattenuto</b>	<b>172.845</b>	<b>247.187</b>	<b>238.244</b>
<b>Totale valore economico generato</b>	<b>1.633.620</b>	<b>2.125.442</b>	<b>2.277.116</b>

Prospetto del valore economico generato, distribuito e trattenuto - in %	2021	2022	2023
<b>Totale valore economico distribuito</b>	<b>89,4%</b>	<b>88,4%</b>	<b>89,5%</b>
- Personale	21,6%	19,9%	20,4%
- Fornitori	59,7%	61,2%	60,7%
- Pubblica amministrazione	4,8%	4,7%	4,7%
- Azionisti	1,8%	1,6%	1,7%
- Sistema finanziario	1,5%	1,0%	2,0%
<b>Totale valore economico trattenuto</b>	<b>10,6%</b>	<b>11,6%</b>	<b>10,5%</b>
<b>Totale valore economico generato</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

## 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 pro-

cedure 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.



1 Gruppo

2 Governance

3 Etica del business

4 Sostenibilità

5 Personale

6 Ambiente

7 Ambito socio-economico

8 Diritti umani

9 Lotta alla corruzione

10 Allegati

# 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, le regole OCSE afferenti al progetto Pillar Two recepite in Italia tramite il D.Lgs. n. 209 del 27 dicembre 2023.





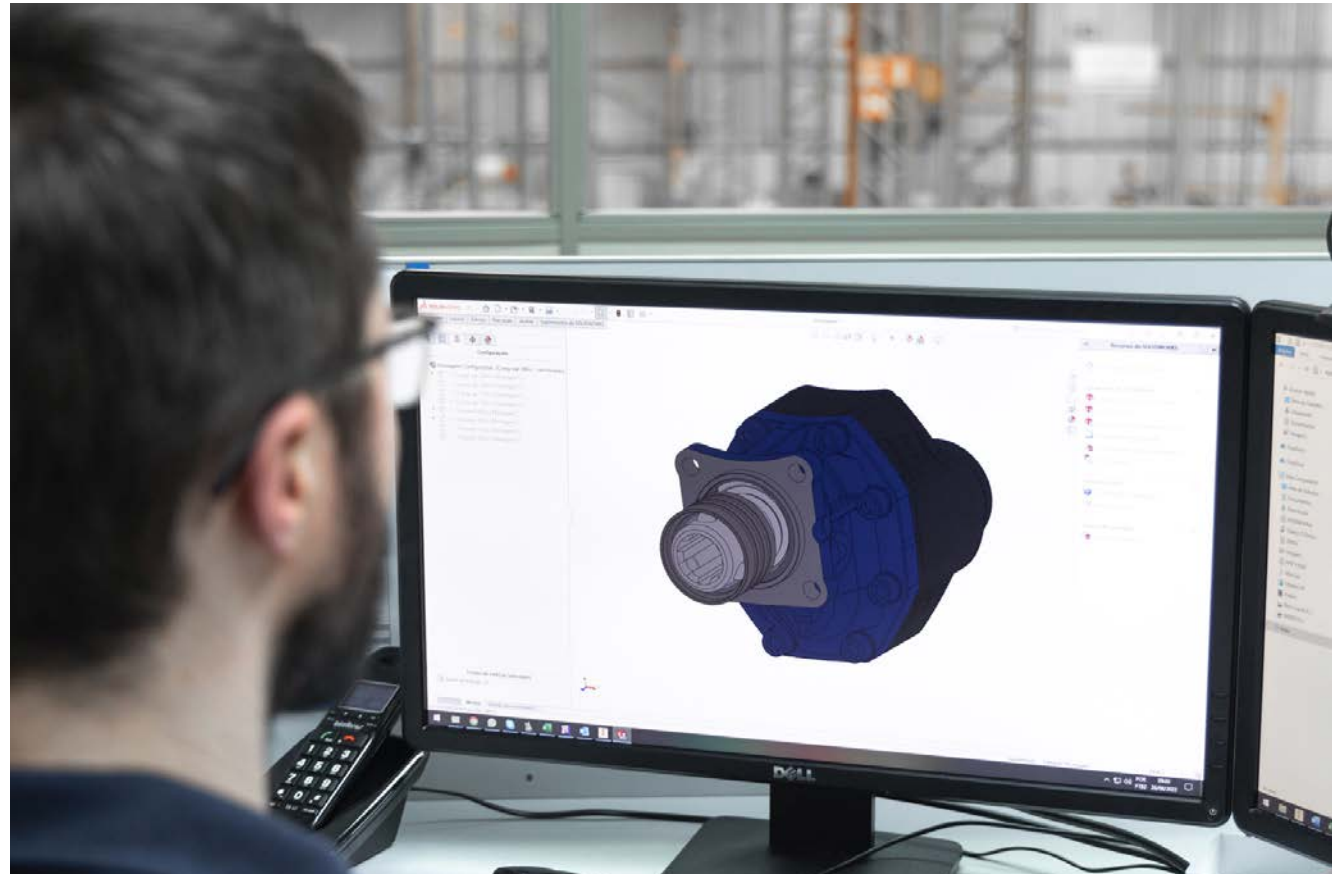
## Coinvolgimento degli stakeholder e gestione delle preoccupazioni in materia fiscale

### 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 presentato dalla Ultimate Parent Entity “LEILA MONTIPO’ E SORELLE SAPA”, inclusivo dei dati riguardanti il Gruppo Interpump riferito all’esercizio precedente rispetto a quello della presente DNF.

Come risultante dal report, il gruppo ha operato nel 2022 attraverso 108 entità, in 34 Paesi del mondo caratterizzati ciascuno da una propria legislazione fiscale e tributaria, e ha pagato imposte sul reddito (Corporate Income Tax) per un totale di euro 85,98 milioni.

Giurisdizione fiscale	Numero di addetti	Ricavi verso parte non correlata	Ricavi verso parte correlata	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	Immobilizzazioni materiali diverse dalle disponibilità liquide e mezzi equivalenti
Italia	3.501	833.263	234.280	1.067.543	209.607	42.889	50.848	317.526
Australia	72	38.830	850	39.680	5.175	1.733	1.507	1.656
Austria	23	7.053	117	7.170	854	224	221	749
Brasile	160	23.734	1.227	24.961	3.950	769	673	1.879
Bulgaria	157	936	11.823	12.759	1.460	175	154	4.264
Canada	207	50.439	304	50.743	7.478	568	1.203	17.039
Cile	56	9.440	147	9.587	683	75	47	1.279
Cina	456	72.114	33.580	105.694	15.939	1.711	3.222	15.878



