



Gruppo Valvitalia

Report di sostenibilità 2025



Indice

04	Lettera agli stakeholder
07	La storia e l'identità del Gruppo
12	Il nostro 2025
14	Focus sulla performance finanziaria
18	La struttura del Gruppo
27	Governance delle questioni ESG
28	ESRS e perimetro di rendicontazione
30	Analisi di materialità
38	Piano di miglioramento
41	Ambiente
42	Economia circolare
49	Utilizzo di energia ed emissioni
57	Il valore delle persone
58	Le nostre persone
68	Le iniziative del 2025
73	Stakeholder esterni
74	Il rapporto con i clienti
76	Il rapporto con i fornitori
81	Elementi di governance
86	Governare l'innovazione
90	ESRS Index

Lettera agli stakeholder

Il presente Bilancio di Sostenibilità restituisce il profilo di un Gruppo che nel corso del 2025 ha proseguito con determinazione un percorso di rafforzamento strutturale, affrontando le sfide di un contesto internazionale complesso con un orientamento chiaro: costruire una base organizzativa, operativa e valoriale capace di sostenere la crescita nel lungo periodo, resiliente agli eventi critici che stanno impattando sui territori globali senza mai disgiungere la performance economica dalla qualità delle relazioni con le persone, i territori e l'ambiente in cui opera.

Sul piano dei risultati, il 2025 ha confermato la solidità del percorso intrapreso dall'avvio del piano di risanamento chiudendo il bilancio in utile dopo otto anni, avvalorato anche da una crescita commerciale significativa con un volume di ordini che nell'arco degli ultimi tre anni è raddoppiato. Leggiamo questo risultato anche come un indicatore diretto della fiducia che i nostri clienti ripongono nel Gruppo, una fiducia che abbiamo ricostruito nel tempo attraverso un costante e continuo miglioramento della nostra performance operativa esplicitata con il rispetto degli impegni contrattuali, la qualità delle soluzioni offerte e la continuità del servizio, e che rappresenta il principale metro con cui valutiamo noi per primi la bontà del nostro operato.

La sostenibilità, in Valvitalia, non è un tema separato dalla strategia industriale: è tra le dimensioni costitutive del modo in cui il Gruppo genera valore e crea innovazione continua. I valori che abbiamo condiviso e la capacità di interpretare la realtà guidano le nostre scelte operative, dalla centralità del cliente all'eccellenza di processo, dall'intraprendenza al rispetto verso le persone e l'ambiente: questi sono i principi che orientano concretamente le decisioni quotidiane a ogni livello dell'organizzazione.

In questa prospettiva, il rafforzamento della governance interna, la ristrutturazione strategica di alcune Business Unit, il presidio della sicurezza nei luoghi di lavoro, la cura delle relazioni con le comunità locali e l'attenzione agli impatti ambientali lungo la catena del valore sono l'espressione della nostra visione industriale.

Nel corso del 2025 abbiamo investito in modo significativo sulla dimensione organizzativa e di processo. La configurazione per Divisioni, con il primo anno a pieno regime della Valves & Systems e l'avvio della Divisione Fittings e Fire Fighting o 3F, ha reso più leggibile e gestibile la complessità del perimetro organizzativo, favorendo le sinergie operative. L'avvio della funzione Business Excellence ha introdotto strumenti e metodologie orientati al miglioramento continuo, con un approccio siste-

matico alla misurazione della maturità dei processi, all'identificazione dei divari e all'attivazione di interventi mirati.

Questo Bilancio è lo strumento con cui rendiamo conto di quanto siamo stati capaci di fare e di quanto ancora ci rimane per continuare a crescere. Lo presentiamo con la trasparenza che riteniamo dovuta a chi lavora con noi, investe in noi e si affida ai nostri prodotti in contesti nei quali affidabilità e sicurezza non ammettono margini di errore.

Andrea Forzi

Amministratore Delegato





La storia e l'identità del Gruppo

- 12 **Il nostro 2025**
- 14 **Focus sulla performance finanziaria**
- 18 **La struttura del Gruppo**
Le nostre divisioni, i nostri prodotti e i mercati di riferimento
- 20 **Catene del valore**
Valves & Systems
Fittings
Fire Fighting



La storia e l'identità del Gruppo

Valvitalia è un Gruppo industriale multinazionale italiano, attivo nella progettazione, produzione e commercializzazione di componenti ad elevata criticità tecnica per i settori energia, oil & gas, infrastrutture navali e applicazioni industriali. L'offerta comprende, tra gli altri, valvole, attuatori, raccordi, giunti isolanti e sistemi antincendio, destinati a EPCs ed End Users che operano in contesti altamente regolati e tecnologicamente complessi, nei quali affidabilità, sicurezza e prestazioni rappresentano requisiti essenziali.

L'identità del Gruppo si fonda su valori operativi consolidati che orientano le scelte strategiche, gli assetti gestionali e la cultura industriale. La centralità del cliente si esprime nell'ascolto delle esigenze, nella qualità e continuità della fornitura, nel rispetto degli impegni tecnici e contrattuali e nella costruzione di relazioni durature. A ciò si affianca una visione dell'eccellenza estesa non solo alla performance tecnica, ma anche alla qualità della progettazione, alla cura dei processi e alla capacità di introdurre miglioramenti continui. L'intraprendenza guida l'assunzione di decisioni su progetti complessi, con una valutazione rigorosa dei rischi e un orientamento a soluzioni sostenibili nel medio-lungo periodo. Il rispetto verso persone, ambiente, impegni assunti e requisiti normativi costituisce un principio operativo essenziale, mentre la collaborazione tra ruoli e strut-

ture diverse consente una gestione integrata di processi complessi su scala internazionale.

Le attività del Gruppo si sviluppano attraverso una rete produttiva distribuita tra Italia, Regno Unito e Cina, con siti specializzati che presidiano l'intero ciclo industriale: dalla progettazione alla lavorazione meccanica, dall'assemblaggio ai collaudi, fino al supporto tecnico post-vendita.

La struttura proprietaria oggi è così composta: CDP Equity S.p.A. detiene il 75%, mentre il restante 25% è in capo a Finvalv s.r.l., della Famiglia Ruggeri.

Fondata nel 2002 dalla famiglia Ruggeri, Valvitalia nasce con un focus sul comparto valvole per l'oil & gas, facendo leva sull'esperienza consolidata del Cavaliere del Lavoro e Presidente Salvatore Ruggeri. Il percorso di crescita prende forma già nel 2005 con l'acquisizione di Tecnoforge, ora Fittings, attiva nella produzione di flange e raccordi, operazione che rafforza la filiera interna, amplia la compatibilità tra componenti e consolida un sistema produttivo su più impianti orientato alla verticalizzazione della produzione.

Nel 2006 viene avviato il sito produttivo di Suzhou, in Cina, con l'obiettivo di affiancare i clienti internazionali nei principali bacini industriali globali, amplian-

do la capacità produttiva in aree strategiche e mantenendo invariati standard di processo e requisiti qualitativi. Con l'ingresso di Broady Flow Control nel 2010, il Gruppo consolida inoltre la propria presenza nei segmenti navale e difesa, integrando competenze specialistiche nel campo delle valvole di sicurezza e di controllo della pressione.

Tra il 2014 e il 2016, l'integrazione di Silvani, Eusebi e Nuova Giungas amplia ulteriormente il perimetro tecnico-industriale verso impianti antincendio e giunti isolanti monolitici, sostenendo lo sviluppo di un'offerta più completa per impianti ad elevata complessità tecnica e regolatoria.



L'identità del Gruppo si fonda su valori operativi consolidati che orientano le scelte strategiche, gli assetti gestionali e la cultura industriale. La centralità del cliente si esprime nell'ascolto delle esigenze, nella qualità e continuità della fornitura, nel rispetto degli impegni tecnici e contrattuali e nella costruzione di relazioni durature.

2002

La famiglia Ruggeri fonda Valvitalia



Il nostro 2025

Dopo il cambio organizzativo nel 2024 che ha previsto la costituzione della Valves & Systems Division, nel corso del 2025 il Gruppo ha proseguito un percorso di rafforzamento dell'assetto organizzativo e produttivo, orientato a sostenere la crescita e a rendere più coerente e integrata la gestione end-to-end della catena del valore. In tale prospettiva, la struttura industriale si è progressivamente configurata per Divisioni, con un primo anno a pieno regime della Valves & Systems, che integra le attività storicamente sviluppate in Italia con quelle in Cina, valorizzandone le sinergie operative e la standardizzazione dei processi, e con l'avvio della Divisione 3F (Fittings e Fire Fighting) come leva di focalizzazione gestionale su ambiti che richiedono specifici interventi di efficientamento e consolidamento industriale.

Permane, inoltre, come ulteriore pilastro internazionale la Business Unit Broady, realtà del Regno Unito per la quale prosegue il percorso di integrazione e allineamento ai modelli di Gruppo, preservandone le competenze specialistiche. In parallelo, l'evoluzione organizzativa è stata accompagnata da un rafforzamento del modello di governance e di coordinamento trasversale, anche tramite l'avanzamento del sistema ERP e la crescente estensione di logiche comuni di pianificazione, controllo e miglioramento continuo.

In questo quadro si inserisce l'istituzione della funzione Corporate di Business Excellence (formalizzato a fine 2024 e operativo dal 2025), concepita come funzione di supporto e stimolo per accompagnare l'organizzazione verso paradigmi di eccellenza, misurando la maturità delle principali dimensioni di processo (dalla gestione cliente alla supply chain, dal planning al manufacturing e all'ingegneria), rendendo espliciti i divari e attivando progetti di miglioramento con un approccio strutturato di Policy Deployment e una crescente capillarità di iniziative, incluse attività di kaizen mirate e, ove opportuno, il coinvolgimento di competenze esterne qualificate, con meccanismi di trasferimento delle best practice tra Divisioni e siti.

Un elemento qualificante dell'evoluzione del modello operativo è rappresentato, inoltre, dal rafforzamento del Customer Service (denominato precedentemente Aftermarket), strutturato nel 2025 come funzione di Gruppo con riporto diretto all'Amministratore Delegato, a presidio di una visione di ciclo di vita che integra vendita, assistenza e valorizzazione della base installata: l'obiettivo della funzione è migliorare la capacità di risposta in campo, la qualità della risoluzione dei problemi e la fidelizzazione del cliente, coerentemente con la traiettoria strategica di sviluppo di servizi a valore aggiunto.

Sul versante industriale internazionale, un passaggio centrale del nuovo assetto riguarda il progetto del nuovo stabilimento in Cina, a Suzhou, che rappresenta uno degli investimenti più significativi del piano 2026-2027. Non si tratta di una semplice espansione della capacità produttiva esistente, ma di una vera e propria evoluzione qualitativa della piattaforma industriale locale: il nuovo sito sarà dotato di attrezzature rinnovate, un layout riprogettato per ottimizzare i flussi produttivi e un'organizzazione interna ridisegnata per migliorare efficienza, continuità operativa e qualità del presidio.

L'obiettivo è dotare il sito di Suzhou di una struttura all'altezza dei volumi attesi e delle esigenze di un mercato in crescita, mantenendo invariati gli standard di processo che caratterizzano l'intera rete produttiva del Gruppo. La scelta di investire in Cina si inserisce in una logica più ampia di presidio internazionale non solo commerciale ma anche produttivo: essere presenti con uno stabilimento competitivo nelle aree geografiche in cui operano i clienti significa ridurre i tempi di risposta, garantire continuità di fornitura e rafforzare la qualità della relazione industriale nel lungo periodo. Il nuovo stabilimento di Suzhou diventa così un tassello fondamentale della strategia di internazionalizzazione del Gruppo, coerente con un'impostazione che privilegia la prossimità ai mercati e la piena integrazione tra i siti italiani e quelli esteri lungo l'intera catena del valore¹.

Infine, l'evoluzione della struttura del Gruppo si integra con una più ampia traiettoria di espansione internazionale, che nel 2026 assumerà rilievo anche attraverso lo sviluppo di partnership e modelli collaborativi, tra cui l'accordo con Aramco e il percorso verso una joint venture finalizzata a operare con due stabilimenti in Arabia Saudita², oltre alle attività di valutazione con partner per rafforzare la presenza in mercati complessi e altamente competitivi; tali iniziative, nel loro insieme, mirano a coniugare crescita, capacità industriale e presidio diretto dei mercati, rafforzando le basi organizzative e operative necessarie a sostenere opportunità future con livelli adeguati di reattività, coordinamento e affidabilità.



Sul versante industriale internazionale, un passaggio centrale del nuovo assetto riguarda il progetto del nuovo stabilimento in Cina, a Suzhou, che rappresenta uno degli investimenti più significativi del piano 2026-2027. Non si tratta di una semplice espansione della capacità produttiva esistente, ma di una vera e propria evoluzione qualitativa della piattaforma industriale locale.

¹Siglato accordo strategico per l'acquisizione di un'area produttiva a Wujiang - Valvitalia

²Valvitalia si consolida in Arabia Saudita: siglato un memorandum d'intesa per la costituzione di una joint venture con Saudi Fal - Valvitalia

Focus sulla performance finanziaria

Da un punto di vista finanziario il 2025 segna per Valvitalia un passaggio rilevante nel percorso di consolidamento avviato negli anni precedenti. Dopo un ciclo difficile iniziato nel 2020-2022, contraddistinto da una contrazione significativa dei ricavi, criticità finanziarie e di supply chain (con relativi impatti reputazionali), che ha portato a siglare nel 2023 l'accordo di risanamento, il Gruppo chiude l'esercizio con un risultato economico positivo, ritornando all'utile per la prima volta in otto anni. Un traguardo che riflette una traiettoria di recupero graduale e coerente, costruita attraverso scelte industriali precise e un progressivo rafforzamento delle fondamenta operative e commerciali.

Sul fronte dei ricavi, la prima parte dell'anno è stata caratterizzata da una volatilità legata a fattori esterni (come i dazi) che ha generato slittamenti contrattuali, con le attività che si sono poi concentrate nella seconda metà dell'esercizio. I ricavi complessivi si sono attestati sostanzialmente in linea con l'anno precedente, ma in un contesto di pressione esterna e riorganizzazione interna il Gruppo ha saputo presidiare la redditività operativa, consolidando una traiettoria crescente come avvenuto negli ultimi anni.

Il segnale più rilevante di riposizionamento competitivo si legge nella dinamica pluriennale della rac-

colta ordini. Nell'arco di quattro anni, l'ordinato del Gruppo ha più che raddoppiato il proprio valore rispetto ai livelli della crisi, con una crescita superiore al 100%. Guardando il medio periodo, il risultato conferma un Gruppo che ha riconquistato fiducia e credibilità presso i propri clienti: la raccolta ordini non è solo un indicatore economico, ma la misura diretta della capacità di Valvitalia di proporsi come partner industriale affidabile all'interno dei mercati complessi in cui opera.

Le performance divisionali nel 2025 si sono sviluppate lungo traiettorie differenziate, coerenti con le rispettive fasi di sviluppo. La Divisione Valves e Systems, al primo anno pienamente operativo nella nuova configurazione integrata Italia-Cina, ha chiuso con una sovraperformance rispetto ai target, a conferma della coerenza tra assetto organizzativo e strategia industriale. La Divisione 3F, costituita nel luglio 2025 ha affrontato un anno di avvio con dinamiche differenti tra le due unità. Fire Fighting ha registrato un'inversione positiva sull'ordinato nell'ultimo trimestre con un aumento di ordini; i cicli lunghi tipici del business antincendio, in particolare sul segmento navale, fanno sì che parte degli ordini acquisiti si traduca in ricavi con un orizzonte che si estende fino al 2028. Fittings ha invece chiuso i ricavi con un'accelerazione rilevante nel secondo

semestre, pur registrando una sofferenza sull'ordinato riconducibile ai dazi che hanno reso complicato ricostruire un nuovo canale di distribuzione negli US.

Nel corso dell'anno il Gruppo ha investito nel rafforzamento della struttura organizzativa, con l'inserimento di nuove persone e il potenziamento delle funzioni operative. Questa scelta è orientata a sostenere lo sviluppo dei volumi, il presidio strutturato di mercati e il continuo miglioramento dell'operatività in previsione di ricavi crescenti nel corso del 2026. In questa prospettiva, ci si attende di diminuire progressivamente l'incidenza del costo dell'incremento strutturale, avendo fornito forze aggiuntive per un nuovo sviluppo commerciale e operativo.

Sul piano degli investimenti, il Gruppo ha sostenuto nel 2025 un piano complessivo superiore a 5 milioni di euro, con priorità orientata alla sicurezza degli impianti, allo sviluppo dei sistemi informatici e al mantenimento e miglioramento delle attività produttive. Considerando anche le operazioni di leasing, il volume complessivo degli investimenti sostenuti nell'esercizio risulta superiore. La traiettoria 2026-2027 è ancora più ambiziosa, con un programma centrato sul nuovo stabilimento in Cina (Suzhou) in cui Valvitalia punta ad un'evoluzione qualitativa della piattaforma produttiva, con nuove attrezzature, una rinnovata organizzazione di stabilimento e obiettivi precisi di efficienza e continuità operativa. A questi si affiancano gli investimenti a supporto delle opportunità emergenti in Arabia Saudita, nell'ambito dell'accordo con Aramco, e gli interventi di efficientamento degli stabilimenti

della Divisione 3F, dove la pressione produttiva recente rende necessari investimenti preventivi per garantire continuità e competitività.

Sul piano della gestione finanziaria, il 2025 ha prodotto una generazione di cassa superiore alle attese, con la posizione finanziaria netta mantenuta in linea con l'anno precedente, in un contesto di investimenti elevati e di rafforzamento strutturale. Il rapporto con il sistema bancario si colloca all'interno di un quadro regolato da un accordo di risanamento, che definisce il perimetro delle relazioni con il pool creditizio. L'orientamento gestionale che ne deriva privilegia solidità e prevedibilità, con la prospettiva di procedere nel 2026 a rimborsi anticipati su parte del debito, come ulteriore passo di consolidamento della struttura patrimoniale del Gruppo.

Per il 2026, il Gruppo punta ad aumentare ricavi e ordini, la Divisione 3F è chiamata a un contributo centrale in questa traiettoria: Fire Fighting punta ad un aumento dell'ordinato del 27%, attraverso una crescita organica basata sul rafforzamento della competitività commerciale, sulla diversificazione settoriale verso Oil e Gas, navale, infrastrutture e data center, e sull'ottimizzazione della supply chain; Fittings si pone l'obiettivo di aumentare ancora più significativamente l'ordinato, un percorso che richiede efficientamenti produttivi interni, diversificazione delle fonti di approvvigionamento e la conquista di nuovi mercati geografici, a partire da quello americano, con l'obiettivo di tornare ai livelli dell'anno scorso, e dall'Arabia Saudita, dove l'accordo Aramco apre la visibilità sull'intero mer-

cato saudita con il potenziale di portare nuovi ricavi significativi. Su questi fronti, il Gruppo gestisce con attenzione i principali fattori di rischio finanziario esterno: l'esposizione ai dazi doganali viene presidiata attraverso l'inclusione ex ante della componente tariffaria nella struttura contrattuale dei nuovi accordi; la volatilità dei prezzi delle materie prime viene affrontata mediante una pianificazione strutturata degli acquisti e una diversificazione progressiva delle fonti, inclusa l'esplorazione di fornitori in Paesi dell'Est; la concentrazione su singoli clienti o mercati viene corretta attraverso strategie di diversificazione geografica e di canale.

La solidità finanziaria costruita nel 2025 è la base da cui il Gruppo sviluppa una fase di crescita più ambiziosa e più internazionale, orientata a mercati ad alta marginalità, dal nucleare con certificazioni attese entro metà 2027, alla desalinizzazione in Medio Oriente, ai sistemi per la transizione energetica, su una piattaforma produttiva e organizzativa progressivamente rafforzata per sostenere i volumi e i requisiti che quei mercati esprimono.