1 Gruppo

2 Governance

3 Etica del business

4 Sostenibilità

5 Personale

6 Ambiente

7 Ambito socio-economico

8 Diritti umani

9 Lotta alla corruzione

10 Allegati

Giurisdizione fiscale	Numero di addetti	Ricavi verso parte non correlata	Ricavi verso parte correlata	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	Immobilizzazioni materiali diverse dalle disponibilità liquide e mezzi equivalenti
Colombia	19	6.378	86	6.464	1.235	60	439	54
Danimarca	19	7.626	304	7.930	375	84	166	770
Francia	77	35.547	1.600	37.147	5.294	1.511	1.183	3.452
Germania	532	118.725	34.568	153.293	30.196	10.426	11.014	30.020
Hong Kong	-	891	21	912	222	17	16	-
India	575	64.619	37.099	101.718	16.189	4.610	4.314	21.847
Messico	26	4.689	3.663	8.352	1.644	526	450	260
Moldavia	24	815	180	995	(119)	-	-	197
Paesi Bassi	32	19.012	989	20.001	2.093	330	359	2.117
Nuova Zelanda	5	2.347	17	2.364	660	224	175	183
Polonia	599	133.794	17.752	151.546	34.967	3.601	6.544	28.979
Portogallo	42	2.547	3.352	5.899	673	192	13	4.987
Romania	168	7.182	7.395	14.577	(3.080)	23	-	9.276
Russia	55	10.954	337	11.291	1.873	229	342	1.240
Singapore	5	1.871	31	1.902	286	40	28	20
Slovacchia	32	271	1.315	1.586	97	42	21	520
Sud Africa	45	10.603	468	11.071	1.189	166	489	600
Corea del Sud	99	30.141	294	30.435	4.797	543	944	8.313
Spagna	340	55.304	27.392	82.696	16.137	3.404	3.949	11.742
Svezia	5	1.306	32	1.338	(9)	-	-	177
Svizzera	2	4.428	131	4.559	692	27	70	729
Ucraina	4	348	7	355	26	37	6	14
Emirati Arabi Uniti	2	987	126	1.113	(317)	-	-	1
Regno Unito	157	36.916	1.725	38.641	3.496	931	518	5.668
Stati Uniti d'America	1.252	542.709	14.662	557.371	51.278	10.812	14.106	162.134
Zambia	2	300	-	300	54	-	4	1



1 Gruppo

2 Governance

3 Etica del business

4 Sostenibilità

5 Personale

6 Ambiente

7 Ambito socio-economico

8 Diritti umani

9 Lotta alla corruzione

10 Allegati

Di seguito sono riportate le società e le branch incluse nel report Country by Country 2022 (tra cui anche LEILA MON- TIPO' E SORELLE SAPA) in ordine alfabetico per Paese:

Paese	Nome Società
Italia	Interpump Group S.p.A.
Italia	Teknova S.r.l.
Italia	Sit S.p.A.
Italia	Servizi Industriali S.r.l.
Italia	Inoxihp S.r.l.
Italia	Tubiflex S.p.a.
Italia	Interpump Hydraulics S.p.A.
Italia	Hydroven S.r.l.
Italia	Contarini Leopoldo S.r.l.
Italia	Oleodinamica Panni S.r.l.
Italia	IMM Hydraulics S.p.A.
Italia	Tekno Tubi S.r.l.
Italia	FGA S.r.l.
Italia	Innovativ Gummi Tech S.r.l.
Italia	Walvoil S.p.A.
Italia	Inoxpa Italia Srl
Italia	Interpump Piping GS S.r.l.
Italia	Pioli s.r.l.
Italia	Reggiana Riduttori Srl
Italia	Transtecno Srl
Italia	Draintech S.r.l.

Paese	Nome Società
Italia	Eurofluid S.r.l.
Italia	Gruppo IPG Holding S.p.A.
Italia	Leila Montipò e sorelle S.a.p.a.
Austria	GS-Hydro Austria GmbH
Danimarca	Inoxpa Skandinavien A/S (Denmark)
Danimarca	GS-Hydro Denmark AS
Francia	Hammelmann France
Francia	Interpump Hydraulics France S.a.r.l.
Francia	Unidro Contarini Sas (France)
Francia	Hypress France Sarl
Francia	Walvoil Fluid Power France Sarl.
Francia	Inoxpa Solutions France Sas
Francia	RR France Sarl
Germania	Hammelmann GmbH (Germany)
Germania	Interpump Fluid Solutions Germany GmbH
Germania	GS-Hydro System GmbH (Germany)
Germania	White Drive Motors and Steering GmbH
Paesi Bassi	GS-Hydro Benelux B.V.
Paesi Bassi	RR Holland BV
Paesi Bassi	Transtecno BV (Holland)

Paese	Nome Società
Paesi Bassi	Transtecno Aandrijftechniek B.V. (Holland)
Portogallo	Improved Solutions Unipessoal Ltda (Portugal)
Regno Unito	Interpump Hydraulics UK
Regno Unito	Inoxpa (UK) Ltd
Regno Unito	GS- Hydro UK Ltd
Regno Unito	IMM Hydraulics Ltd.
Regno Unito	Bristol Hose Limited
Regno Unito	NLB Corp. (Branch)
Spagna	Hammelmann S.L. (Spain)
Spagna	Inoxpa S.A.U. (Spain)
Spagna	GS-Hydro S.A.U (Spain)
Spagna	Suministros Franquesa S.A.,
Spagna	Transtecno Iberica the Modular Gearmotor,s.a. (Spain)