Nel 2026 la gestione finanziaria manterrà un approccio prudente, con attenzione al contenimento dell'indebitamento e alla valutazione di eventuali rimborsi anticipati, al fine di preservare solidità patrimoniale e flessibilità operativa. In tale contesto, l'integrazione sistematica dei fattori ESG nei processi decisionali finanziari e di governance e nella valutazione più ampia dei nuovi rischi d'impresa, rappresenterà un elemento chiave per una crescita sostenibile nel medio-lungo termine. È inoltre prevista la predisposizione del paragrafo di sostenibilità all'interno del bilancio, con l'obiettivo di renderlo disponibile entro l'inizio di marzo per le attività di revisione e per gli organi di controllo.



Nel corso dell'anno il Gruppo ha investito nel rafforzamento della struttura organizzativa, con l'inserimento di nuove persone e il potenziamento delle funzioni operative. Questa scelta è orientata a sostenere lo sviluppo dei volumi, il presidio strutturato di mercati e il continuo miglioramento dell'operatività in previsione di ricavi crescenti nel corso del 2026.



La struttura del Gruppo

Le nostre divisioni, i nostri prodotti e i mercati di riferimento

Secondo le ultime modifiche apportate nel 2025, l'assetto industriale del Gruppo è articolato in due Divisioni e una Business Unit con stabilimenti in Italia e all'estero: Valves & Systems Division (in Italia: Rivanazzano Terme e Brendola, in Cina: Suzhou), 3F Division – Fittings & Fire Fighting (Tecnoforge Castel San Giovanni, Tecnoforge Arena Po e Fire Fighting Ancona) e Broady Business Unit nel Regno Unito, a Hull.

All'interno dell'assetto industriale del Gruppo, la Divisione Valves & Systems presidia l'insieme delle attività

che richiedono un'elevata integrazione tra ingegneria, componentistica e sistemi, nella quale l'ingegneria definisce specifiche e disegni, l'integrazione meccatronica combina corpi valvola, attuatori e strumentazione di comando, e il ciclo industriale conduce all'assemblaggio e ai collaudi funzionali secondo requisiti stabiliti progetto per progetto; il portafoglio comprende valvole on-off con presidio delle famiglie *ball* nelle configurazioni *trunnion* e *floating*, *side entry bolted* o *fully welded* e *top entry* anche in versione criogenica o alta temperatura, valvole *plug* e *GGC - gate globe check*, nonché valvole di controllo lineari e a sfera e attuatori elettrici, pneumatici e idraulici con relativi pannelli e accessori di automazione. La specializzazione dei siti

sostiene la qualità di processo e la tracciabilità, con presidio in tutti i siti di saldatura, verniciatura e test finali e con Brendola quale riferimento per alcune lavorazioni meccaniche interne dedicate alle valvole. La componente Systems completa l'offerta della Divisione mediante pacchetti completi per misurazione, filtrazione, preriscaldamento e regolazione di pressione, inclusi *skid* e apparecchiature in pressione come trappole di lancio e ricezione *pig* e sistemi di protezione alta integrità (*High Integrity Pressure Protection System* o *HIPPS*). Con sede a Castel San Giovanni, la Systems sta vedendo un rapido sviluppo sul mercato e una crescente attrattività da parte dei nostri clienti. Considerata la lunga vita utile dei prodotti, la Valves & Systems è orientata anche alla manutenzione in esercizio e alla fornitura di ricambi mirati, con l'obiettivo di assicurare continuità operativa in sicurezza per l'intero ciclo di lavoro di impianti, attrezzatura e strumentazione installati. Questo servizio integrato consente alla V&S di proporsi come partner ideale per la gestione delle soluzioni offerte nel lungo periodo, assicurando supporto tecnico in tutte le fasi in operazione. In coerenza con tale impostazione, l'evoluzione del modello operativo è accompagnata da un presidio trasversale di Business Excellence, operativo come funzione di supporto e stimolo al miglioramento continuo.

Di natura distinta risulta il business Fittings, che presidia trasformazioni metallurgiche interne e alimenta sia le linee del Gruppo sia e soprattutto clienti esterni tramite raccordi e pezzi forgiati speciali destinati a condizioni di esercizio severe; il valore di prodotto è costruito lungo sequenze di forgiatura, trattamenti termici e lavorazioni di finitura, con controlli non

distruttivi a garanzia di integrità e tracciabilità. La fisiologica intensità energetica dei cicli è gestita con logiche industriali dedicate e con monitoraggi coerenti con i requisiti di rendicontazione ambientale applicabili, a fronte di una domanda prevalentemente produttiva più che di servizio post-vendita.

Il business Fire Fighting integra competenze meccaniche, elettrotecniche e di controllo per fornire sistemi antincendio completi, dalla conformità dei singoli componenti fino all'integrazione nell'impianto finale; i pacchetti combinano gruppi di pompaggio, valvole, sensori, quadri di comando e di controllo e, in funzione del contesto, tecnologie *water mist* e *foam*, con esecuzione di prove di pressione, flusso e tenuta coerenti con gli standard applicabili e, quando previsto, con attività di installazione e messa in servizio in campo. Il post-vendita è strutturato attraverso ispezioni, riparazioni, formazione e aggiornamenti, con l'obiettivo di tutelare la continuità operativa dei siti serviti in conformità alle normative di riferimento.

Broady Flow Control opera con sede a Hull nel Regno Unito e contribuisce con una gamma focalizzata su *safety relief valves*, *pressure reducing sustaining*, *pilot operated* e *hydrant valves*, con livelli di tracciabilità e qualifica coerenti con i requisiti dei segmenti navale e difesa; il perimetro industriale include progettazione, fonderia in loco per leghe non ferrose, lavorazioni, assemblaggio e controlli non distruttivi in sede, con verifiche periodiche su orizzonti pluriennali, gestione del fine vita e, sul mercato domestico, modalità di consegna anche *ex works* (effettuate direttamente dal cliente presso l'azienda) con parte delle installazioni seguite da una rete di rivenditori.

Gruppo Valvitalia



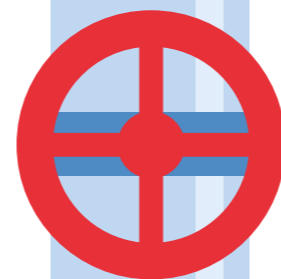
Catene del valore

La definizione delle catene del valore costituisce un passaggio chiave per interpretare in modo puntuale le dinamiche industriali e organizzative di Valvitalia. Tale impostazione consente di rappresentare in maniera strutturata le modalità con cui il Gruppo genera valore, distinguendo le attività presidiate internamente da quelle svolte in collaborazione con partner e fornitori. Attraverso questa lettura diventa quindi possibile analizzare con maggiore efficacia impatti, rischi e opportunità lungo l'intero ciclo di vita dei prodotti.

La catena del valore si articola in tre macroaree:

- *Upstream*, che comprende l'approvvigionamento delle materie prime, le prime lavorazioni e la logistica in ingresso;
- *Midstream*, che coincide con il nucleo della trasformazione industriale, includendo produzione, assemblaggio e collaudo;
- *Downstream*, che ricomprende distribuzione, installazione, utilizzo, servizi post-vendita e gestione del fine vita.

In considerazione delle specificità industriali di Valvitalia, sono state individuate tre tipologie di catene del valore distinte, coerenti con le principali aree di attività del Gruppo: Fire Fighting, Fitting e Valves & Systems.

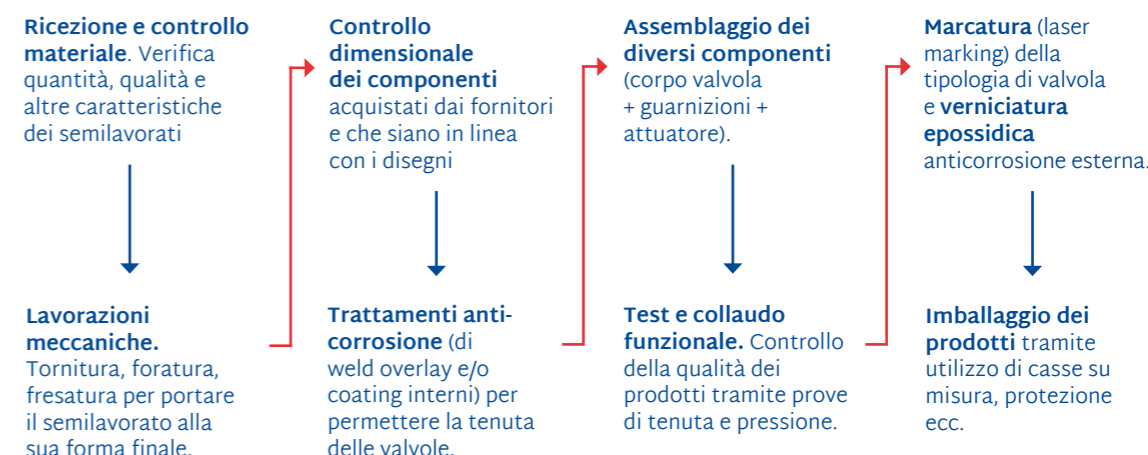


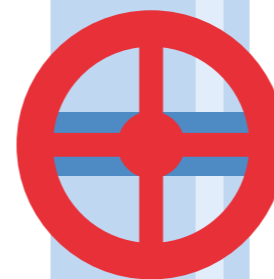
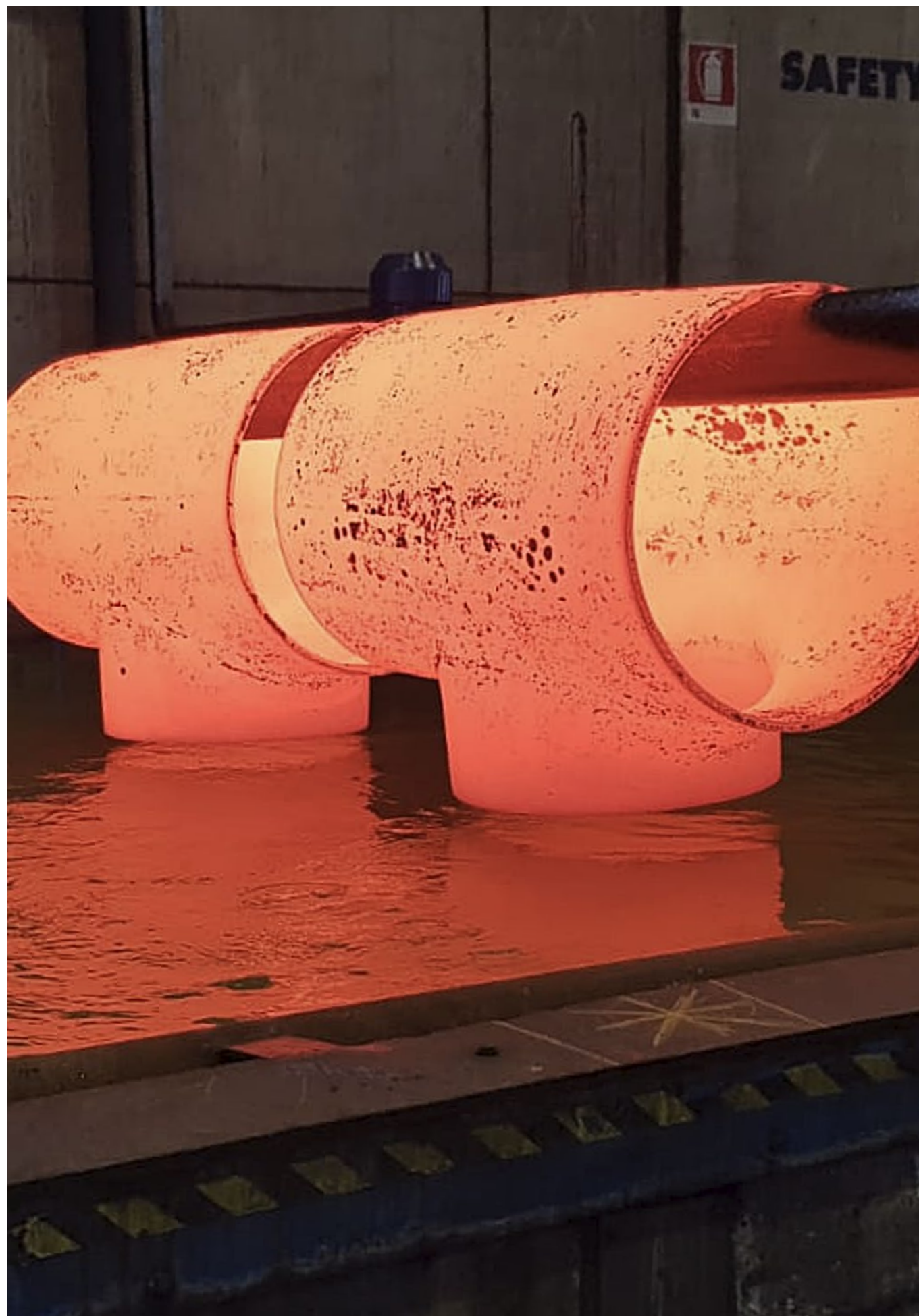
Upstream

Midstream

Downstream

Valves & Systems



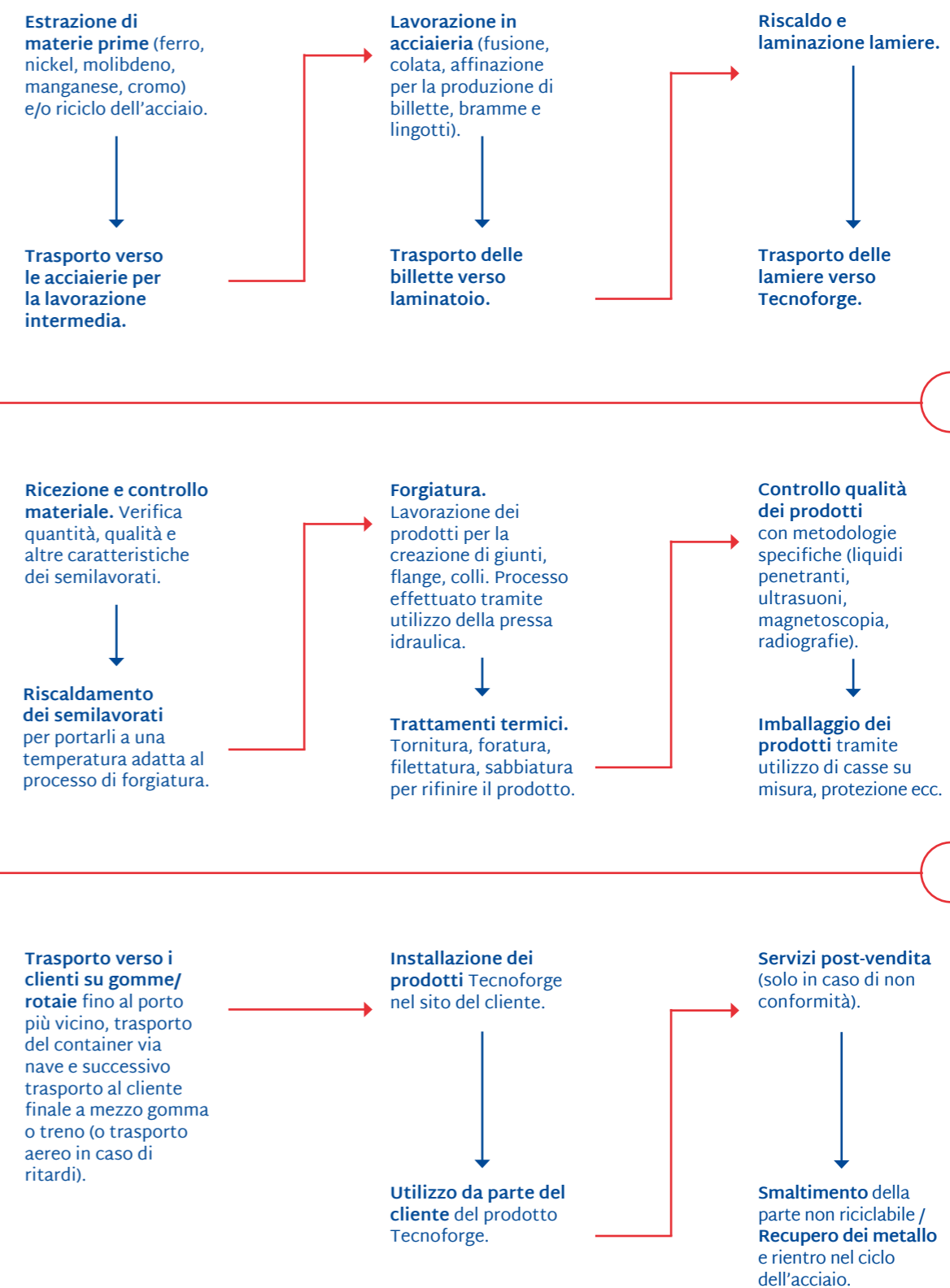


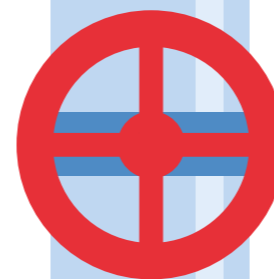
Upstream

Midstream

Downstream

Fittings





Fire fighting

Upstream

Estrazione di materie prime (ferro, nickel, silicio, terre rare, petrolio, gas) per le parti elettroniche, plastiche, di acciaio e dei gas.

Trasporto delle materie prime verso i diversi siti di **lavorazione intermedia**.

Lavorazione intermedia. Creazione di pompe, motori, bombole, serbatoi e agenti estinguenti.

Trasporto verso l'azienda. Prodotti semilavorati consegnati via mare o strada.

Midstream

Progettazione dell'impianto o sistema antincendio.

Ricezione e controllo delle componenti. Verifica della quantità, della qualità e delle altre caratteristiche dei semilavorati.

Assemblaggio. Assemblaggio e montaggio delle pompe, serbatoi, valvole, quadri e sensori.

Test e collaudo. Test di flusso, pressione, tenuta e collaudo funzionale.

Imballaggio. Imballaggio dei prodotti tramite l'utilizzo di casse su misura, protezione ecc.

Downstream

Trasporto verso i clienti su gomma o rotaia, o aereo in caso di ritardi.

Installazione dei prodotti Valvitalia nel sito del cliente.

Test e collaudo in campo.

Utilizzo del prodotto da parte del cliente.

Servizi post vendita Analisi guasti, supporto tecnico, manutenzione, trasporto "manutentori".

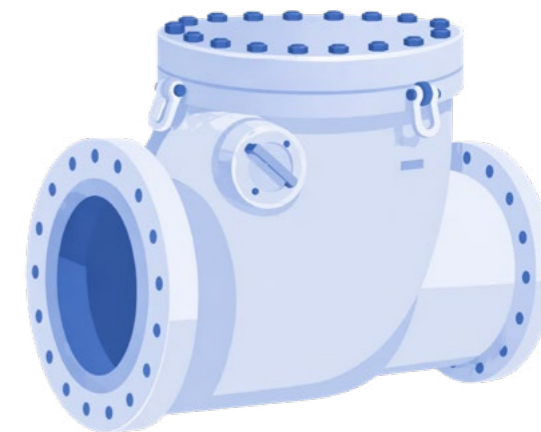
Smaltimento della parte non riciclabile / **Recupero** dei materiali riciclabili.



2

Governance delle questioni ESG

- 28 **ESRS e perimetro di rendicontazione**
- 30 **Analisi di materialità**
 - Materialità d'impatto
 - Materialità finanziaria
- 38 **Piano di miglioramento**
 - Le azioni attuate



ESRS e perimetro di rendicontazione

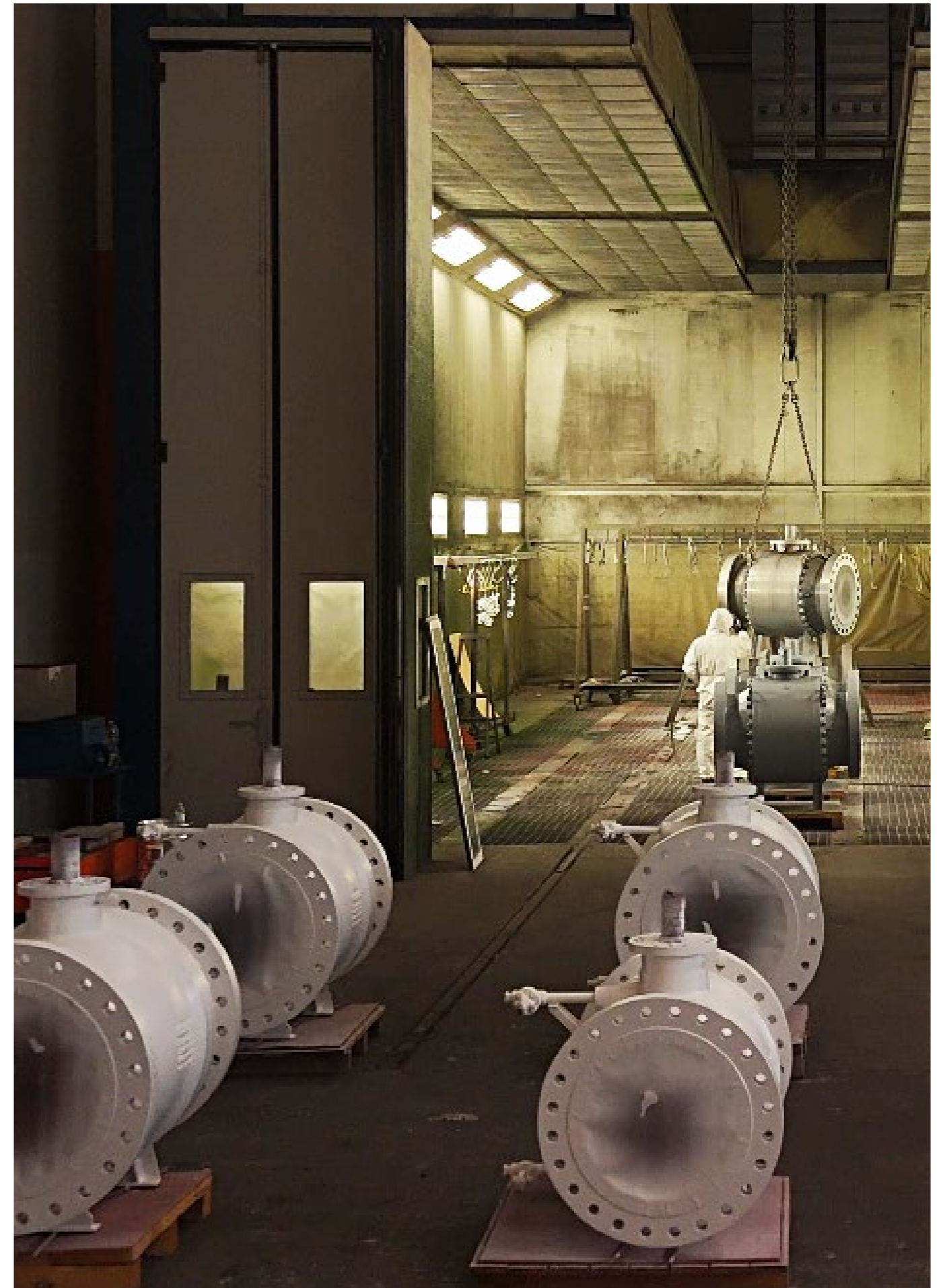
Il presente Bilancio di Sostenibilità è redatto in coerenza con i principi e le linee guida previste dagli *European Sustainability Reporting Standards* (ESRS), approvati in attuazione della *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD). In un contesto regolatorio europeo in evoluzione, caratterizzato da iniziative di semplificazione e razionalizzazione degli obblighi di rendicontazione – in particolare il pacchetto “Omnibus” – Valvitalia conferma la scelta di proseguire su base volontaria nel percorso di rendicontazione, nella convinzione che la sostenibilità rappresenti una leva strutturale di solidità industriale e di competitività nel lungo periodo. Trasparenza, tracciabilità delle performance e disponibilità di metriche robuste sono infatti considerati fattori abilitanti per la qualità delle decisioni, la fiducia degli stakeholder e la capacità del Gruppo di operare in mercati regolati e ad alta complessità tecnica.

L’edizione precedente del Report ha rappresentato un passaggio rilevante sul piano metodologico e organizzativo, poiché per la prima volta il perimetro di rendicontazione è stato esteso all’intero Gruppo anche oltre i confini nazionali, includendo le sedi produttive estere al fine di rappresentare in modo più completo e integrato le attività lungo la catena del valore. In tale aggiornamento, il perimetro ha compreso, oltre ai cinque stabilimenti italiani – Rivanazzano Terme, Brendola, Castel San Giovanni, Arena Po e Ancona – anche il sito produttivo di Suzhou (Cina), parte della Valves &

Systems Division, e il sito di Hull (Regno Unito), sede della Business Unit Broady.

Muovendo da questo perimetro ormai consolidato, il presente Bilancio riflette un ulteriore avanzamento nella gestione del processo di rendicontazione: nel corso dell’esercizio, infatti, la raccolta dati è stata condotta con un’impostazione più strutturata e più rapida, anche con riferimento alle sedi estere, al fine di aumentare progressivamente la qualità della reportistica. In particolare, il processo di raccolta dati è stato rafforzato attraverso una maggiore definizione di ruoli e responsabilità, un coordinamento più efficace tra funzioni centrali e referenti locali e un presidio più sistematico delle attività di verifica interna, con l’obiettivo di migliorare la completezza e la comparabilità delle informazioni, oltre alla tracciabilità dei dati lungo i processi.

Questa evoluzione metodologica, oltre a consolidare la qualità informativa del Report, riflette il progressivo radicamento delle logiche ESG nei processi industriali e decisionali del Gruppo. Il percorso proseguirà anche nei prossimi esercizi mediante l’ulteriore affinamento delle pratiche di raccolta, analisi e controllo, in una prospettiva di miglioramento continuo della capacità di rappresentare in modo coerente e unitario la performance complessiva del Gruppo nei diversi contesti in cui opera.



Analisi di materialità

Nel corso dell'esercizio, Valvitalia ha condotto un'analisi articolata e approfondita finalizzata a identificare e valutare i temi materiali e i relativi impatti, rischi e opportunità, con l'obiettivo di assicurare una rendicontazione chiara, solida e partecipativa. Il lavoro svolto si innesta su un percorso già avviato nell'edizione precedente del Report, che nel 2024 aveva segnato un'evoluzione metodologica rilevante: l'analisi di materialità era stata infatti aggiornata in modo sostanziale includendo, per la prima volta, la dimensione internazionale del Gruppo e ampliando il perimetro di rendicontazione alle sedi estere di Suzhou (Cina) e Hull (Regno Unito). Tale passaggio aveva consentito di costruire una lettura più completa della catena del valore e di adottare un modello di valutazione più strutturato e partecipato, basato sul coinvolgimento diretto delle funzioni centrali e delle principali unità operative, con meccanismi di confronto e validazione incrociata utili a rafforzare coerenza e tracciabilità dei giudizi espressi.

A partire da tale base, l'analisi condotta nel presente esercizio rappresenta un ulteriore passo avanti in termini di profondità, robustezza e integrazione tra prospettiva interna ed esterna. L'elemento di maggiore evoluzione rispetto all'impostazione adottata l'anno precedente riguarda il rafforzamento del coinvolgimento esterno, realizzato attraverso l'impiego di questionari mirati, differenziati per categorie di

stakeholder, finalizzati a raccogliere una prospettiva strutturata sulla materialità d'impatto. Il processo di ascolto ha coinvolto complessivamente circa 280 rispondenti, includendo stakeholder interni ed esterni appartenenti a più categorie, tra cui: dipendenti e management (Italia ed estero), fornitori (Italia ed estero), clienti (Italia ed estero), finanza e banche, relazioni industriali, azionisti, organi territoriali, nonché mondo della ricerca e università (Italia ed estero). La differenziazione dei questionari per categorie – e, dove necessario, anche per lingua – ha consentito di raccogliere valutazioni comparabili e coerenti con il ruolo effettivo dei diversi interlocutori lungo la catena del valore, aumentando la rappresentatività dell'analisi e la capacità di leggere i temi ESG in relazione a contesti e aspettative eterogenei.

Dal punto di vista metodologico, per ciascun tema ESRS gli stakeholder sono stati chiamati a esprimere un giudizio di importanza percepita su scala 1-5 e, ove pertinente, una valutazione della probabilità associata all'impatto (scala 1-5). Il punteggio di materialità è stato quindi determinato attraverso la combinazione dei due elementi, applicando all'importanza un coefficiente connesso alla probabilità (da 0,1 a 1), così da riflettere in modo più accurato la rilevanza complessiva e la priorità attribuibile al tema per ciascuna categoria. Tale impianto ha permesso di consolidare una lettura quantitativa della

materialità d'impatto, riducendo il rischio di valutazioni esclusivamente qualitative e rendendo più trasparente la logica di attribuzione delle priorità.

In parallelo, la valutazione dei temi materiali è stata mantenuta all'interno del framework della **doppia materialità**, analizzando i temi sia in termini di impatto del Gruppo sull'ambiente e sulla società (materialità d'impatto), sia in termini di possibili effetti su risultati economici, patrimoniali e finanziari (materialità finanziaria). In continuità con le indicazioni ESRS, la stima della rilevanza è stata effettuata applicando metriche e scale di valutazione differenziate tra impatti e rischi/opportunità. Tuttavia, anche su questo asse è stato introdotto un rafforzamento sostanziale: per l'analisi e la valutazione della rilevanza dei rischi, oltre all'utilizzo delle indicazioni metodologiche previste dagli ESRS, è stato realizzato un confronto diretto e sistematico con la funzione Risk Management e con il CFO, con l'obiettivo di

integrare la lettura complessiva dei rischi connessi alle attività di Valvitalia con una declinazione specificamente orientata alla sostenibilità. Tale integrazione ha consentito di presidiare con maggiore coerenza l'allineamento tra la materialità finanziaria e i presidi di governance già in essere, assicurando una connessione più solida tra valutazioni ESG, processi di gestione dei rischi e valutazioni economico-finanziarie rilevanti.

L'evoluzione del processo di materialità nel presente esercizio permette un modello di analisi più completo e maturo: da un lato, valorizza la base strutturata e internazionale introdotta lo scorso anno, dall'altro, incrementa la qualità dell'evidenza attraverso l'ascolto esterno e rafforza la solidità della dimensione finanziaria mediante un allineamento pieno con i presidi di Risk Management e con la funzione Finanze. In questa prospettiva, l'analisi di materialità si configura come strumento di supporto alle decisio-



ni, orientato a migliorare la capacità del Gruppo di riconoscere priorità ESG, anticipare rischi e opportunità e definire traiettorie di miglioramento coerenti con la propria strategia industriale e con le aspettative degli stakeholder.

Materialità d’impatto

L’analisi degli impatti materiali ha evidenziato come le attività di Valvitalia, in tutte le fasi della propria catena del valore, siano o possano essere portatrici

di conseguenze ambientali, sociali ed economiche di diversa natura e rilevanza. In entrambi i casi, si tratta di effetti che esprimono il grado di interazione del Gruppo con gli ecosistemi ambientali, con i propri dipendenti, con le comunità locali e con gli utilizzatori finali dei prodotti. La loro analisi non si limita a descrivere situazioni statiche, ma consente di comprendere le connessioni profonde tra il modello industriale di Valvitalia e le dinamiche esterne, offrendo indicazioni utili per rafforzare il sistema di governance della sostenibilità e orientare le strategie aziendali verso una creazione di valore responsabile e condiviso.

Sul fronte della forza lavoro propria, la formazione e lo sviluppo delle competenze emergono come impatto di alta rilevanza: in un settore ad elevata specializzazione tecnica, aggiornare continuamente le capacità delle proprie persone è condizione necessaria non solo per la competitività, ma per la qualità e la sicurezza stessa dei processi produttivi. In stretta connessione, il dialogo strutturato tra lavoratori e management rappresenta una leva fondamentale per costruire un clima organizzativo fondato sulla fiducia e sulla partecipazione attiva, consentendo di intercettare segnali critici e valorizzare le competenze diffuse.

La diversità e l’inclusione, pur a rilevanza media, sono riconosciute come fattori strategici per attrarre talenti e promuovere un ambiente di lavoro equo, mentre una gestione equilibrata dell’organizzazione degli orari e degli straordinari incide direttamente sul benessere delle persone, contribuendo a prevenire situazioni di stress e ridurre il rischio di infortuni. Sul piano della condotta delle imprese, l’etica e l’anticorruzione si confermano impatti di alta rilevanza, costituendo il fondamento dell’integrità del Gruppo nei confronti di tutti gli stakeholder; parallelamente, la sicurezza e la riservatezza dei dati richiedono sistemi di protezione adeguati e continuamente aggiornati, in un contesto di crescente digitalizzazione dei processi industriali.

Nei confronti dei consumatori e degli utilizzatori finali, la documentazione tecnica e la sicurezza di prodotto assumono altissima rilevanza, diretta-

mente connessi alla natura critica delle applicazioni - oil & gas, energia, industria di processo - in cui i prodotti Valvitalia sono impiegati; a ciò si affiancano le relazioni stabili con i clienti, espressione della capacità del Gruppo di costruire partnership durature basate su qualità e fiducia reciproca. Lungo la catena del valore, le relazioni stabili con i fornitori riflettono la consapevolezza di Valvitalia circa la propria responsabilità estesa: fornitori selezionati secondo criteri etici e di qualità sono un fattore abilitante per la sostenibilità complessiva del modello produttivo.

Sul versante dell’economia circolare, la progettazione di prodotti durevoli e riparabili genera un impatto positivo riducendo la generazione di rifiuti e prolungando il ciclo di vita degli impianti dei clienti, mentre l’utilizzo di materiali riciclati e il riutilizzo dei componenti orientano i processi verso un minor consumo di risorse primarie. In ambito climatico, l’efficienza energetica e la riduzione delle emissioni di gas serra guidano le scelte del Gruppo verso tecnologie e processi a minore intensità carbonica, in linea con gli obiettivi che l’industria manifatturiera è chiamata a perseguire. Infine, lo sviluppo delle comunità locali testimonia la consapevolezza di Valvitalia di essere un attore economico radicato nei territori, esercitando una responsabilità che si estende ben oltre i confini della propria attività produttiva.

Tema ESRS	Tema specifico dell’impatto	Rilevanza
Forza lavoro propria	Formazione e sviluppo competenze	Alta
Condotta delle imprese	Etica e anticorruzione	Alta
Consumatori e utilizzatori finali	Documentazione tecnica e sicurezza di prodotto	Alta
Forza lavoro propria	Dialogo lavoratori - management	Alta
Condotta delle imprese	Sicurezza e riservatezza dei dati	Alta
Economia circolare	Prodotti durevoli e riparabili	Media
Lavoratori nella catena del valore	Relazioni stabili con i fornitori	Media
Consumatori e utilizzatori finali	Relazioni stabili con i clienti	Media
Forza lavoro propria	Diversità e inclusione	Media
Cambiamenti climatici	Efficienza energetica	Media
Economia circolare	Materiali riciclati e riutilizzo	Media
Forza lavoro propria	Organizzazione degli orari e gestione straordinari	Media
Comunità interessate	Sviluppo delle comunità locali	Media
Cambiamenti climatici	Riduzione delle emissioni	Media

Materialità finanziaria

Parallelamente all'analisi degli impatti materiali, sono stati valutati i principali rischi e le opportunità con potenziale impatto economico, patrimoniale e finanziario connessi ai fattori ESG. Tale lettura riflette la capacità del Gruppo di operare in un contesto globale nel quale la sostenibilità incide in misura crescente sulle dinamiche competitive, sull'evoluzione regolatoria e sulle scelte di investimento e di procurement lungo la catena del valore.

L'analisi dei rischi e delle opportunità mira a rendere esplicito come i temi di sostenibilità possano tradursi in effetti finanziari per Valvitalia, delineando scenari che potrebbero manifestarsi in funzione dell'evoluzione del contesto esterno, dei mercati e delle dinamiche sociali e ambientali. La prospettiva adottata considera quindi le possibili conseguenze – pur ipotetiche – plausibili e, in alcuni casi, probabili, alla luce delle caratteristiche industriali del Gruppo e del posizionamento nei mercati internazionali, offrendo indicazioni utili per orientare le priorità di presidio e le scelte strategiche. I rischi e le opportunità individuati derivano dai principali fattori ESG, anche in relazione agli sviluppi normativi, e descrivono in che modo le istanze di sostenibilità possano influenzare decisioni industriali e finanziarie.

Il legame tra sostenibilità e performance economica è concreto: interruzioni operative correlate ai cambiamenti climatici, incrementi dei costi legati a requisiti ambientali, volatilità dei prezzi energetici, scarsità di materie prime, nonché aspettative crescenti su

diritti dei lavoratori, sicurezza dei clienti e gestione delle sostanze preoccupanti ed estremamente preoccupanti possono tradursi in maggiori costi, inefficienze, vincoli all'operatività e rischi reputazionali. Allo stesso tempo, la capacità di anticipare tali tendenze può generare opportunità di crescita e differenziazione, ad esempio attraverso prodotti a basse emissioni, soluzioni orientate al design circolare e al rafforzamento dei servizi post-vendita, oltre che tramite formazione e sviluppo delle competenze come leva abilitante per qualità, sicurezza e continuità industriale.

In questo quadro, i rischi si riferiscono a eventi o condizioni potenzialmente in grado di produrre effetti negativi sui risultati economici del Gruppo (costi, margini, flussi finanziari, capacità di servire i mercati), mentre le opportunità riguardano scenari in cui le medesime dinamiche possono generare benefici economici, accesso a nuovi segmenti o rafforzamento competitivo. La lettura è integrata da presidi coerenti con il modello di governance e gestione: monitoraggio dell'evoluzione normativa e dei requisiti dei clienti, attenzione alla robustezza della *supply chain* e alla qualifica dei fornitori, iniziative orientate alla sicurezza e qualità di prodotto, nonché azioni volte a sostenere competenze, equità e attrattività dell'organizzazione. La sintesi dei temi emersi è riportata nella tabella seguente.

Nel corso dell'esercizio il Gruppo ha sviluppato, in stretta collaborazione con la funzione Risk Management, un modello integrato volto a ricondurre i principali rischi e opportunità ESG all'interno del sistema

aziendale di identificazione, valutazione e presidio dei rischi. Tale attività ha consentito di strutturare in modo più sistematico il collegamento tra fattori di sostenibilità e profilo di rischio complessivo del Gruppo, rafforzando la capacità di monitorare gli effetti potenziali sulle operations e sulle performance.

La rilevanza degli effetti economico-finanziari associati ai singoli rischi e opportunità è stata inoltre

oggetto di un confronto approfondito con la funzione Finance, che ha permesso di valutare, per ciascun tema, la natura degli impatti attesi (a livello finanziario) e il relativo grado di probabilità. Il modello è concepito come uno strumento dinamico, soggetto a progressivo aggiornamento, con l'obiettivo di consolidare nel tempo un presidio sempre più efficace delle variabili ambientali e sociali, in particolare con riferimento ai processi operativi e alla continuità industriale.