1 Gruppo

2 Governance

3 Etica del business

4 Sostenibilità

5 Personale

6 Ambiente

7 Ambito socio-economico

8 Diritti umani

9 Lotta alla corruzione

10 Allegati

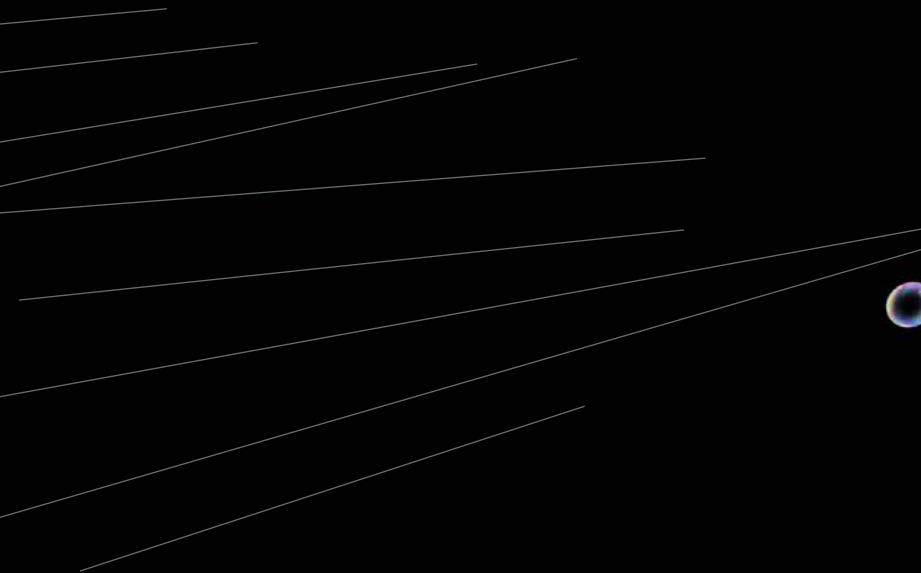
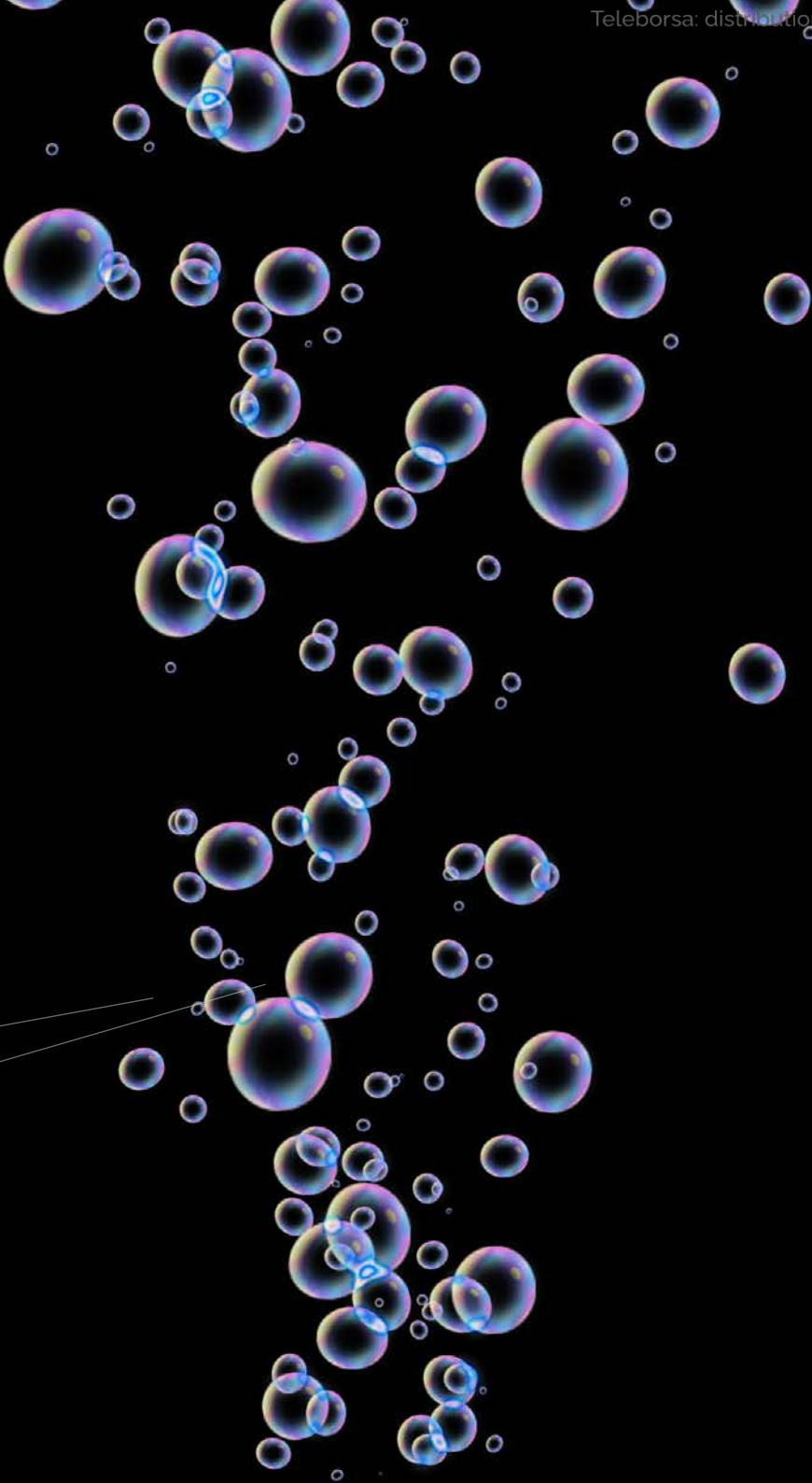
Paese	Nome Società
Svezia	GS-Hydro Ab (Sweden)
Svizzera	Hammelmann Swiss GmbH
Bulgaria	Copa Hydrosistem OOD (Bulgaria)
Polonia	GS-Hydro Sp Z O O (Poland)
Polonia	White Drive Motors and Steering Sp. z o.o.
Polonia	NLB Corp. Sp. z o.o.
Romania	IMM Hydro Est (Romania)
Slovacchia	RR Slovakia A.S.
Moldavia	Inoxpa Solutions Moldova
Ucraina	Inoxpa Ukraine
Federazione Russa	Inoxpa LTD (Russia)
Canada	Hydra Dyne Technology Inc (Canada)
Canada	RR Canada Inc.
Canada	Galtech Canada Inc
USA	General Pump Inc. (USA)
USA	NLB Corporation (USA)
USA	Hammelmann Corporation Inc. (USA)
USA	Muncie Inc. (USA)
USA	American Mobile Power Inc. (USA)
USA	Walvoil Fluid Power Corp. (USA)
USA	Inoxpa USA Inc
USA	GS-Hydro U.S. Inc.
USA	RR USA Inc.

Paese	Nome Società
USA	Transtecno USA LLC
USA	White Drive Motors and Steering, LLC
Cina	Hammelmann Pump System Ltd (China)
Cina	Wuxi Interpump Weifu Hydraulics Company (China)
Cina	Walvoil Fluid Power (Dongguan) Co., Ltd
Cina	Inoxpa Special Processing Equipment Co. Ltd (China)
Cina	GS-Hydro Piping Systems (Shanghai) Co. Ltd.
Cina	RR SUZHOU CO. Ltd (China)
Cina	Hangzhou Transtecno Power Transmissions CO., LTD (China)
Australia	Hammelmann Australia Pty Ltd
Australia	Mega Pacific Pty Ltd (Australia)
Australia	Walvoil Fluid Power Australasia
Australia	RR Pacific PTY LTD (Australia)
Nuova Zelanda	Mega Pacific NZ Pty Ltd (New Zealand)
Singapore	GS-Hydro Singapore Pte Ltd
Sud Corea	Walvoil Fluid Power Korea Llc.
Sud Corea	GS-Hydro Korea Ltd.
Hong Kong	GS-Hydro Hong Kong Ltd
Messico	Inoxpa Mexico
Messico	MA Transtecno S.A.P.I. de C.V. (Mexico)
Brasile	Interpump Hydraulics Brasil

Paese	Nome Società
Brasile	GS-Hydro do Brasil Sistemas Hidraulicos Ltda
Cile	Hydrocar Chile S.A.
Colombia	Inoxpa Colombia Sas
Sud Africa	Interpump South Africa Pty Ltd
Sud Africa	Inoxpa South Africa
Emirati Arabi Uniti	Interpump Hydraulics Middle East FZE
India	Interpump Hydraulics India Ltd
India	Walvoil Fluid Power (India) Pvt.Ltd.
India	Inoxpa India Private Ltd
India	RR India Private Limited
Zambia	Interpump South Africa Pty Ltd (Branch Zambia)

8

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 segna-

lezioni ("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 sog-



getti 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

Il Gruppo Interpump promuove l'integrità morale dei propri collaboratori, garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona e libere da qualsiasi atto di violenza, atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze. A tal fine, il Consiglio di Amministrazione di Interpump Group S.p.A., nella seduta del 22 gennaio 2024, ha approvato la *Policy* in tema di Diversità, Equità e Inclusione, quale insieme di principi, obiettivi e impegni

che il Gruppo Interpump intende assumere per promuovere la diversità, assicurare l'equità e favorire l'inclusione sia all'interno della propria struttura organizzativa, sia all'esterno, sostenendo la crescita di una società inclusiva. Inoltre, la predetta *Policy* ha lo scopo di promuovere una cultura aziendale basata sull'Inclusione e sul rispetto reciproco, nella convinzione che la diversità, l'equità e l'inclusione, nonché la tutela dei diritti dei lavoratori, siano elementi imprescindibili nello svolgimento delle attività del

Gruppo Interpump. L'adozione e l'attuazione di tale *Policy* è obbligatoria per tutte le società del Gruppo Interpump, pur in considerazione della diversità culturale, sociale, economica e normativa dei vari Paesi nei quali il Gruppo opera ed è vincolante per i comportamenti di tutto il personale dipendente, amministratori e, per quanto applicabile, a consulenti, fornitori, clienti e altri soggetti terzi che si rapportino con le società del Gruppo Interpump.