Tema	Tipo	Descrizione	Rilevanza
Economia circolare	Opportunità	Design circolare e servizi post-vendita	Alta
Cambiamenti climatici	Opportunità	Prodotti low/zero emission	Alta
Forza lavoro propria	Rischio	Divario retributivo di genere	Alta
Forza lavoro propria	Opportunità	Formazione e sviluppo delle competenze	Alta
Catena di fornitura	Rischio	Scarsità materie prime	Media
Cambiamenti climatici	Rischio	Interruzioni operative per eventi legati ai cambiamenti climatici	Media
Cambiamenti climatici	Rischio	Aumento dei costi legati alle normative ambientali	Media
Cambiamenti climatici	Rischio	Volatilità dei prezzi energetici	Media
Inquinamento	Rischio	Controllo delle sostanze preoccupanti	Media
Inquinamento	Rischio	Controllo delle sostanze preoccupanti nella catena di fornitura	Media
Lavoratori nella catena del valore	Rischio	Diritti dei lavoratori	Media
Consumatori e utilizzatori finali	Rischio	Sicurezza dei clienti	Media

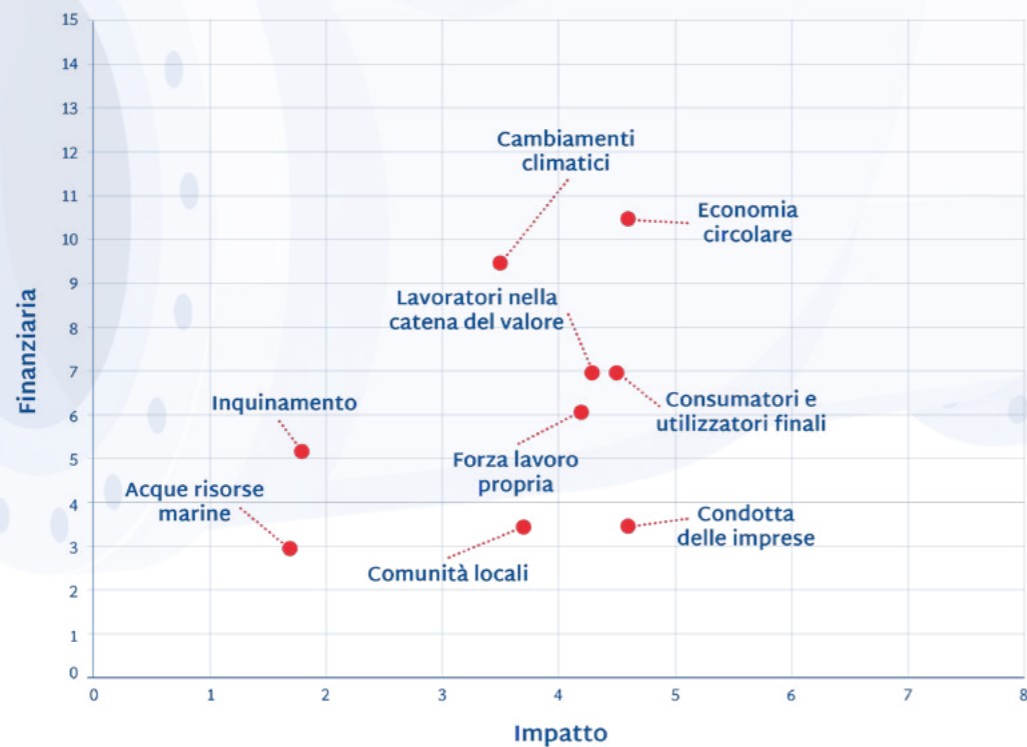
Matrice di doppia materialità

La matrice di doppia materialità restituisce una rappresentazione di sintesi delle analisi di materialità d'impatto e di materialità finanziaria sviluppate nei paragrafi precedenti con riferimento ai singoli impatti, rischi e opportunità, ricondotte in questo caso ai temi ESG rilevanti per il Gruppo. Tale aggregazione consente di leggere in modo integrato il posizionamento dei diversi temi in funzione, da un lato, della rilevanza degli effetti attuali o potenziali che Valvitalia genera o può generare sulle persone, sull'ambiente e sui territori e, dall'altro, della significatività dei possibili effetti economico-finanziari che tali fattori possono determinare per il Gruppo.

Dalla matrice emerge con evidenza la centralità dei cambiamenti climatici, che si collocano tra i temi di maggiore rilievo complessivo, confermando come le dinamiche ambientali siano strettamente connesse tanto agli im-

patti esterni quanto alla resilienza operativa e competitiva dell'organizzazione. In posizione di rilievo si collocano inoltre i temi relativi ai consumatori e agli utilizzatori finali, alla forza lavoro propria, ai lavoratori nella catena del valore e alla condotta delle imprese, a conferma del ruolo strategico assunto dalla qualità e sicurezza di prodotto, dalla tutela delle persone, dall'integrità operativa e dalla solidità delle relazioni lungo la catena di fornitura.

Il tema delle comunità locali e del rapporto con il territorio assume a sua volta particolare importanza soprattutto in relazione alle attività connesse alla catena del valore, rispetto alle quali il presidio degli impatti indiretti, delle relazioni con gli stakeholder locali e della continuità operativa rappresenta un elemento rilevante di attenzione. Per contro, il tema delle acque e risorse marine, pur considerato nell'ambito del processo di valutazione, non risulta materiale sulla base delle soglie adottate dal Gruppo.



Piano di miglioramento

Con il consolidarsi del processo di rendicontazione, la predisposizione del Report di Sostenibilità ha permesso a Valvitalia di sviluppare con crescente sistematicità l'analisi di materialità. I cicli successivi di rilevazione e confronto – condotti lungo la catena del valore e tenendo conto delle aspettative dei portatori di interesse – hanno rafforzato la conoscenza degli impatti, dei rischi e delle opportunità connessi alle attività del Gruppo, rendendo progressivamente più definito il quadro delle priorità e delle aree su cui indirizzare l'azione di gestione.

In questo percorso, l'aggiornamento dell'analisi di materialità ha rappresentato la base per impostare un piano di azioni volto a tradurre le evidenze emerse in un programma organico e articolato nel tempo, con l'obiettivo di intervenire sugli impatti negativi e sui rischi identificati come più rilevanti. Il piano si struttura su iniziative di breve periodo destinate a consolidare i presidi operativi essenziali, su azioni di medio periodo orientate a integrare stabilmente le priorità nei processi aziendali e nei modelli di funzionamento, e su interventi di lungo periodo finalizzati a stabilizzare i risultati e a ridurre in modo strutturale l'esposizione complessiva del Gruppo.

Per garantire il presidio nel tempo, sono inoltre in via di definizione specifiche metriche di monitoraggio, coerenti con l'impostazione del presente Report e basate

su indicatori quantitativi e qualitativi, utili a misurare l'avanzamento delle iniziative, valutarne l'effettiva capacità di mitigazione rispetto agli impatti e ai rischi prioritari e supportare eventuali riallineamenti tempestivi. L'adozione di tali metriche contribuirà anche ad assicurare tracciabilità delle attività svolte e comparabilità dei risultati tra periodi, rafforzando il processo di rendicontazione e la comunicazione verso gli stakeholder. In tale prospettiva, il Piano è concepito come un percorso evolutivo, destinato a essere aggiornato alla luce dei prossimi cicli di materialità e delle evidenze che deriveranno dall'applicazione delle metriche; le azioni già avviate e quelle in corso di implementazione sono illustrate nel paragrafo successivo.

Le azioni attuate

Nel corso dell'esercizio, e in coerenza con le priorità emerse dall'aggiornamento della doppia materialità dello scorso anno, Valvitalia ha già avviato interventi mirati che hanno trasformato le evidenze dell'analisi in presidi operativi e gestionali. Nell'ambito dei cambiamenti climatici, il rafforzamento delle coperture assicurative è stato orientato a contenere l'esposizione economica connessa a possibili interruzioni o rallentamenti operativi riconducibili a eventi estremi, contribuendo a ridurre l'effetto finanziario potenziale associato a tali scenari. In parallelo, sul fronte energia,

la presa in considerazione di un piano a favore del fotovoltaico e la definizione di contratti di fornitura più vantaggiosi consolidano la capacità di presidiare la volatilità dei prezzi energetici, elemento rilevante per la continuità e la competitività dei processi produttivi.

Coerentemente con l'esigenza di aumentare la robustezza della supply chain, il progetto di pianificazione integrata per valvole e attuatori (S&OP) ha migliorato la visibilità sui fabbisogni e la programmazione degli approvvigionamenti, attenuando l'esposizione alla scarsità di materie prime e alle dinamiche di instabilità del mercato. Lungo la catena del valore, inoltre, la revisione dei contratti di subappalto, l'adozione di procedure legali dedicate e la formazione specifica a supporto della gestione dei subfornitori hanno rafforzato i presidi relativi al rispetto dei diritti dei lavoratori e dei diritti umani, con un impatto diretto sulla riduzione del rischio di compliance e sulla preservazione delle condizioni di lavoro lungo la catena del valore.

Un ulteriore filone di azione ha riguardato la dimensione digitale: la valutazione della maturità dei sistemi e la riscrittura della polizza di *cybersecurity*, con un perimetro di copertura ampliato e condizioni economiche migliorative, hanno contribuito a contenere l'impatto atteso di eventi di *data breach* o blocco operativo; analogamente, sono state adottate coperture assicurative a tutela della qualità e sicurezza di prodotto, includendo anche eventi con danni gravi, a presidio del profilo di responsabilità e dei potenziali impatti economici.

Sul piano della forza lavoro, è in corso la definizione di un piano di riqualificazione orientato allo svi-

luppo e all'aggiornamento delle competenze, con l'obiettivo di sostenere la continuità operativa, la salvaguardia del know-how tecnico e il maggior allineamento con le necessità aziendali.

Nel complesso, soprattutto con riferimento a rischi e opportunità, le azioni attuate hanno già prodotto un effetto concreto sull'analisi di materialità: in diversi casi, infatti, l'introduzione di presidi tecnici, contrattuali e assicurativi ha contribuito a ridurre la probabilità e/o l'effetto finanziario atteso di specifici scenari, determinando una rimodulazione dei livelli di rilevanza e consentendo di rappresentare nel presente Report un profilo di esposizione più aderente ai rischi residui e alle misure effettivamente in essere.



Nel complesso, soprattutto con riferimento a rischi e opportunità, le azioni attuate hanno già prodotto un effetto concreto sull'analisi di materialità: in diversi casi, infatti, l'introduzione di presidi tecnici, contrattuali e assicurativi ha contribuito a ridurre la probabilità e/o l'effetto finanziario atteso di specifici scenari, determinando una rimodulazione dei livelli di rilevanza e consentendo di rappresentare nel presente Report un profilo di esposizione più aderente ai rischi residui e alle misure effettivamente in essere.



3

Ambiente

- 42 **Economia circolare**
Le proprietà circolari dell'acciaio
I nostri rifiuti
- 49 **Utilizzo di energia ed emissioni**



Economia circolare

Nel corso del 2025 Valvitalia ha presidiato l'uso delle risorse e la gestione del ciclo di vita dei prodotti facendo riferimento al Sistema di Gestione Ambientale conforme alla ISO 14001, integrato con i presidi organizzativi di qualità e di servizio che caratterizzano il modello industriale del Gruppo. In Italia, il sistema ISO 14001 definisce responsabilità, prassi operative e controlli che coprono in modo organico i principali aspetti ambientali, con un'attenzione prioritaria alla prevenzione della produzione di rifiuti, alla corretta gestione e tracciabilità dei flussi e all'impiego efficiente dei materiali, nel rispetto delle prescrizioni applicabili e degli impegni volontari assunti.

La sede di Suzhou (Cina) opera con sistema ISO 14001 attivo; il sito del Regno Unito applica procedure e controlli coerenti con l'impostazione di Gruppo, assicurando un'impostazione metodologica coerente e allineata alle specificità normative locali.

L'integrazione del Sistema di Gestione Ambientale con i processi di qualità e con il post-vendita permette di collegare in maniera sistematica le scelte progettuali alla durabilità in esercizio e alla riparabilità delle apparecchiature, favorendo la disponibilità di parti di ricambio e contribuendo a ridurre scarti e sostituzioni premature lungo la catena del valore.

Le proprietà circolari dell'acciaio

Per Valvitalia, l'acciaio costituisce un materiale pienamente coerente con i principi dell'economia circolare, grazie alla combinazione di resistenza meccanica, durabilità, versatilità applicativa e capacità di conservare nel tempo il proprio valore tecnico e funzionale lungo l'intero ciclo di vita delle installazioni. La natura circolare dell'acciaio si esprime infatti in molteplici dimensioni: nella solidità che ne favorisce un impiego prolungato, nella possibilità di recuperarlo e reimmetterlo nei processi produttivi e nella capacità di mantenere inalterate le proprie proprietà anche dopo ripetuti ricicli. Secondo la World Steel Association, l'acciaio è riciclabile al 100% e all'infinito senza perdita di qualità, mentre i moderni acciai offrono prestazioni sempre più elevate in termini di resistenza, leggerezza e durata, contribuendo a ridurre l'impiego complessivo di materia e a favorire soluzioni orientate al riuso e alla manutenzione.

Questa vocazione circolare trova ulteriore conferma nella gestione del fine vita: le proprietà magnetiche dell'acciaio ne facilitano la separazione dai flussi di rifiuto, rendendo il recupero del materiale tecnicamente efficiente ed economicamente rilevante, mentre il rottame rappresenta già oggi una risorsa strategica per la siderurgia, fino al 100% nei forni elettrici ad arco e fino al 30% nel ciclo altoforno-convertitore. La stes-



sa World Steel Association evidenzia inoltre che ogni tonnellata di rottame utilizzata consente di risparmiare 1,5 tonnellate di CO₂, 1,4 tonnellate di minerale di ferro, 740 kg di carbone e 120 kg di calcare, confermando il contributo concreto del materiale alla riduzione del consumo di risorse naturali e degli impatti ambientali associati alla produzione primaria.

Anche sul piano industriale e strategico, l'acciaio si conferma al centro della transizione verso modelli produttivi più circolari. In World Steel in Figures 2025, worldsteel riporta che nel 2023 il 98,15% delle materie prime impiegate dall'industria siderurgica è stato convertito in prodotti o co-prodotti, evidenziando una filiera già orientata alla massima valorizzazione delle risorse. In ambito europeo, il Joint Research Centre della Commissione europea stima che, entro il 2050, l'adozione di strategie di economia circolare nel settore siderurgico dell'Unione possa generare una riduzione delle emissioni compresa tra 64 e 81 Mt di CO₂ equivalente l'anno, accompagnata da una diminuzione del 27% dell'input diretto di minerale metallico. Coerentemente, il Piano d'Azione europeo per acciaio e metalli del marzo 2025 riconosce il rottame metallico come input essenziale per lo sviluppo di un acciaio decarbonizzato e competitivo.

In questo contesto, l'impiego prevalente di acciaio consente a Valvitalia di valorizzare un elemento già intrinsecamente allineato ai principi dell'economia circolare: un materiale permanente, recuperabile, reimmettibile nei cicli produttivi e pienamente compatibile con logiche di lunga durata, manutenzione, sostituzione selettiva delle componenti e valorizzazione del fine vita.

I nostri rifiuti

Nel 2025 il Gruppo Valvitalia registra una significativa contrazione dei rifiuti totali, che passano da 3.281.315 a 2.511.803 kg, con una riduzione del 23,5% rispetto al 2024. Tale andamento è riconducibile in misura pressoché integrale al perimetro italiano (e, in particolare, al business Fittings), che continua a rappresentare la quota largamente prevalente dei volumi gestiti a livello di Gruppo e che riduce i rifiuti complessivi da 3.233.671 a 2.463.181 kg (-23,8%). In controtendenza, la V&S Division China evidenzia un incremento da 27.731 a 30.266 kg (+9,1%), mentre Broady Flow Control registra una diminuzione da 19.913 a 18.356 kg (-7,8%). I dati confermano quindi come la dinamica complessiva del Gruppo resti fortemente influenzata dall'andamento delle attività italiane, sia in termini di quantità generate sia di profilo gestionale dei flussi.

Sotto il profilo delle modalità di trattamento, i rifiuti devianti dallo smaltimento diminuiscono in valore assoluto, passando a livello di Gruppo da 2.781.646 a 2.100.408 kg (-24,5%), ma continuano a rappresentare la componente prevalente del totale. La loro incidenza si attesta infatti all'83,6% nel 2025, in lieve flessione rispetto all'84,8% del 2024. Parallelamente, i rifiuti non riciclati si riducono da 499.669 a 411.395 kg (-17,7%); tuttavia, la relativa incidenza percentuale cresce dal 15% al 16%, segnalando che la contrazione dei quantitativi avviati a smaltimento è stata meno marcata rispetto alla riduzione complessiva dei rifiuti prodotti. La medesima dinamica si osserva anche in Italia, dove i rifiuti non riciclati diminuiscono da

476.659 a 387.030 kg (-18,8%), ma la loro incidenza sale dal 15% al 16%. Ne emerge un miglioramento in termini assoluti dei volumi gestiti, che non si traduce però in un analogo avanzamento sul piano dell'incidenza relativa dei flussi non avviati a riciclo.

Il recupero dei rifiuti pericolosi continua, inoltre, a concentrarsi esclusivamente in Italia e si riduce da 45.408 a 40.343 kg (-11,2%), mentre nei siti esteri tali flussi risultano assenti.



L'integrazione del Sistema di Gestione Ambientale con i processi di qualità e con il post-vendita permette di collegare in maniera sistematica le scelte progettuali alla durabilità in esercizio e alla riparabilità delle apparecchiature, favorendo la disponibilità di parti di ricambio e contribuendo a ridurre scarti e sostituzioni premature lungo la catena del valore.

Rifiuti (espressi in kg)	Valvitalia Italia 2024	Valvitalia Italia 2025	V&S DIVISION CHINA 2024	V&S DIVISION CHINA 2025	BROADY FLOW CONTROL 2024	BROADY FLOW CONTROL 2025	GRUPPO VALVITALIA 2024	GRUPPO VALVITALIA 2025
Rifiuti totali	3.233.671	2.463.181	27.731	30.266	19.913	18.356	3.281.315	2.511.803
Rifiuti pericolosi deviati dallo smaltimento	45.408	40.343	0	0	0	0	45.408	40.343
Rifiuti pericolosi deviati dallo smaltimento grazie alla preparazione per il riutilizzo	0	0	0	0	0	0	0	0
Rifiuti pericolosi deviati dallo smaltimento grazie al riciclaggio e altre operazioni di recupero	45.408	40.343	0	0	0	0	45.408	40.343
Rifiuti non pericolosi deviati dallo smaltimento	2.711.604	2.035.808	14.375	15.142	10.259	9.115	2.736.238	2.060.065
Rifiuti non pericolosi deviati dallo smaltimento grazie alla preparazione per il riutilizzo	0	0	0	0	0	0	0	0
Rifiuti non pericolosi deviati dallo smaltimento grazie al riciclaggio ed altre operazioni di recupero	2.711.604	2.035.808	14.375	15.142	10.259	9.115	2.736.238	2.060.065
Rifiuti pericolosi destinati allo smaltimento	328.827	243.390	0	15.124	0	9.241	328.827	267.755
Rifiuti pericolosi destinati allo smaltimento tramite incenerimento	328.827	142.780	0	15.124	0	9.241	328.827	167.145
Rifiuti pericolosi destinati allo smaltimento tramite discarica	0	0	0	0	0	0	0	0

Rifiuti (espressi in kg)	Valvitalia Italia 2024	Valvitalia Italia 2025	V&S DIVISION CHINA 2024	V&S DIVISION CHINA 2025	BROADY FLOW CONTROL 2024	BROADY FLOW CONTROL 2025	GRUPPO VALVITALIA 2024	GRUPPO VALVITALIA 2025
Rifiuti pericolosi destinati allo smaltimento tramite altre operazioni di smaltimento	0	100.610	0	0	0	0	0	100.610
Rifiuti non pericolosi destinati allo smaltimento	147.832	143.640	13.356	0	9.654	0	170.842	143.640
Rifiuti non pericolosi destinati allo smaltimento tramite incenerimento	147.832	10	13.356	0	0	0	161.188	10
Rifiuti non pericolosi destinati allo smaltimento tramite discarica	0	0	0	0	9.654	0	9.654	0
Rifiuti non pericolosi destinati allo smaltimento tramite altre operazioni di smaltimento	0	143.630	0	0	0	0	0	143.630
Rifiuti non riciclati	476.659	387.030	13.356	15.124	9.654	9.241	499.669	411.395
Percentuale di rifiuti non riciclati	15%	16%	48%	50%	48%	50%	15%	16%



Utilizzo di energia ed emissioni

L'approccio definito dalla ISO 14001 richiede l'identificazione e la valutazione di tutti gli aspetti ambientali rilevanti, includendo sia quelli diretti, derivanti dai processi industriali svolti internamente, sia quelli indiretti, riconducibili ai consumi energetici e alle attività di supporto. In tale contesto, tra gli elementi oggetto di maggiore attenzione rientrano le emissioni di gas climalteranti, in particolare la CO₂ e gli altri gas serra generati dalle lavorazioni meccaniche, dalle attività di saldatura, verniciatura e assemblaggio, nonché dalle operazioni di riscaldamento e climatizzazione degli stabilimenti.

L'applicazione della ISO 14001 consente di garantire un controllo rigoroso delle emissioni in atmosfera attraverso un sistema strutturato che prevede analisi periodiche dei processi produttivi, la definizione e l'attuazione di misure correttive e preventive, verifiche sistematiche dei risultati e successivi riesami da parte della direzione. L'intero ciclo di gestione è orientato alla progressiva riduzione degli impatti ambientali negativi e alla promozione di un uso più efficiente delle risorse energetiche, perseguendo l'obiettivo di contenere le emissioni climalteranti in conformità alla normativa applicabile e in linea con gli standard di sostenibilità adottati dal Gruppo.

Nel 2025 il consumo totale di energia del Gruppo Valvitalia si attesta a 35.799 MWh, di cui 35.481 MWh riconducibili a fonti fossili e 318 MWh a fonti rinnovabili.

Il profilo energetico del Gruppo si conferma pertanto fortemente concentrato sulle fonti tradizionali: la quota di energia da fonti fossili resta pari al 99% del consumo complessivo, mentre la componente rinnovabile si mantiene su livelli contenuti, attestandosi allo 0,9%.

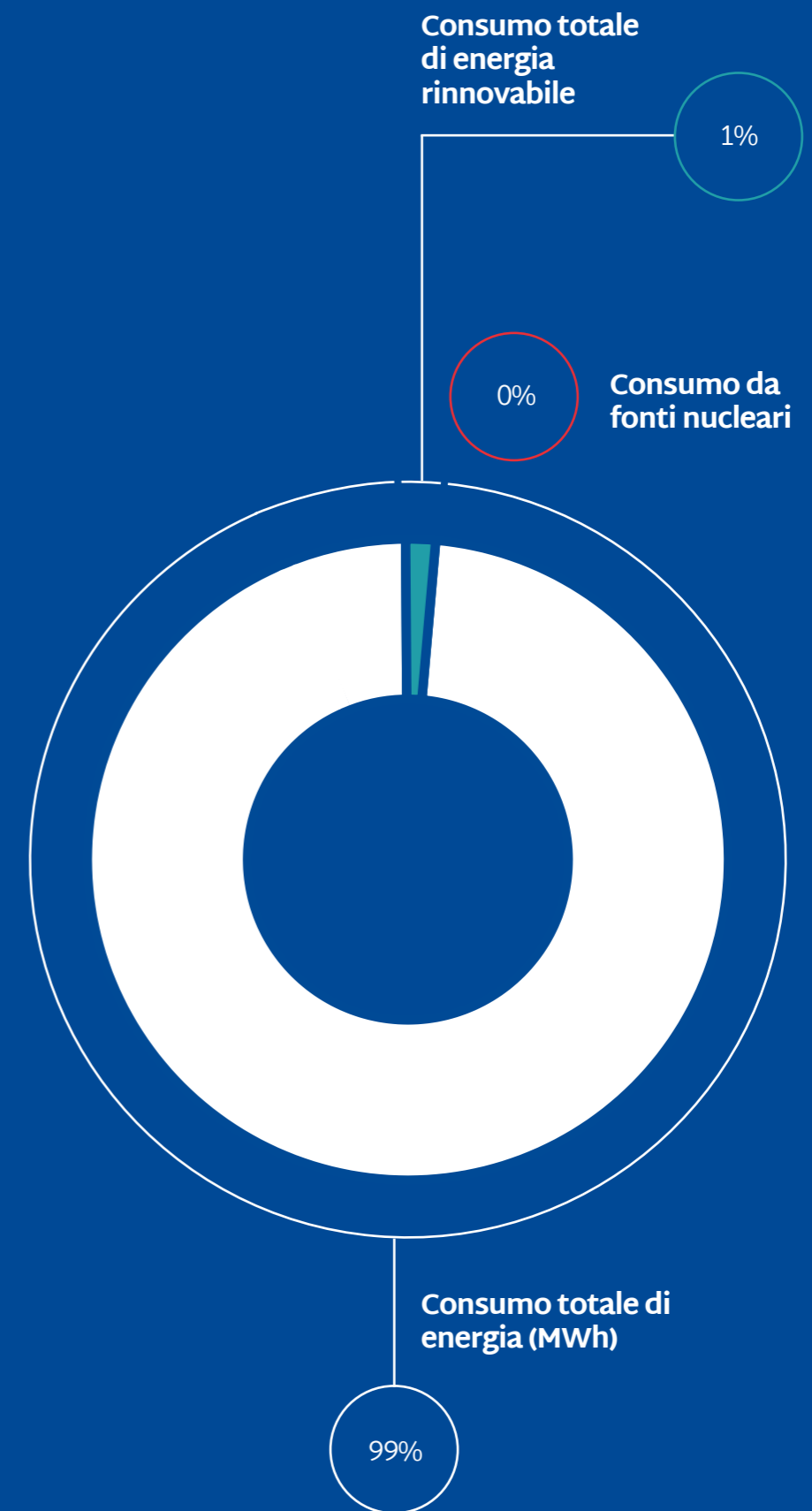
La produzione energetica interna è legata alla componente rinnovabile, pari a 327 MWh, mentre il consumo di energia rinnovabile non combustibile autoprodotta si attesta a 271 MWh. Nel confronto con il 2024, il consumo complessivo di energia evidenzia un incremento da 32.832 a 35.799 MWh, pari a +9,0%. Tale andamento è quasi interamente riconducibile alla componente fossile, che cresce da 32.512 a 35.481 MWh (+9,1%), mentre il consumo da fonti rinnovabili registra una lieve flessione, passando da 320 a 318 MWh (-0,6%). Ne deriva un assetto sostanzialmente invariato del mix energetico.

L'incremento dei consumi fossili risulta trainato principalmente dal gas naturale, che passa da 22.750 a 25.383 MWh, con un aumento dell'11,6%, confermandosi la voce energetica nettamente prevalente. Cresce anche il consumo di elettricità, calore, vapore e raffreddamento acquistati o acquisiti da fonti fossili, che sale da 7.678 a 8.239 MWh (+7,3%). In controtendenza, il consumo di carburante da petrolio greggio e prodotti petroliferi diminuisce da 2.084 a 1.859 MWh (-10,8%), segnalando una contrazione della componente legata ai

combustibili liquidi. Sul fronte delle fonti rinnovabili, il dato 2025 evidenzia una lieve riduzione sia del consumo di carburante da fonti rinnovabili, che passa da 55 a 47 MWh (-14,5%), sia del consumo complessivo da fonti rinnovabili, che si riduce da 320 a 318 MWh.

In controtendenza, il consumo di energia rinnovabile non combustibile autoprodotta aumenta da 264 a 271 MWh (+2,7%). Anche la produzione di energia rinnovabile resta pressoché invariata, attestandosi a 327 MWh rispetto ai 328 MWh del 2024.

GRUPPO VALVITALIA	2024	2025
Consumo totale di energia (MWh)	32832	35799
• Consumo totale di energia fossile	32512	35481
• Consumo di combustibile da carbone e prodotti del carbone	0	0
• Consumo di carburante da petrolio greggio e prodotti petroliferi	2084	1859
• Consumo di carburante da gas naturale	22750	25383
• Consumo di carburante da altre fonti fossili	0	0
• Consumo di elettricità, calore, vapore e raffreddamento acquistati o acquisiti da fonti fossili	7678	8239
• Quota di fonti fossili sul consumo totale di energia	99%	99%
Consumo da fonti nucleari	0	0
• Quota di consumo da fonti nucleari sul consumo totale di energia	0%	0%
Consumo totale di energia rinnovabile	320	318
• Consumo di carburante da fonti rinnovabili	55	47
• Consumo di elettricità, calore, vapore e raffreddamento acquistati o acquisiti da fonti rinnovabili	0	0
• Consumo di energia rinnovabile non combustibile autoprodotta	264	271
• Quota di fonti rinnovabili sul consumo totale di energia	1,0%	0,9%
• Produzione di energia non rinnovabile	0	0
• Produzione di energia rinnovabile	328	327



I consumi energetici del Gruppo Valvitalia risultano fortemente concentrati in Italia, che assorbe il 94,0% del totale, mentre il Regno Unito si attesta al 4,7% e la Cina all'1,5%. La distribuzione geografica dei consumi conferma quindi una struttura fortemente polarizzata sul perimetro italiano, coerente con la maggiore rilevanza industriale e operativa di tale area all'interno del Gruppo.

Nel confronto con il 2024, questa configurazione risulta ulteriormente accentuata. La quota dell'Italia cresce infatti dal 92,4% al 94,0%, con un incremento di 1,6 punti percentuali, mentre il peso del Regno Unito si riduce dal 6,1% al 4,7%, in calo di 1,4 punti percentuali. La Cina mantiene invece un'incidenza sostanzialmente stabile, pari all'1,5% in entrambi gli esercizi.

Area geografica	Quota sul totale consumi 2024	Quota sul totale consumi 2025
Italia	92,4%	94%
Regno Unito	6,1%	4,7%
Cina	1,5%	1,5%

Nel 2025 le emissioni complessive di gas a effetto serra del Gruppo Valvitalia si attestano a **93.753 tCO₂e** secondo il metodo *location based* e a 95.124 tCO₂e secondo il metodo *market based*. Le emissioni dirette di Scope 1 ammontano a **5.883 tCO₂e**, mentre le emissioni di Scope 2 sono pari a **1.963 tCO₂e** secondo il metodo *location based* e a 3.691 tCO₂e secondo il metodo *market based*. Le emissioni indirette di Scope 3 si confermano di gran lunga la componente prevalente del profilo emissivo del Gruppo, rappresentando oltre il 90% delle emissioni complessive.

Nel confronto con il 2024, il Gruppo evidenzia un incremento delle emissioni complessive pari al 31,9% secondo il metodo *location based* e al 30,0%

secondo il metodo *market based*. Tale andamento è riconducibile in misura pressoché integrale allo Scope 3, che passa da 63.710 a **85.907 tCO₂e** secondo il metodo *location based* e da 64.161 a 85.550 tCO₂e secondo il metodo *market based*, mentre le componenti direttamente controllate mostrano variazioni più contenute. Le emissioni di Scope 1 crescono infatti da 5.549 a 5.883 tCO₂e (+6,0%), mentre lo Scope 2 aumenta da 1.820 a 1.963 tCO₂e in ottica *location based* (+7,9%) e da 3.435 a 3.691 tCO₂e in ottica *market based* (+7,5%). Ne emerge quindi un quadro in cui **la crescita dell'impronta carbonica del 2025 non deriva principalmente dai consumi energetici interni o dalle emissioni operative dirette, ma soprattutto dalle dinamiche connesse alla catena del valore.**



L'analisi di maggior dettaglio conferma con ulteriore evidenza tale andamento. Nel 2025 le emissioni riconducibili agli acquisti ammontano a 71.226 tCO₂e, rispetto alle 51.232 tCO₂e rilevate nel 2024, con un incremento del 39,0%. La loro incidenza sul totale dello Scope 3 passa così dal 80,4% all'82,9%, confermandole come la voce nettamente prevalente e il principale fattore di crescita del profilo emissivo del Gruppo. L'aumento osservato è riconducibile a un duplice ordine di fattori: da un lato, un effettivo incremento degli acquisti registrato nel corso dell'esercizio; dall'altro, un miglioramento della modellizzazione rispetto all'anno precedente, che ha consentito di rappresentare in modo più puntuale e completo le emissioni incorporate nei beni e nei servizi approvvigionati. In questa prospettiva, il dato riflette non soltanto una

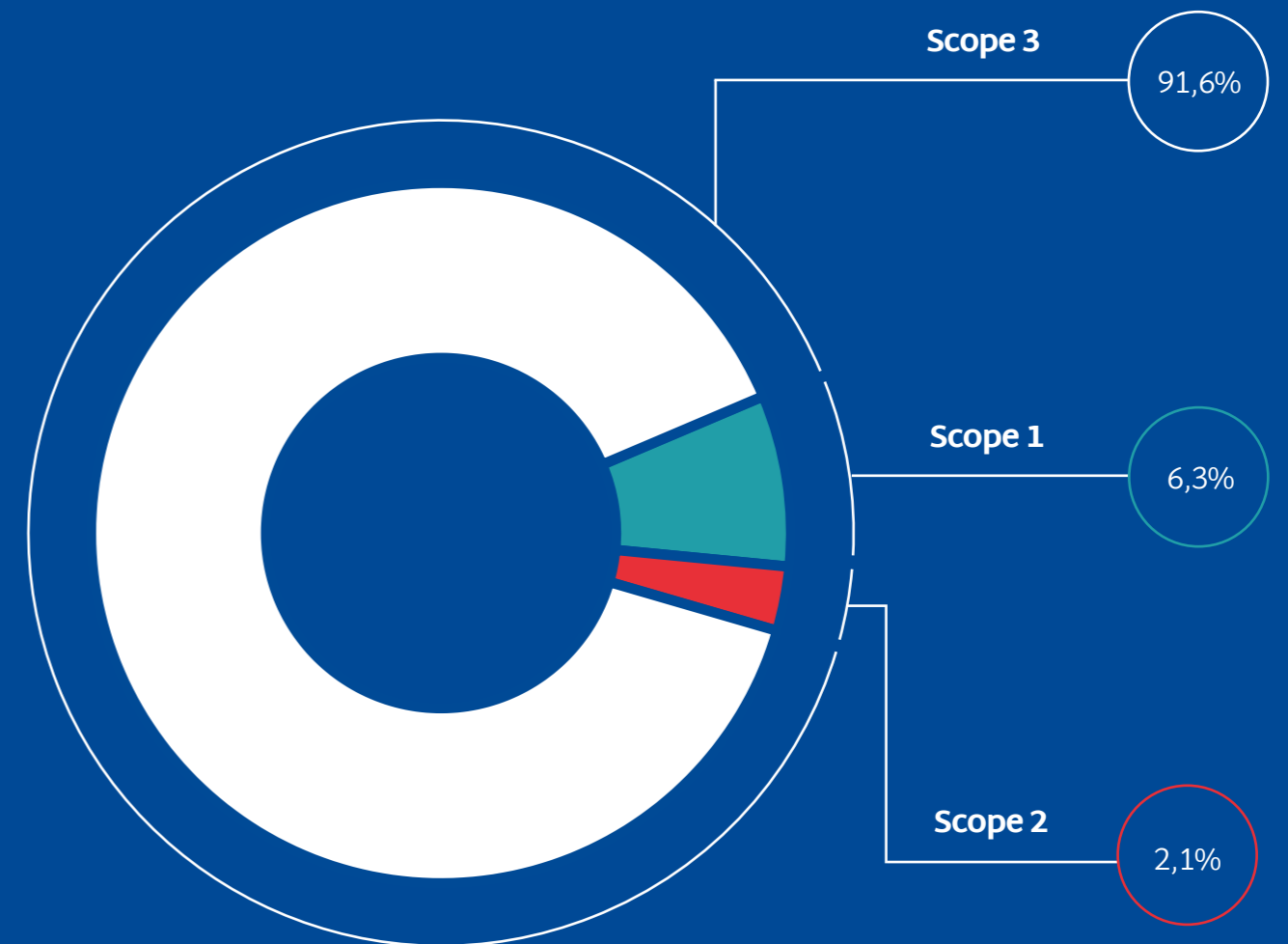
variazione operativa, ma anche un affinamento della capacità di misurazione delle emissioni indirette.

Le restanti componenti emissive presentano invece dinamiche più contenute o in alcuni casi in riduzione. Le emissioni da gas naturale aumentano da 4.826 a 5.387 tCO₂e (+11,6%), confermandosi la principale componente dello Scope 1, mentre quelle associate ai veicoli aziendali diminuiscono da 558 a 496 tCO₂e (-11,1%) e le emissioni da refrigeranti si azzerano rispetto alle 165 tCO₂e del 2024. All'interno dello Scope 3, accanto alla crescita degli acquisti, si osserva inoltre un incremento delle emissioni legate al trasporto e distribuzione a valle, che passano da 3.132 a 4.993 tCO₂e (+59,4%), mentre risultano in diminuzione, tra le altre, le voci relative ai beni strumentali, ai viaggi

di lavoro e al pendolarismo dei dipendenti. I dati del 2025 confermano quindi un profilo emissivo sempre più influenzato dalle emissioni indirette di filiera e, in particolare, da quelle connesse agli approvvigiona-

menti, rispetto alle quali assumono rilievo sia il progressivo rafforzamento delle leve di presidio lungo la catena di fornitura, sia il continuo miglioramento dei modelli di misurazione e rendicontazione.

Emissioni Gruppo Valvitalia	LB 2024	LB 2025	MB 2024	MB 2025
Emissioni GHG Scope 1				
Emissioni lorde GHG Scope 1	5.549	5.883	5.549	5.883
• Gas naturale	4.826	5.387	4.826	5.387
• Veicoli aziendali	558	496	558	496
• Refrigeranti	165	0	165	0
Emissioni GHG Scope 2				
Emissioni lorde GHG Scope 2	1.820	1.963	3.435	3.691
Emissioni Scope 3 significative				
Emissioni GHG indirette lorde Scope 3	63.710	85.907	64.161	85.550
Acquisto di beni e servizi	51.232	71.226	51.232	71.226
• beni	39.563	63.662	39.563	63.662
• servizi	11.669	7.564	11.669	7.564
Beni strumentali	198	128	198	128
Attività connesse ai combustibili e all'energia	2.735	3.000	3.186	2.643
Trasporto e distribuzione a monte	3.121	3.527	3.121	3.527
Rifiuti prodotti	500	568	500	568
Viaggi di lavoro	387	294	387	294
Pendolarismo dipendenti	2.405	2.172	2.405	2.172
Trasporto e distribuzione a valle	3.132	4.993	3.132	4.993
Emissioni totali GHG tCO₂e	71.079	93.753	73.144	95.124





Il valore delle persone

58

Le nostre persone

Diversità, inclusione e diritti umani
Presidi della forza lavoro
La struttura del Gruppo
Sicurezza e formazione

68

Le iniziative del 2025

Le iniziative interne
Iniziative per le comunità locali



Le nostre persone

Diversità, inclusione e diritti umani

Nel 2025 Valvitalia ha emanato la nuova Politica su Diversità, Inclusione e Diritti Umani, un documento quadro che esplicita principi, linee guida e impegni del Gruppo per garantire, in modo coerente e sistematico, il rispetto della dignità della persona, delle libertà fondamentali e delle pari opportunità in tutti gli ambienti di lavoro in cui opera. La Politica si applica a tutte le persone del Gruppo, senza distinzioni di ruolo o inquadramento, e promuove gli stessi presidi anche verso l'esterno, richiamando fornitori e partner commerciali al rispetto dei medesimi valori.

In continuità con il Codice Etico e con il Modello 231, la Politica rafforza l'allineamento agli standard e alle convenzioni internazionali di riferimento (tra cui Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, Principi Guida ONU su imprese e diritti umani, Convenzioni ILO, Linee Guida OCSE, Carta dei Diritti Fondamentali UE e Agenda 2030), adottando un'impostazione evolutiva: dal solo presidio di protezione e integrazione a un approccio proattivo orientato al superamento degli stereotipi e alla rimozione degli ostacoli culturali, organizzativi e relazionali che possono limitare la piena inclusione. Sul piano della D&I, il documento valorizza la diversità in tutte le sue dimensioni – genere, generazioni, diversa abilità

e interculturalità – con l'obiettivo di massimizzare le opportunità, generare valore negli ambienti di lavoro e rafforzare consapevolezza e vantaggio competitivo, promuovendo al contempo un contesto in cui ciascuno possa esprimere pienamente il proprio potenziale.

In particolare, il Gruppo si impegna a contrastare *bias* e pregiudizi, a sostenere percorsi di crescita meritocratici e politiche retributive improntate a equità e performance, a rafforzare la presenza femminile nei programmi di leadership e a prevenire il *gender pay gap* mediante metriche e strumenti di valutazione coerenti lungo tutte le fasi del rapporto di lavoro. La Politica riconosce inoltre il valore del dialogo intergenerazionale e dello scambio di competenze, promuove misure concrete per l'inclusione delle persone con diverse abilità e sostiene un ambiente di lavoro inclusivo che favorisca conciliazione vita-lavoro e benessere – includendo, compatibilmente con le esigenze organizzative e i ruoli, anche forme di *smart working* – con attenzione alle situazioni di fragilità individuale e alle esigenze di genitorialità e *caregiving*.