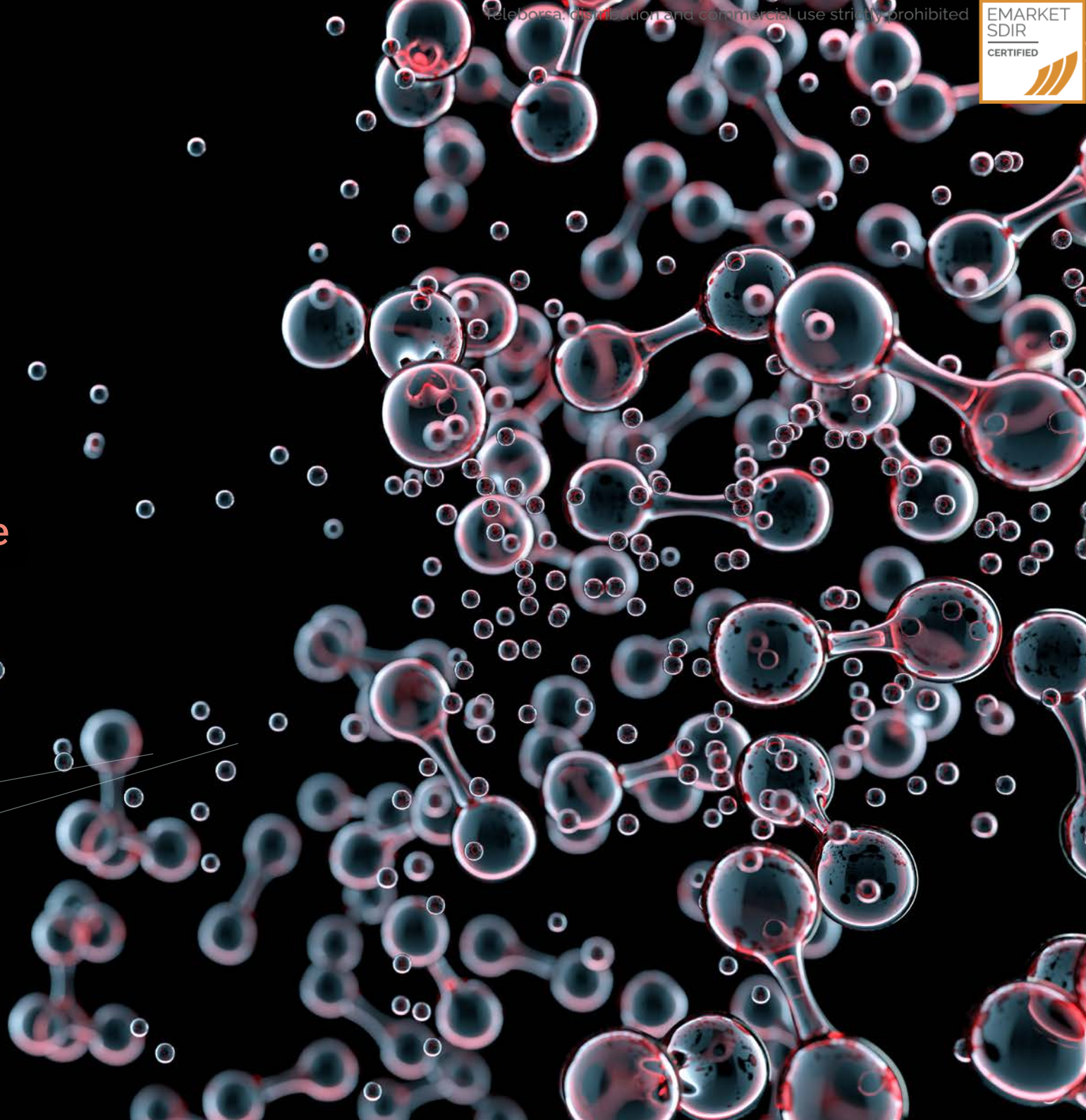
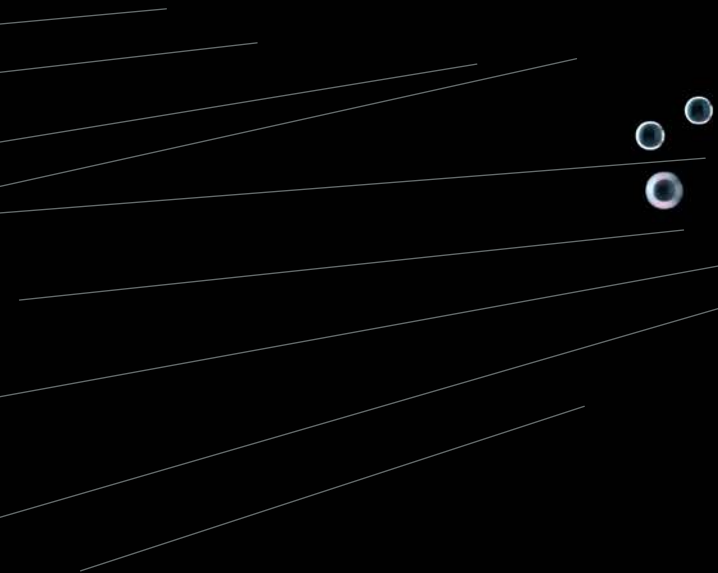
## Accordi di investimento e contratti significativi che includono clausole relative ai diritti umani o che sono stati sottoposti a una valutazione in materia di diritti umani

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 16 nel 2021, 12 nel 2022 e 42 nel 2023. Tra quelli conclusi nel 2023, 13 contratti includevano specifiche clausole correlate alla tutela dei diritti umani e/o sottoposti a valutazioni ad hoc in materia di diritti umani.

# 9

## Lotta alla corruzione





# 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, corruzio-

ni 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 Guide, 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.



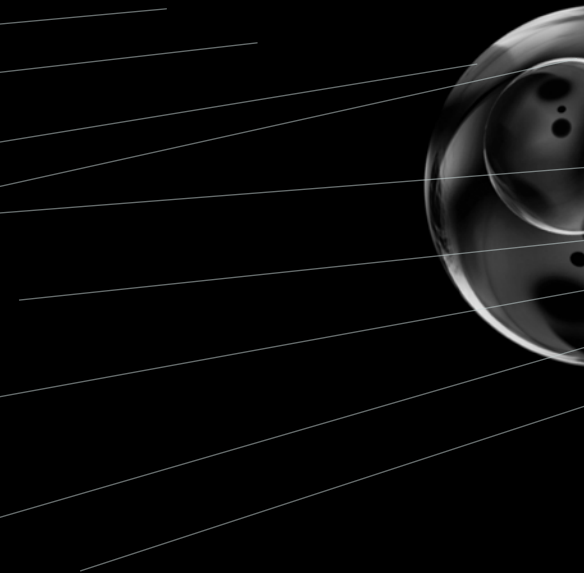
# Prevenzione della corruzione, concorrenza leale e contributi politici

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 sleale, 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

Allegati





# Nota metodologica

GRI 2-4; 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 dagli Artt. 3 e 4 del D. Lgs. 254/2016 con riferimento all’esercizio 2023 (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 “I Temi Materiali”.

Non sono stati effettuati restatement dei dati rispetto a quanto indicato nelle precedenti Dichiarazioni Non Finanziarie.

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 PricewaterhouseCoopers s.p.a. (PwC). Si specifica che, come previsto dal Documento di ricerca Assirevi n.243 del febbraio 2022, le attività di limited assurance non si estendono al paragrafo “Tassonomia Europea”. 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 PwC S.p.A.

## Periodo di riferimento

GRI 2-3

La presente DNF, redatta su base annuale, è relativa al periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2023, 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 18 marzo 2024.

Il documento, inoltre, contiene i dati di carattere non finanziario relativi agli esercizi 2021 e 2022.

Al fine di garantire una corretta comprensione del dato del 2023 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

Il perimetro di consolidamento della presente DNF coincide con quello della Relazione Finanziaria consolidata di Gruppo. Si segnalano inoltre le seguenti società non operative, dormienti e/o in liquidazione: Bristol Hoses Ltd (UK), Interpump Piping GS S.r.l. (Italia), IMM Hydraulics Ltd (UK), RR India Private Limited, Hi-Tech Enviro Solutions Limited (NZ), Waikato Holding Limited (NZ), Waikato Milking Systems Lease Limited (NZ) e Transtecno USA LLC.

Di seguito, si riportano le società consolidate integralmente nei dati economici, sociali ed ambientali suddivise per area geografica e rispettiva percentuale di possesso al 31 dicembre 2023.



1 Gruppo

2 Governance

3 Etica del business

4 Sostenibilità

5 Personale

6 Ambiente

7 Ambito socio-economico

8 Diritti umani

9 Lotta alla corruzione

10 Allegati

Società	Paese	Area geografica report	% di possesso
Interpump Group S.p.A.	Italy	Italia	
Contarini Leopoldo S.r.l.	Italy	Italia	100,00%
Draintech S.r.l.	Italy	Italia	80,00%
Eurofluid Hydraulic S.r.l.	Italy	Italia	80,00%
FGA S.r.l.	Italy	Italia	100,00%
Hydroven S.r.l.	Italy	Italia	100,00%
I.MEC. S.r.l.	Italy	Italia	70,00%
IMM Hydraulics S.p.A.	Italy	Italia	100,00%
Innovativ Gummi Tech S.r.l.	Italy	Italia	100,00%
Inoxihp S.r.l.	Italy	Italia	52,72%
Inoxpa Italia Srl	Italy	Italia	100,00%
Interpump Hydraulics S.p.A.	Italy	Italia	100,00%
Interpump Piping GS S.r.l.	Italy	Italia	100,00%
Oleodinamica Panni S.r.l.	Italy	Italia	100,00%
Pioli s.r.l.	Italy	Italia	100,00%
Reggiana Riduttori Srl	Italy	Italia	100,00%
Servizi Industriali S.r.l.	Italy	Italia	80,00%
Sit S.p.A.	Italy	Italia	80,00%
Tekno Tubi S.r.l.	Italy	Italia	100,00%
Transtecno Srl	Italy	Italia	80,00%
Tubiflex S.p.a.	Italy	Italia	100,00%
Walvoil S.p.A.	Italy	Italia	100,00%
Hammelmann Australia Pty Ltd	Australia	Far East e Oceania	100,00%
Mega Pacific Pty Ltd (Australia)	Australia	Far East e Oceania	100,00%
RR Pacific PTY LTD (Australia)	Australia	Far East e Oceania	100,00%
Walvoil Fluid Power Australasia	Australia	Far East e Oceania	100,00%
GS-Hydro Piping Systems (Shanghai) Co. Ltd.	China	Far East e Oceania	100,00%
Hammelmann Pump System Ltd (Cina)	China	Far East e Oceania	90,00%
Hangzhou Interpump Power Transmissions Co.,Ltd.	China	Far East e Oceania	100,00%



1 Gruppo

2 Governance

3 Etica del business

4 Sostenibilità

5 Personale

6 Ambiente

7 Ambito socio-economico

8 Diritti umani

9 Lotta alla corruzione

10 Allegati

Società	Paese	Area geografica report	% di possesso
Inoxpa Special Processing Equipment Co. Ltd (Cina)	China	Far East e Oceania	100,00%
RR SUZHOU CO. Ltd (Cina)	China	Far East e Oceania	100,00%
Walvoil Fluid Power (Dongguan) Co., Ltd	China	Far East e Oceania	100,00%
Wuxi Interpump Weifu Hydraulics Company (Cina)	China	Far East e Oceania	65,00%
GS-Hydro Hong Kong Ltd	Hong Kong	Far East e Oceania	100,00%
Hi-Tech Enviro Solutions Limited (NZ)	New Zealand	Far East e Oceania	100,00%
Mega Pacific NZ Pty Ltd (New Zealand)	New Zealand	Far East e Oceania	100,00%
Waikato Holding Limited (NZ)	New Zealand	Far East e Oceania	100,00%
Waikato Milking Systems L.P. (NZ)	New Zealand	Far East e Oceania	100,00%
Waikato Milking Systems Lease Limited (NZ)	New Zealand	Far East e Oceania	100,00%
WMS GP Limited (NZ)	New Zealand	Far East e Oceania	100,00%
GS-Hydro Singapore Pte Ltd	Singapore	Far East e Oceania	100,00%
GS-Hydro Korea Ltd.	South Korea	Far East e Oceania	100,00%
Walvoil Fluid Power Korea Llc.	South Korea	Far East e Oceania	100,00%
Hydra Dyne Technology Inc (Canada)	Canada	Nord America	89,99%
RR Canada Inc.	Canada	Nord America	100,00%
Walvoil Canada Inc.	Canada	Nord America	100,00%
General Pump Inc. (USA)	USA	Nord America	100,00%
GS-Hydro U.S. Inc.	USA	Nord America	100,00%
Hammelmann Corporation Inc. (USA)	USA	Nord America	100,00%
Inoxpa USA Inc	USA	Nord America	100,00%
Muncie Inc. (USA)	USA	Nord America	100,00%
NLB Corporation (USA)	USA	Nord America	100,00%
North American Manufacturing Inc.	USA	Nord America	100,00%
RR USA Inc.	USA	Nord America	100,00%
Transtecno USA LLC	USA	Nord America	100,00%
Waikato Milking Systems USA LLC	USA	Nord America	100,00%
Walvoil Fluid Power Corp. (USA)	USA	Nord America	100,00%
White Drive Motors and Steering, LLC (USA)	USA	Nord America	100,00%