L'introduzione di una sezione dedicata ai diritti umani nel luogo di lavoro rende infine espliciti i principi ritenuti imprescindibili: divieto di lavoro forzato e minorile, rispetto della libertà di associazione,

condizioni di lavoro eque e retribuzioni adeguate, divieto di discriminazione e tutela della salute e sicurezza, con un orientamento al miglioramento continuo e all'obiettivo di "zero infortuni". L'attuazione è sostenuta da responsabilità chiare in capo a management e Risorse Umane (selezione inclusiva, sviluppo e valutazione delle performance, piani di successione, iniziative di attrazione e collaborazione con scuole e università) e da un impianto di monitoraggio e reporting: la Politica è sottoposta ad aggiornamento almeno annuale e il Gruppo mette a disposizione canali strutturati di segnalazione (*whistleblowing*), accessibili anche a soggetti esterni, a garanzia di presidio, verifica e gestione tempestiva di eventuali situazioni a rischio.

Presidi della forza lavoro

Il patrimonio di competenze, l'esperienza maturata e la motivazione individuale rappresentano i fattori abilitanti che consentono al Gruppo di operare con efficacia in ambiti ad alta complessità, soggetti a requisiti particolarmente stringenti e a rilevanti profili di responsabilità sociale. In tale prospettiva, la cura delle condizioni di lavoro, la valorizzazione delle professionalità e la tutela della salute e sicurezza si configurano come dimensioni identitarie del Gruppo, tradotte in un quadro integrato di politiche, strumenti gestionali e iniziative operative.

Il benessere delle persone è assunto da Valvitalia come obiettivo strategico e principio di gestione trasversale: l'azienda sostiene modelli organizzativi

fondati su equità, inclusività e sicurezza, consolidando la relazione tra capacità di esecuzione, continuità operativa e qualità dell'esperienza lavorativa lungo l'intero ciclo di vita del rapporto di lavoro.

Il Codice Etico definisce i riferimenti valoriali e i criteri di condotta che orientano la gestione del personale in tutte le principali fasi – dalla selezione all'inserimento, dallo sviluppo alla valutazione. A complemento, la Politica per la Diversità, l'Inclusione e i Diritti Umani, adottata in modo omogeneo in tutte le sedi del Gruppo, formalizza l'impegno a riconoscere e promuovere le differenze individuali (genere, età, abilità, orientamento, origine, formazione), favorendo la costruzione di un contesto lavorativo aperto e accessibile. Le iniziative implementate comprendono, tra l'altro, la rimozione di barriere fisiche e culturali, la promozione dell'equilibrio di genere nei ruoli di responsabilità, il supporto alla conciliazione vita-lavoro mediante strumenti quali *smart working* e flessibilità oraria, nonché la valorizzazione della pluralità di competenze e percorsi professionali.

In ambito salute e sicurezza, il Gruppo ha adottato un sistema strutturato basato su standard riconosciuti: tutti i siti produttivi e operativi risultano certificati ISO 45001, ad eccezione della sede britannica di Broady. Il modello di gestione è orientato alla diffusione di una cultura della prevenzione, fondata su valutazioni sistematiche dei rischi e sull'attuazione di piani di intervento, percorsi formativi dedicati, audit interni e meccanismi formalizzati di segnalazione. L'impianto si basa su una chiara attribuzione

di ruoli e responsabilità, sul coinvolgimento attivo dei lavoratori e sull'aggiornamento continuo delle misure, in coerenza con l'evoluzione dei contesti operativi e delle soluzioni tecnologiche. L'obiettivo è integrare la sicurezza nelle decisioni e nelle prassi quotidiane, a tutela della salute e a supporto della qualità complessiva della vita lavorativa.

Pur in assenza di certificazione ISO 45001, la sede di Broady applica prassi consolidate e coerenti con gli standard del Gruppo, tra cui momenti quotidiani di sensibilizzazione (*safety moments*), sessioni periodiche di formazione e confronto operativo (*toolbox talks*), la facoltà per i dipendenti di interrompere attività ritenute non sicure e un sistema formale di partecipazione attraverso riunioni HSE e percorsi continuativi di aggiornamento. Tali misure, integrate nella gestione ordinaria, riflettono un presidio concreto e diffuso orientato al miglioramento continuo.

A tutela della legalità e della trasparenza, è inoltre operativo un canale di *whistleblowing* accessibile all'intera popolazione aziendale e non solo, che permette la segnalazione – anche in forma anonima – di violazioni, condotte non conformi o situazioni potenzialmente lesive. Il sistema garantisce riservatezza, tracciabilità delle segnalazioni e protezione del

segnalante, contribuendo a rafforzare la fiducia interna e a promuovere un clima di lavoro improntato a rispetto e collaborazione.

La struttura del Gruppo

Nel 2025 la popolazione complessiva di Valvitalia ha raggiunto 846 dipendenti, in aumento rispetto alle 834 unità del 2024 (+1,4%), confermando un'evoluzione contenuta ma positiva della base occupazionale del Gruppo. La presenza del personale si concentra prevalentemente in Italia, con 656 risorse (647 nel 2024), cui si affiancano 75 dipendenti presso Broady (73 nel 2024) e 115 in Cina (114 nel 2024). Sotto il profilo della composizione di genere, nel 2025 la popolazione aziendale risulta costituita da 636 uomini e 210 donne; rispetto all'esercizio precedente, l'incremento della componente femminile è stato più marcato in termini relativi, passando da 203 a 210 unità (+3,4%), mentre la componente maschile è cresciuta da 631 a 636 unità (+0,8%). Tale andamento ha determinato un lieve miglioramento dell'incidenza femminile sul totale della forza lavoro, passata dal 24,5% del 2024 al 24,8% nel 2025, evidenziando un progresso graduale nella direzione di una maggiore equilibrio nella composizione della popolazione aziendale.

GENERE	ITALIA 2025	ITALIA 2024	BROADY 2025	BROADY 2024	CINA 2025	CINA 2024
UOMO	504	498	64	62	68	71
DONNA	152	149	11	11	47	43

Nel 2025 la struttura contrattuale della popolazione aziendale di Valvitalia si conferma prevalentemente orientata alla stabilità occupazionale. I contratti a tempo indeterminato hanno infatti raggiunto 772 unità, in aumento rispetto alle 752 del 2024 (+2,7%), con una crescita registrata in tutte le principali aree di presenza del Gruppo: 653 in Italia (636 nel 2024), 44 in Cina (43 nel 2024) e 75 presso Broady (73 nel 2024). All'interno di tale aggregato, la componente femminile è passata da 168 a 177 unità (+5,4%), mentre quella maschile è cresciuta da 584 a 595 unità (+1,9%). Parallelamente, i contratti a tempo determinato si sono ridotti da 82 a 74 (-9,8%), riflettendo in particolare la contrazione registrata in Italia,

dove sono passati da 11 a 3, mentre in Cina si mantengono sostanzialmente stabili a 71 unità e presso Broady restano assenti. Anche con riferimento all'articolazione dell'orario di lavoro, nel 2025 si osserva un rafforzamento del modello di impiego standard, con 814 rapporti full-time rispetto agli 801 dell'esercizio precedente (+1,6%) e una leggera riduzione dei part-time, scesi da 33 a 32. Nel complesso, i dati evidenziano una composizione della forza lavoro improntata a maggiore continuità e stabilità, in coerenza con l'evoluzione organizzativa del Gruppo e con l'obiettivo di consolidare nel tempo il presidio delle competenze.

TIPOLOGIA DI CONTRATTO	Totale 2024	Totale 2025	Italia 2024	Italia 2025	Cina 2024	Cina 2025	Broady 2024	Broady 2025
Contratti a tempo indeterminato	752	772	636	653	43	44	73	75
• di cui uomini	584	595	493	502	29	29	62	64
• di cui donne	168	177	143	151	14	15	11	11
Contratti a tempo determinato	82	74	11	3	71	71	0	0
• di cui uomini	47	41	5	2	42	39	0	0
• di cui donne	35	33	6	1	29	32	0	0
Orario variabili	0	0	0	0	0	0	0	0
Full-time	801	814	619	628	114	115	68	71
• di cui uomini	626	633	497	503	70	68	59	62
• di cui donne	175	181	122	125	44	47	9	9
Part-time	33	32	28	28	0	0	5	4
• di cui uomini	4	3	1	1	0	0	3	2
• di cui donne	29	29	27	27	0	0	2	2

Nel 2025 la composizione anagrafica della popolazione aziendale di Valvitalia evidenzia una distribuzione sostanzialmente bilanciata tra le fasce di età centrali e più senior, con 388 lavoratori tra i 30 e i 50 anni, 386 lavoratori over 50 e 71 lavoratori under 30. Rispetto al 2024, si osserva una crescita della componente più giovane, passata da 66 a 71 unità (+7,6%), e un contestuale incremento della fascia over 50, salita da 367 a 386 unità (+5,2%), mentre la classe intermedia 30-50 anni registra una flessione, passando da 401 a 388 unità (-3,2%).

In Italia, dove si concentra la parte prevalente della forza lavoro, la tendenza risulta particolarmente evidente, con gli over 50 in aumento da 318 a 340 unità e

i lavoratori tra i 30 e i 50 anni in diminuzione da 305 a 290; parallelamente, gli under 30 crescono da 24 a 26. In Cina si rileva un andamento più stabile, con una lieve crescita della fascia più giovane (da 22 a 24) e una sostanziale tenuta della popolazione tra i 30 e i 50 anni (da 78 a 77), mentre presso Broady si osserva un rafforzamento della fascia intermedia (da 18 a 21) e una lieve contrazione degli over 50 (da 35 a 33). Nel complesso, i dati confermano una struttura demografica articolata, nella quale il progressivo rafforzamento delle fasce più giovani si accompagna alla permanenza di una quota significativa di professionalità mature, a presidio della continuità operativa e della trasmissione del patrimonio di competenze del Gruppo.

Numero di lavoratori	Totale 2024	Totale 2025	Italia 2024	Italia 2025	Cina 2024	Cina 2025	Broady 2024	Broady 2025
Lavoratori under 30	66	71	24	26	22	24	20	21
Lavoratori 30-50 anni	401	388	305	290	78	77	18	21
Lavoratori over 50	367	386	318	340	14	13	35	33

Nel 2025 la composizione del top management di Valvitalia conferma una marcata prevalenza della componente maschile, con 33 uomini e 5 donne su un totale di 38 posizioni, pari rispettivamente all'86,8% e al 13,2%. La distribuzione geografica evidenzia differenze significative tra i diversi contesti operativi: in Italia, dove si concentra la quota principale del top management con

28 posizioni complessive, la presenza femminile risulta particolarmente contenuta, con 1 sola donna a fronte di 27 uomini; in Cina si osserva invece una configurazione relativamente più equilibrata, con 3 donne e 5 uomini su 8 posizioni totali; presso Broady, infine, la composizione appare paritaria, con 1 donna e 1 uomo, sebbene su un perimetro numericamente molto limitato.

Numero dipendenti a livello top management	Totale	Italia	Cina	Broady
Donne	5	1	3	1
Uomini	33	27	5	1

Con riferimento al perimetro Italia, l'analisi della remunerazione media per livello di inquadramento nel 2025 evidenzia andamenti differenziati tra le diverse categorie professionali. In particolare, tra i Dirigenti la remunerazione media femminile si attesta a 110.000 euro, rispetto a 134.058 euro per la componente maschile, con uno scostamento del 17,9%. Il differenziale risulta invece molto più contenuto nel livello dei Qua-

dri, dove la remunerazione media delle donne è pari a 73.632 euro contro 74.469 euro degli uomini (-1,1%). Tra gli Impiegati, la remunerazione media femminile si colloca a 35.458 euro, a fronte di 44.539 euro per gli uomini, con un divario del 20,4%. Per il livello degli Operai, il dato disponibile evidenzia una remunerazione media maschile pari a 34.509 euro, mentre non risultano lavoratrici presenti all'interno della categoria.

Livello di inquadramento	Remunerazione media donne 2025 (in euro)	Remunerazione media uomini 2025 (in euro)
Dirigenti	110.000	134.058
Quadri	73.632	74.469
Impiegati	35.458	44.539
Operai	-	34.509

Con riferimento al perimetro Cina, l'analisi della remunerazione media per livello di inquadramento nel 2025 evidenzia differenziali retributivi tra componente femminile e maschile nei principali livelli professionali presenti. In particolare, tra i Quadri la remunerazione media delle donne si attesta a 34.230,85 euro, rispetto a 44.235,20 euro degli uomini, con uno scostamento del 22,6%.

Tra gli Impiegati, la remunerazione media femminile risulta pari a 13.414,63 euro, a fronte di 23.048,80 euro per la componente maschile, evidenziando un differenziale del 41,8%. Anche nel livello degli Operai si rileva una remunerazione media inferiore per le donne, pari a 10.534,15 euro, rispetto a 12.682,90 euro per gli uomini, con uno scostamento del 16,9%.

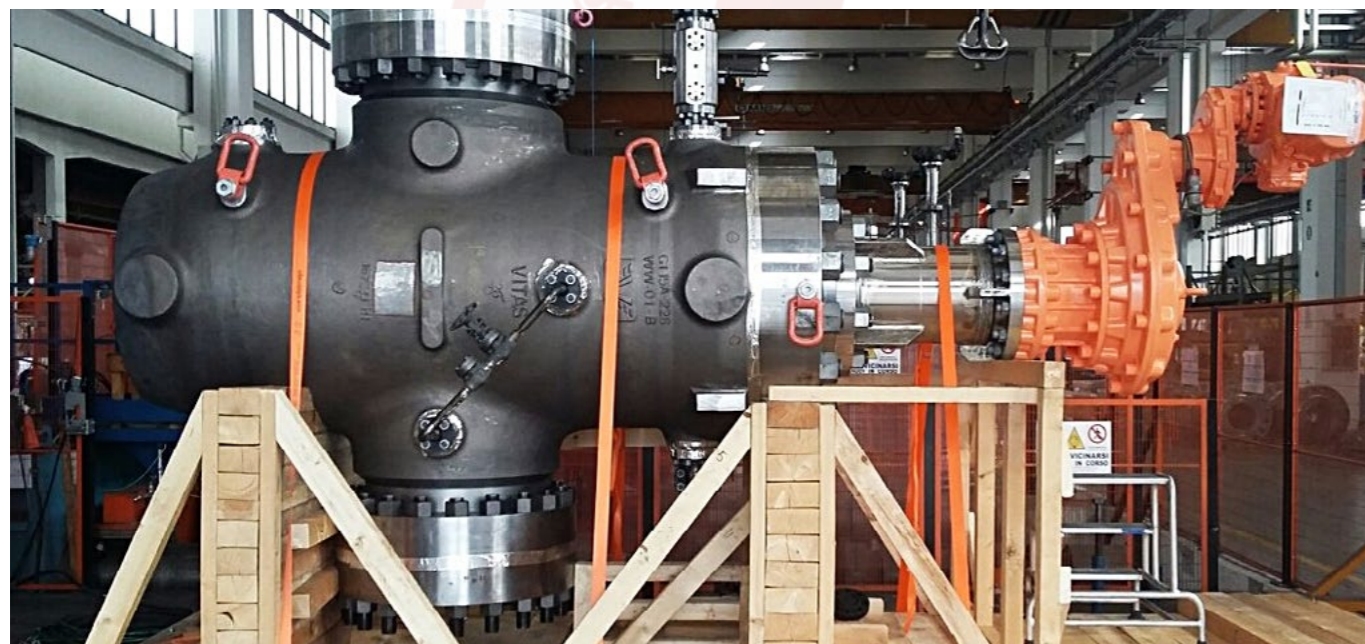
Livello di inquadramento	Remunerazione media donne 2025 (in euro)	Remunerazione media uomini 2025 (in euro)
Dirigenti*	-	-
Quadri	34.230,85	44.235,2
Impiegati	13.414,63	23.048,8
Operai	10.534,15	12.682,9

*Qualifica non presente nell'assetto contrattuale cinese

Con riferimento al perimetro Broady, per il quale i valori sono espressi in sterline, l'analisi della remunerazione media per livello di inquadramento nel 2025 evidenzia, in tutti i livelli professionali considerati, valori medi superiori per la componente femminile rispetto a quella maschile. In particolare, tra i Dirigenti la remunerazione media delle donne si attesta a 90.000 sterline, rispetto a 73.000 sterline degli uomini, con uno scostamento del 23,3% a favore della componente femminile.

Analoga dinamica si osserva nel livello dei Quadri, dove la remunerazione media femminile è pari a 54.703 sterline contro 43.680 sterline per gli uomini (+25,2%), nonché tra gli Impiegati, per i quali il valore medio si attesta a 33.991 sterline per le donne e 26.883 sterline per gli uomini (+26,4%). Anche nel livello degli Operai la remunerazione media femminile, pari a 29.564 sterline, risulta superiore a quella maschile, pari a 24.406 sterline, con uno scostamento del 21,1%.

Livello di inquadramento	Remunerazione media donne 2025 (in sterline)	Remunerazione media uomini 2025 (in sterline)
Dirigenti	90.000	73.000
Quadri	54.703	43.680
Impiegati	33.991	26.883
Operai	29.564	24.406



Sicurezza e formazione

Il Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro, sviluppato in coerenza con i principi della norma internazionale ISO 45001, costituisce l'elemento cardine delle politiche aziendali volte alla tutela dell'integrità fisica e del benessere psicologico delle persone. Al termine del 2025, sei delle sette unità produttive del Gruppo risultano in possesso della certificazione, ad eccezione del

sito britannico di Broady che adotta presidi organizzativi e operativi strutturati, allineati alla normativa locale e agli standard Valvitalia. L'intera popolazione aziendale, indipendentemente dall'area geografica di appartenenza o dalla tipologia contrattuale, è inclusa in un sistema di prevenzione e protezione pienamente attivo, che assicura sorveglianza sanitaria, svolgimento delle visite mediche obbligatorie e programmi di monitoraggio periodico dei rischi.

KPI	2025
Numero di unità produttive	7
Unità produttive certificate sicurezza sul lavoro (ISO 45001)	6
RSPP – Responsabili del Servizio Prevenzione e Protezione	5
Medici competenti	3
RLS – Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza	9
Personale sottoposto a visite di sorveglianza sanitaria	tutta la popolazione aziendale
Personale sottoposto a visite mediche di sicurezza	tutta la popolazione aziendale
Lavoratori coperti da un Sistema SSL	tutta la popolazione aziendale
Lavoratori coperti da un Sistema SSL certificato	tutta la popolazione aziendale, ad eccezione del sito UK (Broady)

Nel 2025 Valvitalia ha proseguito con il proprio approccio alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, consolidando presidi organizzativi, responsabilità condivise e strumenti di prevenzione. L'intero personale del Gruppo risulta coperto da un sistema strutturato di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SSL) conforme alla normativa locale e, nella quasi totalità dei casi, certificato secondo lo stan-

dard ISO 45001. Il modello di governance SSL si fonda su un presidio dedicato che comprende 5 RSPP (o HSE manager), il supporto di 3 Medici Competenti e la rappresentanza dei lavoratori tramite 9 RLS. Con riferimento al perimetro mondo, nel 2025 Valvitalia non ha registrato decessi né nella forza lavoro propria né tra gli altri lavoratori operanti nei siti aziendali, sia con riguardo agli infortuni sul lavoro

sia alle malattie professionali. Nel corso dell'anno, il numero di infortuni sul lavoro registrabili nella forza lavoro propria è stato pari a 3 (di cui 2 in Italia e uno presso la sede di Broady), corrispondente a un tasso di infortunio pari a 2, a fronte di 1.500.570,08 ore lavorate complessivamente. Nello stesso periodo non sono stati rilevati casi registrabili di malattie professionali, mentre il numero complessivo di giorni persi per infortuni sul lavoro, decessi da infortunio, malattie professionali e decessi da malattia professionale è stato pari a 40. Tali evidenze riflettono

l'attenzione dedicata dal Gruppo alla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, attraverso il mantenimento di presidi orientati alla prevenzione, al monitoraggio degli eventi e al consolidamento di condizioni di lavoro sicure lungo i diversi contesti operativi. In tale prospettiva, il contenimento degli eventi infortunistici e l'assenza di casi mortali o di malattie professionali registrabili rappresentano un elemento coerente con l'impegno perseguito da Valvitalia nel rafforzare progressivamente la cultura della sicurezza a livello di Gruppo.