1 Gruppo

2 Governance

3 Etica del business

4 Sostenibilità

5 Personale

6 Ambiente

7 Ambito socio-economico

8 Diritti umani

9 Lotta alla corruzione

10 Allegati

Società	Paese	Area geografica report	% di possesso
Interpump Hydraulics Middle East FZE	AEU	Resto del Mondo	100,00%
GS-Hydro do Brasil Sistemas Hidraulicos Ltda	Brazil	Resto del Mondo	100,00%
Interpump Hydraulics Brasil	Brazil	Resto del Mondo	100,00%
Hydrocar Chile S.A.	Chile	Resto del Mondo	90,00%
Inoxpa Colombia Sas	Colombia	Resto del Mondo	83,29%
Inoxpa India Private Ltd	India	Resto del Mondo	100,00%
Interpump Hydraulics India Ltd	India	Resto del Mondo	100,00%
IPG MOULDTECH INDIA PVT LTD.	India	Resto del Mondo	85,00%
RR India Private Limited	India	Resto del Mondo	99,99%
Walvoil Fluid Power (India) Pvt.Ltd.	India	Resto del Mondo	100,00%
Inoxpa Mexico	Mexico	Resto del Mondo	100,00%
MA Transtecno S.A.P.I. de C.V. (Mexico)	Mexico	Resto del Mondo	70,00%
Inoxpa South Africa	South Africa	Resto del Mondo	100,00%
Interpump South Africa Pty Ltd	South Africa	Resto del Mondo	100,00%
GS-Hydro Austria Gmbh	Austria	Resto d'Europa	100,00%
Copa Hydrosistem OOD (Bulgaria)	Bulgaria	Resto d'Europa	100,00%
GS-Hydro Denmark AS	Denmark	Resto d'Europa	100,00%
Inoxpa Skandinavien A/S (Denmark)	Denmark	Resto d'Europa	100,00%
Hammelmann France	France	Resto d'Europa	100,00%
IFS FRANCE SARL	France	Resto d'Europa	100,00%
Inoxpa Solutions France Sas	France	Resto d'Europa	100,00%
Interpump Hydraulics France S.a.r.l.	France	Resto d'Europa	99,77%
RR France Sarl	France	Resto d'Europa	95,00%
Unidro Contarini Sas (France)	France	Resto d'Europa	100,00%
Walvoil Fluid Power France Sarl.	France	Resto d'Europa	100,00%
GS-Hydro System GmbH (Germany)	Germany	Resto d'Europa	100,00%
Hammelmann GmbH (Germania)	Germany	Resto d'Europa	100,00%
Interpump Fluid Solutions Germany GmbH	Germany	Resto d'Europa	100,00%
White Drive Motors and Steering GmbH (Germania)	Germany	Resto d'Europa	100,00%



1 Gruppo

2 Governance

3 Etica del business

4 Sostenibilità

5 Personale

6 Ambiente

7 Ambito socio-economico

8 Diritti umani

9 Lotta alla corruzione

10 Allegati

Società	Paese	Area geografica report	% di possesso
Waikato Milking Systems Ireland Limited	Ireland	Resto d'Europa	100,00%
Inoxpa Solutions Moldova	Moldova	Resto d'Europa	66,67%
GS-Hydro Benelux B.V.	Netherlands	Resto d'Europa	100,00%
RR Holland BV	Netherlands	Resto d'Europa	100,00%
Transtecno Aandrijftechniek B.V. (Holland)	Netherlands	Resto d'Europa	51,00%
Transtecno BV (Holland)	Netherlands	Resto d'Europa	51,00%
GS-Hydro Sp Z O O (Poland)	Poland	Resto d'Europa	100,00%
White Drive Motors and Steering Sp. z o.o. (Polonia)	Poland	Resto d'Europa	100,00%
Improved Solutions Unipessoal Ltda (Portogallo)	Portugal	Resto d'Europa	100,00%
IMM Hydro Est (Romania)	Romania	Resto d'Europa	100,00%
INOXPA LTD (Russia)	Russia	Resto d'Europa	70,00%
RR Slovakia A.S.	Slovakia	Resto d'Europa	100,00%
GS-Hydro S.A.U (Spain)	Spain	Resto d'Europa	100,00%
Hammelmann S.L. (Spain)	Spain	Resto d'Europa	100,00%
Inoxpa S.A.U. (Spagna)	Spain	Resto d'Europa	100,00%
Suministros Franquesa S.A.,	Spain	Resto d'Europa	100,00%
Transtecno Iberica the Modular Gearmotor,s.a. (Spagna)	Spain	Resto d'Europa	70,00%
GS-Hydro Ab (Sweden)	Sweden	Resto d'Europa	100,00%
Hammelmann Swiss GmbH	Switzerland	Resto d'Europa	100,00%
Bristol Hose Limited	UK	Resto d'Europa	100,00%
GS- Hydro UK Ltd	UK	Resto d'Europa	100,00%
IMM Hydraulics Ltd (UK)	UK	Resto d'Europa	100,00%
Inoxpa (UK) Ltd	Uk	Resto d'Europa	100,00%
Interpump Hydraulics UK	UK	Resto d'Europa	100,00%
Waikato Milking Systems UK Limited	UK	Resto d'Europa	100,00%
Inoxpa Ukraine	Ukraine	Resto d'Europa	100,00%

## Standard di rendicontazione

La presente DNF è stata redatta in conformità (in accordance with) 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](mailto: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 precedentemente 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 FTE) 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 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:  $n^{\circ}$  di infortuni \* 200.000 / ore effettivamente lavorate.
  2. Tasso di infortuni con conseguenze gravi:  $n^{\circ}$  di infortuni gravi \* 200.000 / ore effettivamente lavorate.
  3. Indice di gravità (LDR):  $n^{\circ}$  di giorni persi \* 200.000 / ore di lavoro previste.
  4. Tasso di malattia professionale:  $n^{\circ}$  di malattie professionali \* 200.000 / ore effettivamente lavorate.

Qualora non fossero disponibili in modo puntuale le ore lavorate dal personale non dipendente, i rispettivi indici

infortunistici non sono stati calcolati (ad esempio per gli stagisti).

- **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.



1 Gruppo

2 Governance

3 Etica del business

4 Sostenibilità

5 Personale

6 Ambiente

7 Ambito socio-economico

8 Diritti umani

9 Lotta alla corruzione

10 Allegati

## 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 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 solidi disciolti totali 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 prudentiale, classificando l'acqua sotto la categoria "altro". 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.

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.

- Rifiuti urbani  
Nel caso di uffici e società prettamente commerciali, dove non si svolge nessuna attività produttiva e logistica, l'eventuale produzione di rifiuti urbani non è stata valorizzata dal punto di vista quantitativo. Ove invece anche questo valore fosse presente, anche solo come stima ragionevole, è stato considerato ai fini del calcolo totale. Resta inteso che si tratta di valori non materiali rispetto alla produzione di rifiuti industriali del Gruppo.
- Emissioni  
Il calcolo delle emissioni di gas a effetto serra è stato effettuato tramite la seguente formula: dato di attività (m<sup>3</sup> di gas naturale, kWh di energia elettrica, ecc.) moltiplicato per il rispettivo fattore di emissione. Sono state, inoltre, considerate le perdite di gas refrigeranti (espresse 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 calco-

late 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 2023 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 completando le procedure di raccolta, verifica e condivisione dei dati anche in vista del prossimo Report di sostenibilità 2024.

## 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
<b>Ambito ambientale</b>				
Energia e cambiamenti climatici	GRI 302: Energy 2016 (302-1, 302-3) GRI 305: Emissions 2016 (305-1, 305-2, 305-4)	Gruppo Interpump	-	-
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		
<b>Ambito economico-sociale</b>				
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		



1 Gruppo

2 Governance

3 Etica del business

4 Sostenibilità

5 Personale

6 Ambiente

7 Ambito socio-economico

8 Diritti umani

9 Lotta alla corruzione

10 Allegati

Tematiche materiali	GRI Standard	Perimetro dell'impatto		
		Interno	Esterno	Limitazioni
<b>Ambito attinente al personale</b>				
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 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		
<b>Ambito attinente al rispetto dei diritti umani</b>				
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		
<b>Ambito attinente alla lotta contro la corruzione</b>				
Lotta contro la corruzione	GRI 205: Anti-corruption 2016 (205-3)	Gruppo Interpump		
	GRI 415: Political Contribution (415-1)	Gruppo Interpump		
	GRI 206: Anti-competitive behavior (206-1)	Gruppo Interpump		



1 Gruppo

2 Governance

3 Etica del business

4 Sostenibilità

5 Personale

6 Ambiente

7 Ambito socio-economico

8 Diritti umani

9 Lotta alla corruzione

10 Allegati

<b>Statement of use</b>	Interpump Group S.p.A. ha redatto la presente Dichiarazione in conformità (in accordance with) agli Standard GRI per il periodo 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023.
<b>GRI 1 used</b>	GRI 1: Foundation 2021
<b>Applicable GRI Sector Standard(s)</b>	Not applicable

GRI Standard	Disclosure	Location	Omission			GRI Sector Standard Ref. No.
			Requirement(s) omitted	Reason	Explanation	
<b>General disclosures</b>						
GRI 2: General Disclosures 2021	2-1 Organizational details	6-10	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	134-138				
	2-3 Reporting period, frequency and contact point	134, 139 Marzo 2024				
	2-4 Restatements of information	134				
	2-5 External assurance	134, 149-151				
	2-6 Activities, value chain and other business relationships	6, 11-20, 24-25				
	2-7 Employees	76-80				
	2-8 Workers who are not employees	81				
	2-9 Governance structure and composition	27-33				
	2-10 Nomination and selection of the highest governance body	27-33				
	2-11 Chair of the highest governance body	28-33				
	2-12 Role of the highest governance body in overseeing the management of impacts	28-33, 52-62				
	2-13 Delegation of responsibility for managing impacts	27, 59-62				
	2-14 Role of the highest governance body in sustainability reporting	27-33, 52-58				
	2-15 Conflicts of interest	27-33				
	2-16 Communication of critical concerns	38-42				
	2-17 Collective knowledge of the highest governance body	28-33				
	2-18 Evaluation of the performance of the highest governance body	28-33				



1 Gruppo

2 Governance

3 Etica del business

4 Sostenibilità

5 Personale

6 Ambiente

7 Ambito socio-economico

8 Diritti umani

9 Lotta alla corruzione

10 Allegati

GRI Standard	Disclosure	Location	Omission			GRI Sector Standard Ref. No.
			Requirement(s) omitted	Reason	Explanation	
	2-19 Remuneration policies	34-36				
	2-20 Process to determine remuneration	34-36				
	2-21 Annual total compensation ratio	34-36				
	2-22 Statement on sustainable development strategy	3, 38-42				
	2-23 Policy commitments	38-42				
	2-24 Embedding policy commitments	59-62				
	2-25 Processes to remediate negative impacts	21-23, 74-75, 97-98, 115-116, 127-128, 131				
	2-26 Mechanisms for seeking advice and raising concerns	38-42				
	2-27 Compliance with laws and regulations	41-42				
	2-28 Membership associations	54-55				
	2-29 Approach to stakeholder engagement	53-58				
	2-30 Collective bargaining agreements	80				
<b>Materials topics</b>						
GRI 3: Material Topics 2021	3-1 Process to determine material topics	53-58, 141	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	53-58, 141				





1 Gruppo

2 Governance

3 Etica del business

4 Sostenibilità

5 Personale

6 Ambiente

7 Ambito socio-economico

8 Diritti umani

9 Lotta alla corruzione

10 Allegati

## Aspetti Economici

GRI Standard	Disclosure	Location	Omission			GRI Sector Standard Ref. No.
			Requirement(s) omitted	Reason	Explanation	
<b>Economic performance</b>						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	59-62, 115-116				
GRI 201: Economic Performance 2016	201-1 Direct economic value generated and distributed	118				
<b>Anti-corruption</b>						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	59-62, 131				
GRI 205: Anti-corruption 2016	205-3 Confirmed incidents of corruption and actions taken	132				
<b>Anti-competitive behavior</b>						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	59-62, 131				
GRI 206: Anti-competitive Behavior 2016	206-1 Legal actions for anti-competitive behavior, anti-trust, and monopoly practices	132				
<b>Tax</b>						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	59-62, 115-116				
GRI 207: Tax 2019	207-1 Approach to tax	119-125				
	207-2 Tax governance, control, and risk management	119-125				
	207-3 Stakeholder engagement and management of concerns related to tax	119-125				
	207-4 Country-by-country reporting	122-125				



1 Gruppo

2 Governance

3 Etica del business

4 Sostenibilità

5 Personale

6 Ambiente

7 Ambito socio-economico

8 Diritti umani

9 Lotta alla corruzione

10 Allegati

## Aspetti Ambientali

GRI Standard	Disclosure	Location	Omission			GRI Sector Standard Ref. No.
			Requirement(s) omitted	Reason	Explanation	
<b>Energy</b>						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	59-62, 97-98				
GRI 201: Economic Performance 2016	302-1 Energy consumption within the organization	99-100				
	302-3 Energy intensity	99-100				
<b>Water and effluents</b>						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	59-62, 97-98				
GRI 303: Water and Effluents 2018	303-1 Interactions with water as a shared resource	106-109				
	303-2 Management of water discharge-related impacts	106-109				
	303-3 Water withdrawal	106-109				
	303-4 Water discharge	106-109				
<b>Emissions</b>						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	59-62, 97-98				
GRI 305: Emissions 2016	305-1 Direct (Scope 1) GHG emissions	101-105				
	305-2 Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	101-105				
	305-4 GHG emissions intensity	101-105				
	305-7 Nitrogen oxides (NOx), sulfur oxides (SOx), and other significant air emissions	101-105				
<b>Waste</b>						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	59-62, 97-98				
GRI 306: Waste 2020	306-1 Waste generation and significant waste-related impacts	110-113				
	306-2 Management of significant waste-related impacts	110-113				
	306-3 Waste generated	110-113				
	306-4 Waste diverted from disposal	110-113				
	306-5 Waste directed to disposal	110-113				