Per quanto riguarda la formazione, nel 2025 Valvitalia ha proseguito con il rafforzamento delle proprie attività, riconoscendo nello sviluppo delle competenze un elemento essenziale a supporto dell'efficacia operativa, dell'evoluzione organizzativa e della crescita professionale delle proprie persone.

In termini di ore di formazione pro capite, il dato si è attestato a 11,8 ore in Italia, 1,5 ore presso Broady e 27 ore a Suzhou, evidenziando un'intensità formativa differenziata tra i diversi perimetri in funzione delle caratteristiche operative, dei fabbisogni professionali e delle priorità organizzative locali. Con riferimento all'Italia, il dato pro-capite è stato calcolato escludendo la formazione obbligatoria; nello stesso perimetro, nel 2025 sono state erogate complessivamente 7.773 ore di formazione, concentrate in particolare nello sviluppo di competenze tecniche (4.376 ore), nella formazione linguistica (2.442 ore), nelle soft skill (534 ore) e nelle tematiche di compliance (421 ore), con particolare riferimento al MOG 231.

A tali iniziative si sono affiancati percorsi volti a rafforzare la conoscenza dei prodotti, delle principali evoluzioni organizzative e dei risultati aziendali, nonché nuove edizioni di approfondimento dedicate allo sviluppo manageriale, anche con il contributo di docenti interni. È stato inoltre avviato un percorso destinato a proseguire anche nel 2026, finalizzato a rafforzare la sensibilizzazione aziendale sulle tematiche comportamentali in ambito sicurezza e a promuovere consapevolezza e responsabilità diffusa.

Perimetro	Ore di formazione pro-capite
Italia	11,8
Broady	1,5
Suzhou	27

Presso Broady, le attività formative hanno riguardato principalmente lo sviluppo di competenze tecniche coerenti con i ruoli ricoperti, la formazione su abilità specifiche richieste per lo svolgimento delle attività – tra cui primo soccorso, conduzione di carrelli elevatori e audit interni – nonché iniziative interne dedicate alle soft skill; nel 2025 è stato inoltre introdotto un modulo specifico sull'uso dei social media e sui comportamenti appropriati in un contesto di lavoro inclusivo e diversificato. A tali iniziative si affianca, infine, un programma di apprendistato quadriennale sviluppato in collaborazione con un college locale, volto a sostenere nel tempo l'ingresso e la qualificazione di nuove professionalità.



Il benessere delle persone è assunto da Valvitalia come obiettivo strategico e principio di gestione trasversale: l'azienda sostiene modelli organizzativi fondati su equità, inclusività e sicurezza, consolidando la relazione tra capacità di esecuzione, continuità operativa e qualità dell'esperienza lavorativa lungo l'intero ciclo di vita del rapporto di lavoro.

KPI	2025
Numero di decessi nella forza lavoro propria a seguito di infortuni sul lavoro e malattie professionali	0
Numero di decessi nella forza lavoro propria a seguito di infortuni sul lavoro	0
Numero di decessi nella forza lavoro propria a seguito di malattie professionali	0
Numero di decessi a seguito di infortuni sul lavoro e malattie professionali di altri lavoratori che operano nei siti dell'impresa	0
Numero di decessi a seguito di infortuni sul lavoro di altri lavoratori che operano nei siti dell'impresa	0
Numero di decessi a seguito di malattie professionali di altri lavoratori che operano nei siti dell'impresa	0
Numero di infortuni sul lavoro registrabili nella forza lavoro propria	3
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili nella forza lavoro propria	2
Numero di casi registrabili di malattie professionali nella forza lavoro propria	0
Numero di giorni persi per infortuni sul lavoro e decessi da infortuni sul lavoro, malattie professionali e decessi da malattie professionali	40
Numero di ore lavorate	1.500.570,08

Le iniziative del 2025

Le iniziative interne

Nel corso del 2025 Valvitalia ha ulteriormente rafforzato il proprio modello di ascolto, coinvolgimento e sviluppo delle persone attraverso un insieme coordinato di iniziative che, pur con finalità diverse, convergono nel generare effetti positivi sulla qualità dell'esperienza lavorativa, sul senso di appartenenza e sulla capacità diffusa di contribuire al miglioramento continuo. Un elemento cardine è rappresentato dalla Business Review mensile, organizzata per ciascuna Business Unit/Divisione e aperta fino alla seconda linea di rapporto dell'Amministratore Delegato: tale cadenza garantisce un presidio regolare e strutturato dell'andamento aziendale, consentendo di monitorare risultati e scostamenti tra actual e budget su tutti gli indicatori rilevanti e, soprattutto, di tradurre i dati in azioni concrete.

Durante le sessioni, infatti, vengono stimulate e formalizzate iniziative e progetti di miglioramento, dei quali viene tracciato di mese in mese lo stato di avanzamento; questo approccio, oltre a promuovere trasparenza e allineamento organizzativo, contribuisce a rendere più chiari obiettivi, priorità e aspettative, favorendo un contesto in cui le persone possono leggere il proprio contributo all'interno di un quadro condiviso e orientato

ai risultati. In parallelo, è proseguito il percorso di sviluppo manageriale tramite *workshop* dedicati ai responsabili, con un focus specifico su *leadership* e *team building*: attraverso lavori di gruppo e momenti di confronto, sono stati approfonditi i comportamenti che distinguono il ruolo del leader da quello del manager, nonché l'impatto che una leadership positiva o negativa può generare nel quotidiano; particolare attenzione è stata posta sull'importanza del *team building* come leva per costruire motivazione e appartenenza nei team, offrendo anche spunti operativi di attività che i manager possono adottare per rafforzare coesione e collaborazione.

Sul fronte della partecipazione e della comunicazione interna, i dipendenti sono stati coinvolti nella formazione "Valvitalia in Azione", che ha affrontato novità organizzative interne, contenuti tecnici sui prodotti e temi di sostenibilità; al termine del percorso è stata somministrata una survey di soddisfazione, con riscontri complessivamente molto positivi e con richieste di ulteriori approfondimenti e momenti di scambio, che l'azienda intende valorizzare nel 2026 tramite nuove occasioni di confronto. In coerenza con questa logica di crescita e responsabilizzazione, la prima e la seconda linea di rapporto all'AD hanno partecipato al progetto 360°, progettato per indagare i com-

portamenti agiti nel lavoro quotidiano (e non la performance), mettendo a disposizione di ciascun partecipante un set di feedback provenienti da superiore, pari e team, confrontati con l'autovalutazione, con l'obiettivo di individuare aree di miglioramento personale e rafforzare la consapevolezza manageriale, con il supporto della funzione HR. Si inserisce in questo quadro anche la conclusione, a fine 2025, del progetto di Mentoring, che ha contribuito a strutturare percorsi di confronto e trasferimento di esperienza, valorizzando competenze e relazioni professionali.

Un'ulteriore evoluzione riguarda la sicurezza: è stato avviato il progetto *Leadership in Health & Safety*, coadiuvato dall'agenzia omonima creata da Saipem, con *workshop* dedicati alla prima e alla seconda linea finalizzati a sviluppare consapevolezza, cultura e leadership in materia di salute e sicurezza, promuovendo l'idea che la Salute e la Sicurezza devono essere temi condivisi e agiti da tutta l'organizzazione e non circoscritti al management o alla funzione HSE; alcuni partecipanti della seconda linea sono stati inoltre nominati *coordinator*, con l'obiettivo di avviare progressivamente momenti di allineamento interno per diffondere quanto appreso e mantenere continuità nel tempo.

A supporto di tali percorsi, Valvitalia ha intensificato la comunicazione interna, anche attraverso video dedicati alla nuova vision, e ha introdotto una newsletter interna a cadenza trimestrale, in formato digitale e cartaceo per massimizzare l'in-

clusione anche della popolazione blue collar, disponibile in italiano, inglese e cinese: la newsletter prevede un'apertura a cura di Vitaly, la mascotte aziendale, che racconta le principali novità del trimestre, una sezione HSE per mantenere alta l'attenzione (incluso, ove rilevanti, casi di infortuni o near miss), un aggiornamento sui risultati finanziari, la condivisione di progetti significativi che l'azienda intende rendere visibili a tutta la popolazione, la rendicontazione di eventi di Gruppo e una call to action per raccogliere contributi dei colleghi per la newsletter successiva.

Iniziativa per le comunità locali

In Valvitalia il rapporto con le comunità dei territori in cui il Gruppo opera è guidato dai principi richiamati nel Codice Etico e si traduce in modalità strutturate di gestione delle relazioni con gli stakeholder e di presidio degli impatti sul contesto. A tale impostazione contribuiscono, sul piano operativo, il sistema integrato HSE conforme agli standard ISO 14001 e ISO 45001 – orientato alla prevenzione dei rischi e alla tutela di persone e ambiente – e la Linea di Condotta per la Responsabilità Sociale d'Impresa, che rafforza l'impegno a monitorare gli impatti ambientali locali e a prevenire potenziali esternalità negative. Coerentemente, l'attenzione alle comunità si riflette anche lungo la catena di fornitura, attraverso il Codice di Condotta Fornitori (vincolante per le sedi italiane), che richiama requisiti su legalità, tutela dell'ambiente e salute e sicurezza.

Le iniziative di donazione e sponsorizzazione a favore delle comunità locali sono gestite tramite specifica procedura interna: le richieste vengono raccolte mediante contatti diretti con l'Amministratore Delegato o con il responsabile HR; la funzione Legal effettua una verifica preventiva dell'ente beneficiario sotto il profilo legale e, prima di procedere, l'Amministratore Delegato autorizza l'iniziativa. Questo modello consente di mantenere coerenza con i principi di integrità e trasparenza, garantendo al contempo che il supporto sia indirizzato verso realtà che operano in modo affidabile e conforme.

Nel periodo di rendicontazione, in Italia il sostegno del Gruppo ha intercettato ambiti diversi ma complementari, con ricadute positive sulla collettività. Il contributo a favore della Fondazione Umberto Veronesi si inserisce nella promozione della ricerca medico-scientifica e della cultura della prevenzione: sostenere attività di ricerca e divulgazione su temi di salute pubblica contribuisce a rafforzare consapevolezza e conoscenze a beneficio delle persone e delle famiglie, generando valore sociale nel medio-lungo periodo.

In parallelo, il supporto all'Università di Pavia si colloca nella valorizzazione del sistema educativo e della ricerca, che rappresentano un fattore abilitante per lo sviluppo dei territori: investire in contesti universitari significa contribuire alla crescita del capitale umano, all'ampliamento delle opportunità formative e alla diffusione di competenze che possono alimentare innovazione e occupabilità.

Accanto a questi ambiti, Valvitalia ha sostenuto iniziative con impatto diretto sui bisogni immediati della comunità. Il supporto alla Croce Rossa di Voghera, finalizzato a contribuire all'acquisto di forniture essenziali per i soccorsi, rafforza la capacità operativa di una rete territoriale che interviene a supporto delle persone in situazioni di difficoltà e urgenza, con effetti concreti sulla sicurezza e sull'assistenza di prossimità. Nello stesso solco si colloca la partecipazione a iniziative benefiche locali come la "Cena dei Portici", che, oltre a convogliare risorse verso finalità sociali, attiva occasioni di aggregazione e responsabilità condivisa, rafforzando legami e collaborazione all'interno del tessuto cittadino.

In coerenza con la presenza internazionale del Gruppo, sono state inoltre sostenute iniziative nei contesti esteri in cui Valvitalia opera. Negli Emirati Arabi Uniti, il supporto a eventi istituzionali e di promozione delle relazioni con la comunità italiana e con gli stakeholder locali contribuisce a consolidare il dialogo con il territorio, valorizzando la reputazione del Gruppo e favorendo connessioni utili anche alla diffusione di cultura industriale e scambio di competenze.

In tale quadro si inserisce anche il sostegno a iniziative di promozione delle realtà italiane, con momenti di comunicazione dedicati che hanno rafforzato la visibilità del Gruppo e, più in generale, l'attenzione verso le eccellenze del Made in Italy in un contesto internazionale. In Cina è stata effettuata una donazione a favore di un'organizzazione

benefica locale. Nel Regno Unito, presso la sede di Broady, sono state promosse iniziative di supporto a un Food Bank del territorio e una raccolta natalizia di giocattoli nell'ambito di Cash for Kids: azioni che intercettano bisogni primari e fragilità sociali, contribuendo a sostenere persone e famiglie in condizioni di difficoltà e a generare un impatto immediato sul benessere della comunità.

Nel complesso, l'insieme di queste iniziative rafforza la presenza responsabile del Gruppo nei territori, sostenendo ricerca, formazione e reti di solidarietà, e contribuendo – attraverso interventi mirati e coerenti con presidi di integrità – a creare valore condiviso con le comunità di riferimento.



In Valvitalia il rapporto con le comunità dei territori in cui il Gruppo opera è guidato dai principi richiamati nel Codice Etico e si riflette coerentemente anche lungo la catena di fornitura, attraverso il Codice di Condotta Fornitori (vincolante per le sedi italiane), che richiama requisiti su legalità, tutela dell'ambiente e salute e sicurezza.



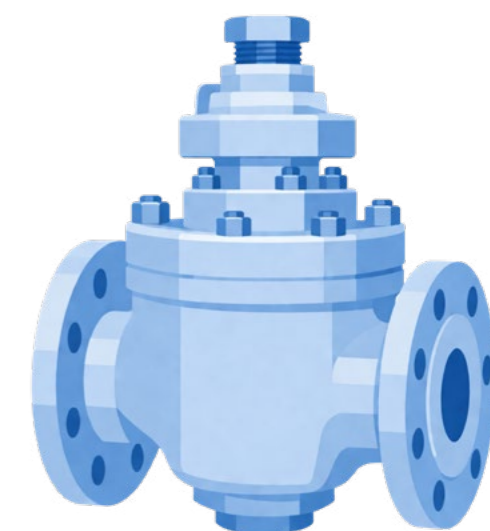


5

Stakeholder esterni

74 Il rapporto con i clienti

76 Il rapporto con i fornitori



Il rapporto con i clienti

Il rapporto con i clienti per Valvitalia si configura anzitutto come una pratica di affidabilità, fondata su integrità, presidio tecnico e prossimità operativa lungo l'intero ciclo di fornitura. La relazione è sostenuta da un impianto di governance volto ad assicurare correttezza delle interazioni e conformità normativa: Codice Etico, Modello 231 e Politica Anticorruzione definiscono comportamenti attesi, responsabilità e presidi di controllo, affiancati da misure di prevenzione, formazione e monitoraggio. Sono inoltre attivi canali di *whistleblowing* utilizzabili anche in forma anonima, con garanzie di riservatezza e protezione, mentre sul fronte della protezione dei dati l'informativa aziendale indica il Titolare del trattamento presso la sede legale di Milano e la casella dedicata per l'esercizio dei diritti previsti dal GDPR.

Su queste basi si innesta un modello operativo che trova nel paradigma One Stop Shop un elemento distintivo della proposta: per il cliente ciò significa disporre di un interlocutore unico in grado di governare la tracciabilità dei requisiti lungo la commessa, garantendo coerenza degli standard fino alla messa in servizio. La riduzione delle interfacce, la maggiore continuità decisionale nelle fasi critiche e la mitigazione dei rischi di disallineamento si traducono in benefici concreti, particolarmente rilevanti nelle commesse complesse tipiche dei settori oil & gas, energia e acqua, dove la capacità di coordinamento

e la gestione rigorosa delle specifiche rappresentano fattori determinanti.

La sicurezza del cliente finale è assicurata da processi strutturati di test e validazione, che replicano in fabbrica le condizioni d'uso in campo. Presso il sito di Rivanzano Terme sono disponibili una sala climatica per prove da -50°C a +80°C, banchi di collaudo fino a 60" e un reparto dedicato alle prove criogeniche; sono inoltre presenti sistemi automatizzati di saldatura per valvole di grande diametro e massa, a supporto della verifica di conformità ai requisiti di progetto e dell'affidabilità in condizioni gravose prima della consegna. Tale impostazione consente di ridurre il rischio di non conformità in esercizio e di garantire un livello di robustezza tecnica coerente con le aspettative dei clienti e con la criticità applicativa dei prodotti.

La prossimità al cliente si estende prima, durante e dopo l'installazione grazie a una presenza internazionale che combina stabilimenti, uffici e *service center* in aree strategiche. Il presidio in esercizio è organizzato per garantire presa in carico rapida e pianificazione degli interventi secondo priorità, con una *first response team* in grado di mobilitarsi entro 24 ore su scala globale e con disponibilità costante di personale, strumenti e parti di ricambio. I canali pubblici – Assistenza/After Sales, Service, Contatti e Ricambi – indirizzano le richieste verso la struttura più ido-

nea e costituiscono anche un punto di accesso per segnalazioni relative a impatti, rischi e opportunità connessi a prodotti e servizi, oltre che per la gestione di non conformità o per adeguamenti operativi intervenuti in esercizio. Nel corso del 2025, tale presidio è stato ulteriormente rafforzato attraverso l'evoluzione dell'Aftermarket in una funzione di Customer Service a perimetro di Gruppo, con riporto diretto all'Amministratore Delegato: la funzione si pone l'obiettivo di assicurare un coordinamento centralizzato e accelerare lo sviluppo dell'offerta di servizi lungo il ciclo di vita dei prodotti, in una logica di tutela dell'installato, continuità operativa e fidelizzazione.

Il rapporto con i clienti, infatti, non si esaurisce nella consegna, ma si basa su ascolto strutturato e miglioramento continuo. I processi del Sistema Qualità supportano la raccolta e la misurazione dei feedback, alimentando il riesame periodico del management e traducendo riscontri e indicatori in azioni correttive e preventive; nelle applicazioni più complesse il confronto tecnico può estendersi fino al co-design, riducendo le asimmetrie informative già in fase di definizione dei requisiti e di collaudo. In coerenza con questa impostazione, la funzione Customer Service sta progressivamente strutturando un portafoglio di servizi post-vendita sviluppato anche sulla base di riscontri diretti della clientela, con iniziative di presentazione e affinamento dell'offerta e con un presidio dedicato in geografie caratterizzate da una base installata significativa, con l'obiettivo di rendere più immediata e consistente la capacità di supporto sul campo. Parallelamente, l'evoluzione del modello di Business Excellence e Innovazione introduce

strumenti di misurazione della maturità dei processi lungo la catena del valore – includendo anche la gestione del cliente – e orienta in modo crescente l'innovazione verso un approccio *customer driven*, ancorando lo sviluppo di soluzioni e servizi al valore atteso per il cliente.

Nel 2026 Valvitalia intende evolvere il proprio approccio alla gestione dei clienti, passando da un modello prevalentemente reattivo a una logica proattiva e orientata al valore. L'obiettivo è posizionarsi come partner innovativo, capace di anticipare i bisogni del mercato e proporre soluzioni integrate, anziché limitarsi a rispondere a specifiche già definite. In questo contesto, il Gruppo promuoverà l'attivazione di conversazioni strategiche con i clienti volte a comprendere eventuali criticità e a sviluppare risposte mirate.



Nel 2026 Valvitalia intende evolvere il proprio approccio alla gestione dei clienti, passando da un modello prevalentemente reattivo a una logica proattiva e orientata al valore. L'obiettivo è posizionarsi come partner innovativo, capace di anticipare i bisogni del mercato e proporre soluzioni integrate.

Il rapporto con i fornitori

In Valvitalia, la costruzione di una catena di fornitura sostenibile e responsabile costituisce una componente rilevante della strategia di sostenibilità e un presupposto affinché gli standard del Gruppo si traducano in modo coerente nelle prassi dei partner commerciali. In tutti i Paesi in cui il Gruppo opera (Italia, Regno Unito e Cina), la priorità è la tutela delle persone lungo l'intera filiera, attraverso il rispetto dei diritti fondamentali, la promozione di condizioni di lavoro dignitose e uno sviluppo industriale equo e sostenibile.