1 Gruppo

2 Governance

3 Etica del business

4 Sostenibilità

5 Personale

6 Ambiente

7 Ambito socio-economico

8 Diritti umani

9 Lotta alla corruzione

10 Allegati

## Aspetti Sociali

GRI Standard	Disclosure	Location	Omission			GRI Sector Standard Ref. No.
			Requirement(s) omitted	Reason	Explanation	
<b>Employment</b>						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	59-62, 74-75				
GRI 401: Employment 2016	401-1 New employee hires and employee turnover	85-87				
<b>Occupational health and safety</b>						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	59-62, 74-75				
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-1 Occupational health and safety management system	90-95				
	403-2 Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	90-95				
	403-3 Occupational health services	90-95				
	403-4 Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety	90-95				
	403-5 Worker training on occupational health and safety	90-95				
	403-6 Promotion of worker health	90-95				
	403-7 Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships	90-95				
	403-9 Work-related injuries	90-95				
<b>Training and education</b>						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	59-62, 74-75				
GRI 404: Training and Education 2016	404-1 Average hours of training per year per employee	88-89				
<b>Diversity and equal opportunity</b>						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	59-62, 74-75, 127-128				
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016	405-1 Diversity of governance bodies and employees	28-33, 82-84				
<b>Non-discrimination</b>						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	59-62, 74-75, 127-128				
GRI 406: Non-discrimination 2016	406-1 Incidents of discrimination and corrective actions taken	129				

GRI Standard	Disclosure	Location	Omission			GRI Sector Standard Ref. No.
			Requirement(s) omitted	Reason	Explanation	
<b>Public policy</b>						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	59-62, 131				
GRI 415: Public Policy 2016	415-1 Political contributions	132				
<b>Customer health and safety</b>						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	59-62, 115-116				
GRI 416: Customer Health and Safety 2016	416-2 Incidents of non-compliance concerning the health and safety impacts of products and services	117				
<b>Ricerca, sviluppo e innovazione</b>						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	21-23, 59-62				
	Progetti R&D con obiettivi di sostenibilità completati o in fase di sviluppo nel corso dell'anno di riferimento	21-23				



## **Relazione della Società di revisione indipendente sulla dichiarazione consolidata di carattere non finanziario**

*ai sensi dell'articolo 3, comma 10, DLgs 254/2016 e dell'articolo 5 Regolamento Consob adottato con delibera n°20267 del gennaio 2018*

Al Consiglio di Amministrazione di  
Interpump Group SpA

Ai sensi dell'articolo 3, comma 10, del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n° 254 (di seguito "Decreto") e dell'articolo 5, comma 1, lett. g) del Regolamento CONSOB n° 20267/2018, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("*limited assurance engagement*") della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario di Interpump Group SpA e sue controllate (di seguito il "Gruppo") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023 predisposta ex art. 4 Decreto e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 18 marzo 2024 (di seguito "DNF").

L'esame da noi svolto non si estende alle informazioni contenute nel paragrafo "Tassonomia Europea" della DNF del Gruppo, 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* (di seguito "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.

### **PricewaterhouseCoopers SpA**

Sede legale: Milano 20145 Piazza Tre Torri 2 Tel. 02 77851 Fax 02 7785240 Capitale Sociale Euro 6.890.000,00 i.v. C.F. e P.IVA e Reg. Imprese Milano Monza Brianza Lodi 12979880155 Iscritta al n° 119644 del Registro dei Revisori Legali - Altri Uffici: Ancona 60131 Via Sandro Totti 1 Tel. 071 2132311 - Bari 70122 Via Abate Gimma 72 Tel. 080 5640211 - Bergamo 24121 Largo Belotti 5 Tel. 035 229691 - Bologna 40124 Via Luigi Carlo Farini 12 Tel. 051 6186211 - Brescia 25121 Viale Duca d'Aosta 28 Tel. 030 3697501 - Catania 95129 Corso Italia 302 Tel. 095 7532311 - Firenze 50121 Viale Gramsci 15 Tel. 055 2482811 - Genova 16121 Piazza Piccapietra 9 Tel. 010 29041 - Napoli 80121 Via dei Mille 16 Tel. 081 36181 - Padova 35138 Via Vicenza 4 Tel. 049 873481 - Palermo 90141 Via Marchese Ugo 60 Tel. 091 349737 - Parma 43121 Viale Tanara 20/A Tel. 0521 275911 - Pescara 65127 Piazza Ettore Troilo 8 Tel. 085 4545711 - Roma 00154 Largo Fochetti 29 Tel. 06 570251 - Torino 10122 Corso Palestro 10 Tel. 011 556771 - Trento 38122 Viale della Costituzione 33 Tel. 0461 237004 - Treviso 31100 Viale Felissent 90 Tel. 0422 696911 - Trieste 34125 Via Cesare Battisti 18 Tel. 040 3480781 - Udine 33100 Via Poscolle 43 Tel. 0432 25789 - Varese 21100 Via Albuzzi 43 Tel. 0332 285039 - Verona 37135 Via Francia 21/C Tel. 045 8263001 - Vicenza 36100 Piazza Pontelandolfo 9 Tel. 0444 393311

[www.pwc.com/it](http://www.pwc.com/it)



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

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

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

#### **Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità**

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza 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. Nell'esercizio di riferimento del presente incarico la nostra società di revisione ha applicato l'International Standard on Quality Control 1 (ISQC Italia 1) e, di conseguenza, ha mantenuto 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 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. comprensione dei seguenti aspetti:
  - modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, con riferimento alla gestione dei temi indicati nell'art. 3 del Decreto;
  - politiche praticate dall'impresa connesse ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto, risultati conseguiti e relativi indicatori fondamentali di prestazione;
  - principali rischi, generati o subiti connessi ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto.Relativamente a tali aspetti sono stati effettuati inoltre i riscontri con le informazioni contenute nella DNF e effettuate le verifiche descritte nel successivo punto 4, lett. a);
4. 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 di Interpump Group SpA e con il personale di Walvoil SpA 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 al modello aziendale, alle politiche praticate e ai 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 la società Walvoil SpA, che abbiamo selezionato sulla base della sua attività, del suo contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato e della sua 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 relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023 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 sopra riportate non si estendono alle informazioni contenute nel paragrafo "Tassonomia Europea" della DNF del Gruppo, richieste dall'art. 8 del Regolamento europeo 2020/852.

### **Altri aspetti**

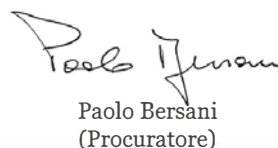
La DNF per l'esercizio chiuso il 31 dicembre 2022, i cui dati sono presentati a fini comparativi, è stata sottoposta ad un esame limitato da parte di un altro revisore che, in data 30 marzo 2023, ha espresso su tale DNF una conclusione senza rilievi.

Parma, 29 marzo 2024

PricewaterhouseCoopers SpA



Nicola Madureri  
(Revisore legale)



Paolo Bersani  
(Procuratore)





[interpumpgroup.it](http://interpumpgroup.it)