In tale contesto si colloca il Codice di Condotta Fornitori: un documento chiaro e vincolante che disciplina le relazioni con i partner di acquisto, in coerenza con i principali riferimenti internazionali in materia di diritti umani e lavoro (Convenzioni ILO, Dichiarazione Universale dei Diritti Umani) e in integrazione con Codice Etico, Modello 231 e politiche anticorruzione. Il Codice è vincolante per tutti i fornitori delle sedi italiane; inoltre, la sua applicazione non si limita ai fornitori diretti e richiede di promuovere gli stessi standard presso subfornitori e subappaltatori, rafforzando una responsabilità condivisa lungo la catena del valore. Nelle sedi del Regno Unito e della Cina, pur non essendo formalmente assoggettate al Codice di Condotta Fornitori, le attività sono comunque

orientate dai principi etici del Gruppo e allineate ai riferimenti internazionali richiamati.

I presidi a tutela dei lavoratori sono definiti con precisione: divieto assoluto di discriminazione; proibizione di ogni forma di molestia o abuso (fisico, psicologico o verbale); presenza di meccanismi disciplinari adeguati a gestire con tempestività eventuali violazioni. È previsto il contrasto a qualsiasi forma di lavoro forzato, obbligato o infantile, incluso il traffico di esseri umani e la moderna schiavitù, con particolare attenzione all'impiego degli adolescenti (divieto di mansioni pericolose al di sotto dei 18 anni). Sono riconosciuti e tutelati i diritti sindacali, la libertà di associazione e la contrattazione collettiva. È richiesto il pieno rispetto delle normative su orari di lavoro, straordinari, ferie, riposi settimanali, festività, permessi retribuiti e congedi parentali; inoltre, è previsto l'obbligo di garantire retribuzioni e benefit adeguati, in linea con leggi, contratti collettivi e standard di settore, tali da assicurare un tenore di vita dignitoso.

L'attuazione di questi principi è supportata da canali dedicati alla segnalazione di criticità (inclusa la piattaforma <https://valvitalia.integrityline.com>), oltre alla facoltà per Valvitalia di disporre audit in

sito presso i fornitori e verifiche documentali sulle evidenze di conformità. In coerenza con un approccio responsabile alla catena del valore, il Gruppo presidia inoltre i processi amministrativi e i flussi di pagamento, favorendo trasparenza, tracciabilità e continuità delle relazioni commerciali, con attenzione anche alle esigenze di liquidità e stabilità operativa dei fornitori, incluse le PMI.

Con riferimento alle sedi italiane, la gestione dei pagamenti è regolata da procedure interne finalizzate a prevenire ritardi e a garantire un adeguato livello di presidio delle scadenze: l'Ufficio Fornitori condive con l'Ufficio Tesoreria l'elenco delle fatture da liquidare, evidenziando quelle in prossima scadenza (entro 30 giorni) tra le fatture maturate nei mesi precedenti. I pagamenti sono eseguiti con cadenza settimanale e il metodo di pagamento prevalente è il bonifico bancario a seguito della registrazione della fattura. Valvitalia effettua i pagamenti secondo i termini e le condizioni concordate con i fornitori; eventuali scostamenti rispetto alla data di scadenza possono essere riconducibili a esigenze gestionali o a fasi di contestazione della fornitura. Nel periodo di rendicontazione, il tempo medio di pagamento, calcolato a partire dalla data di avvio del termine contrattuale o legale, risulta pari a 99 giorni. I termini standard prevedono, in prevalenza, bonifico a 90 giorni; tuttavia, in funzione della tipologia di fornitura e delle specifiche condizioni contrattuali, sono applicati termini differenziati (ad es. 30 giorni per utenze, 60 o 90 giorni per determinate categorie, nonché schemi con acconti a vista e saldo successivo o a 30 giorni dalla consegna).

A livello internazionale, il Gruppo adegua strumenti e presidi ai diversi contesti normativi, mantenendo un'impostazione coerente. Nel Regno Unito (Broady Flow Control), la gestione della catena del valore si fonda su un sistema di conformità che prevede valutazioni di integrità dei fornitori proporzionate al rischio, registri per omaggi e ospitalità, divieto di pagamenti di facilitazione, formazione periodica e un referente dedicato alla conformità. In ambito amministrativo, Broady applica termini standard di pagamento pari a 45 giorni fine mese; nel periodo di riferimento l'85% dei pagamenti è stato effettuato entro la data di scadenza e, per le fatture pagate oltre i termini contrattuali, lo scostamento medio è pari a 20 giorni.

Per Valvitalia (Suzhou) Cina, i presidi operativi della catena di fornitura si basano su procedure di procurement e *vendor management* (qualifica, monitoraggio e riesame), integrate da strumenti per la gestione dei reclami, delle non conformità e



Il processo di qualifica dei fornitori di Valvitalia presidia l'alta qualità di prodotti e servizi e, contestualmente, promuove sicurezza e responsabilità sociale. La procedura è applicata in modo coerente su tutto il perimetro del Gruppo e articola fasi che, oltre a garantire standard qualitativi elevati, consolidano pratiche etiche e rispettose dell'ambiente e delle persone.

delle azioni correttive. Anche in questa sede sono garantiti il rispetto dei requisiti legali locali e la possibilità di attivare audit in sito o verifiche documentali. Con riferimento ai pagamenti, il processo è monitorato tramite sistema ERP e gestito attraverso un flusso applicativo interno di richiesta e approvazione, con rilascio finale da parte della funzione Corporate di Amministrazione, Finanza e Controllo, a garanzia di controlli e tracciabilità. I termini standard prevedono pagamento a 60 giorni dal ricevimento della fattura; nel periodo di riferimento il 90% dei pagamenti è stato effettuato entro la scadenza e, per le fatture saldate oltre i termini contrattuali, lo scostamento medio è pari a 60 giorni.

Il processo di qualifica dei fornitori di Valvitalia presidia l'alta qualità di prodotti e servizi e, contestualmente, promuove sicurezza e responsabilità sociale. La procedura è applicata in modo coerente su tutto il perimetro del Gruppo e articola fasi che, oltre a garantire standard qualitativi elevati, consolidano pratiche etiche e rispettose dell'ambiente e delle persone. Tutte le sedi del Gruppo sono dotate di un sistema di gestione per la qualità certificato secondo lo standard ISO 9001, che definisce un quadro strutturato per la gestione dei processi, inclusi quelli di approvvigionamento. In questo contesto, la qualifica dei fornitori si basa su criteri formalizzati di valutazione e controllo delle prestazioni e su una tracciabilità sistematica delle attività svolte, contribuendo a ridurre il rischio di non conformità e a favorire il miglioramento continuo della qualità lungo la catena di fornitura.

Nella valutazione iniziale i fornitori sono classificati in due livelli in funzione dell'impatto sul prodotto finale: Livello A, quando il contributo incide direttamente su integrità e performance funzionali del prodotto; Livello B, per fornitori meno critici o per i quali eventuali errori sono intercettabili nelle fasi interne di produzione e verifica. A entrambe le categorie è somministrato un questionario con metriche e scale differenziate. Quest'ultimo raccoglie informazioni su sistemi di gestione della qualità, certificazioni, capacità produttiva e, in ottica ESG, su pratiche ambientali, salute e sicurezza sul lavoro e rispetto dei diritti umani. Ai fornitori è richiesto di dimostrare un presidio efficace dei rischi ambientali (certificazione ISO 14001 o sistemi equivalenti per i processi a maggior impatto), di garantire condizioni di lavoro sicure e dignitose (certificazione ISO 45001 o sistemi equivalenti per i processi a maggior impatto) e di operare secondo principi etici solidi.

La qualifica non si esaurisce all'ingresso, infatti Valvitalia attua una sorveglianza continuativa sulle prestazioni dei partner (qualità dei forniti, puntualità nelle consegne, qualità del servizio), affiancata, quando necessario, da audit dedicati. Questo consente di individuare tempestivamente criticità e attivare azioni correttive mirate. I fornitori sono rivalutati periodicamente e, ove richiesto, riqualificati per garantire il mantenimento degli standard. Le tematiche HSE rappresentano un criterio cardine: il rispetto dei diritti umani è requisito necessario e le violazioni gravi (in materia di sicurezza, etica o condizioni di lavoro) possono determinare l'esclusione dall'Albo Fornitori approvato e, nei casi più critici, l'inserimento in Black List.





6

Governance

- 82 Elementi di governance
- 86 Governare l'innovazione



Elementi di governance

Valvitalia considera la promozione e il consolidamento di una cultura d'impresa improntata a etica, integrità e conformità normativa un presupposto essenziale per garantire trasparenza e legalità in tutte le operazioni e, conseguentemente, per rafforzare nel tempo la credibilità del Gruppo nei confronti dell'insieme degli stakeholder. L'approccio adottato è strutturato e si fonda su un sistema integrato di documenti, presidi e processi volto ad assicurare che i principi etici e comportamentali siano non solo formalmente definiti, ma effettivamente compresi e rispettati da chiunque operi per conto di Valvitalia, inclusi dipendenti, collaboratori, fornitori e partner commerciali. Tali presidi sono oggetto di aggiornamento continuo, in modo da mantenerli coerenti con l'evoluzione del contesto regolatorio e con le migliori pratiche internazionali; nel perimetro estero, l'applicazione avviene in coerenza con il Codice Etico di Gruppo e, ove richiesto, in conformità con la normativa locale più stringente. Nel Regno Unito, ad esempio, Broady Flow Control adotta un *Code of Conduct Anti-Bribery* che definisce responsabilità, percorsi formativi e controlli specifici a tutela dell'integrità del business.

Un pilastro del sistema di governance della condotta è rappresentato dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001, concepito per prevenire e ridurre i rischi di commissione di reati e,

al contempo, promuovere una consapevolezza diffusa della responsabilità etica e legale nelle attività svolte. Il Modello, aggiornato a fine 2024, è articolato in una Parte Generale, nell'Elenco dei Reati Presupposto, nel Codice Etico, nel Sistema Disciplinare e nello Statuto dell'Organismo di Vigilanza, delineando un quadro unitario di principi e regole operative finalizzato a presidiare l'operatività secondo i più elevati standard di legalità e trasparenza. Il processo di revisione è stato sviluppato lungo l'intero 2024 con il coinvolgimento del Consiglio di Amministrazione e dell'Organismo di Vigilanza, anche al fine di assicurare che l'impianto organizzativo e i presidi di controllo risultino pienamente allineati al modello di business e alle esigenze del Gruppo. A seguito dell'approvazione, il Modello 231 e il Codice Etico sono stati resi disponibili sia sul sito aziendale sia sulla intranet interna a partire da febbraio 2025; l'aggiornamento è stato inoltre comunicato a tutta la popolazione aziendale e integrato nel percorso di *onboarding*, con un modulo formativo dedicato e un questionario finalizzato a verificare il livello di apprendimento.

In coerenza con il Modello 231, Valvitalia ha istituito un Organismo di Vigilanza a composizione collegiale, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, cui è attribuito un ruolo centrale nel monitoraggio continuativo dell'efficacia e dell'adeguatezza del sistema. L'OdV verifica la corretta applicazione del Modello, valuta eventuali necessità

di aggiornamento derivanti da modifiche normative o organizzative e presidia il rispetto delle disposizioni previste, promuovendo un funzionamento effettivo del quadro di controllo. L'autonomia decisionale e l'indipendenza operativa sono garantite anche tramite requisiti stringenti di assenza di conflitti di interesse, anche potenziali, e di incompatibilità con ruoli gestionali o operativi che possano comprometterne l'imparzialità. Il Modello 231 stabilisce, in particolare, che ciascun componente sia collocato gerarchicamente in seno al CdA, dotato di poteri effettivi di iniziativa e controllo e di accesso alle informazioni aziendali rilevanti, privo di incarichi esecutivi o deleghe all'interno del CdA di Valvitalia, in diretta relazione con il Collegio Sindacale, non legato da rapporti familiari con amministratori o soci della società e delle società controllate e non titolare di quote superiori al 5% del capitale con diritto di voto della società.

Su base annuale, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale una comunicazione scritta che ricomprende le criticità eventualmente emerse, le segnalazioni ricevute (anche in forma anonima), le violazioni riscontrate, una valutazione sul funzionamento e sull'efficacia del sistema, le proposte di miglioramento e il piano attività per l'esercizio successivo. In parallelo, l'OdV svolge verifiche periodiche secondo un piano di controlli strutturato, finalizzato a valutare l'effettiva applicazione del Modello e la tenuta dei presidi; gli esiti vengono condivisi con le funzioni interessate e/o con i vertici aziendali, così da consentire l'adozione tempestiva di interventi correttivi in presenza di debolezze di controllo o di comportamenti non conformi.

Il Codice Etico, parte integrante del Modello 231, costituisce il riferimento fondamentale per la definizione dei valori e delle condotte attese da chiunque operi



in nome e per conto di Valvitalia. Il Codice definisce i principi cardine della condotta aziendale – tra cui onestà, trasparenza, integrità, correttezza, imparzialità, rispetto della legalità, professionalità, responsabilità sociale e tutela delle persone e dell’ambiente – prevedendo che ogni operazione sia orientata al rigoroso rispetto di tali principi e promuovendo comportamenti coerenti e responsabili. La funzione preventiva del Codice si esprime anche attraverso la diffusione di un approccio consapevole ai rischi di non conformità e alle possibili fattispecie di reato, contribuendo a rafforzare, in modo trasversale, la capacità dell’organizzazione di intercettare segnali critici e adottare condotte corrette nei rapporti interni ed esterni.

Nel perimetro estero, in particolare, sono previsti presidi specifici per la prevenzione della corruzione e per la gestione dei rapporti con terze parti. Nel Regno Unito, oltre alla presenza di un *Compliance Officer* con funzioni di supporto, consulenza, formazione e raccolta segnalazioni, il quadro di controllo include una due diligence proporzionata su agenti e partner, clausole contrattuali vincolanti, divieto di *facilitation payments* e di pagamenti in contanti, nonché una disciplina puntuale di *hospitality* e omaggi, che devono essere modesti, appropriati, trasparenti e preventivamente registrati o approvati. Il monitoraggio dell’efficacia è supportato da reportistica periodica al Board e da verifiche svolte da revisori esterni sul sistema di controllo contabile, a conferma di un approccio orientato alla tracciabilità e alla solidità del presidio.

A presidio dei rischi connessi alle relazioni con clienti e fornitori, le società estere adottano processi

tracciabili e sottoposti a controllo lungo l’intero ciclo commerciale e di procurement. Nel Regno Unito sono previsti riesami tecnici e regolatori degli ordini, gestione degli stati *on hold/off hold* e archiviazione sistematica della documentazione, a supporto della conformità e della trasparenza delle attività. I reclami dei clienti vengono registrati entro un giorno lavorativo in un apposito diario e sono gestiti attraverso azioni di contenimento, analisi delle cause e interventi correttivi, che possono includere, ove necessario, richiami o kit di ripristino; tali prassi rafforzano la responsabilizzazione verso il mercato e contribuiscono alla prevenzione di comportamenti non conformi, nonché alla tutela della sicurezza dei clienti e dell’affidabilità delle forniture.

L’efficacia del sistema è ulteriormente rafforzata dall’implementazione della Procedura Anticorruzione, emessa nel gennaio 2024, che prevede protocolli specifici per prevenire fenomeni corruttivi, attivi e passivi, nelle relazioni con la Pubblica Amministrazione e nei rapporti con soggetti terzi, definendo regole, responsabilità e modalità di controllo. In parallelo, Valvitalia ha formalizzato una propria Politica su Diversità, Inclusione e Diritti Umani, aggiornata nel 2025, con l’obiettivo di garantire che ogni individuo operante per conto dell’azienda possa sentirsi valorizzato e rispettato indipendentemente dalle proprie caratteristiche personali; la promozione della diversità e dell’inclusione è considerata parte integrante della cultura aziendale e contribuisce a rafforzare un ambiente di lavoro positivo e coerente con i principi etici del Gruppo.

Nel 2025, inoltre, la cultura d’impresa è stata ulteriormente sviluppata attraverso momenti strutturati di condivisione e confronto, orientati a rafforzare identità, coesione e consapevolezza dei valori aziendali. In particolare, la Group Conference di febbraio 2025 denominata *Accelerating our Growth Together*, ha rappresentato un’occasione di forte interazione in cui, anche alla luce dei risultati conseguiti, è stato avviato un lavoro di impostazione di un nuovo piano triennale, valorizzando i momenti di allineamento sull’identità aziendale e su come operare nel prossimo futuro. La cultura è stata richiamata e resa più tangibile anche nell’ambito del training “Valvitalia in azione”, durante il quale è stata effettuata un’introduzione dedicata a illustrare le principali novità organizzative (tra cui l’istituzione della V&S Division e della 3F Division) e a ribadire i valori e i comportamenti attesi. A ciò si sono affiancati *workshop* su leadership e *team building* indirizzati ai manager, per richiamarne il ruolo chiave nella trasmissione quotidiana della cultura Valvitalia, nonché l’utilizzo della newsletter interna come strumento di comunicazione continuativa per veicolare messaggi di appartenenza, aggiornamenti e riferimenti valoriali.

Sul piano degli organi di governo, il Consiglio di Amministrazione si riunisce mensilmente ed è costantemente informato sull’andamento del Gruppo tramite l’Amministratore Delegato. Il management viene aggiornato dall’Amministratore delegato nel corso delle riunioni periodiche mensili garantendo un flusso informativo regolare e coerente tra livello strategico e operativo. È inoltre formalmente istituito il Comitato Nomine e Remunerazioni, che si riunisce

periodicamente nel corso dell’anno, composto da tre membri del CdA e da Massimo Cunico (HR Chief Officer) in qualità di Segretario; il Presidente del collegio Sindacale viene sempre invitato mentre l’Amministratore Delegato partecipa, sempre su invito, in funzione dell’ordine del giorno. Il Comitato rappresenta un presidio rilevante nelle valutazioni riguardanti modifiche organizzative sostanziali (ad esempio variazioni della prima linea di riporto all’AD), assicurando un aggiornamento diretto e tempestivo al Consiglio, agevolandone le correlate delibere. In coerenza con le proprie attribuzioni, il Comitato presenta proposte o esprime pareri al CdA sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli Amministratori con particolari cariche e sui membri del management team, formulando inoltre proposte o pareri sui sistemi di incentivazione e sul monitoraggio della loro applicazione.

L’architettura di governance – fondata sul Modello 231 e sul Codice Etico e integrata con codici e normative locali nelle sedi estere – assicura un presidio coerente dei rischi di corruzione e di cattiva condotta, promuovendo comportamenti conformi, tracciabilità decisionale e miglioramento continuo del sistema di controllo interno. Nel corso del periodo di rendicontazione, Valvitalia non ha ricevuto condanne per violazioni riconducibili alla corruzione attiva e non è stata pertanto soggetta ad ammende o sanzioni economiche correlate.

Governare l'innovazione

Valvitalia continua a vedere l'innovazione come leva trasversale, rilevante rispetto all'insieme dei temi presidiati dagli ESRS e funzionale a generare benefici sulle dimensioni ambientali, sociali ed economiche del Gruppo. In un contesto industriale caratterizzato da applicazioni ad elevata criticità e da requisiti tecnici e regolatori stringenti, l'innovazione è stata indirizzata sia all'evoluzione del portafoglio prodotti sia al miglioramento dei processi, con l'obiettivo di rafforzare affidabilità, sicurezza e qualità delle soluzioni, aumentare l'efficienza operativa e contribuire alla riduzione degli impatti negativi lungo la catena del valore.

Un elemento distintivo del 2025 è stato il rafforzamento del presidio Corporate sull'innovazione e, più in generale, sui percorsi di miglioramento, attraverso l'avvio di un modello di governo maggiormente strutturato, introdotto per sostenere la crescita e accompagnare l'organizzazione verso paradigmi di eccellenza operativa. La funzione Business Excellence, formalizzata a fine 2024 e operativa a partire dal 2025, è stata concepita come leva trasversale di supporto e stimolo al miglioramento continuo: il suo mandato è misurare la maturità delle principali dimensioni di processo lungo l'intera catena del valore, dalla gestione del cliente alla supply chain, dal planning al manufacturing, dall'ingegneria alla logistica, rendere espliciti i

gap rispetto ai livelli attesi e attivare progetti di miglioramento con un approccio strutturato di Policy Deployment. In tale quadro, la Corporate ha operato come funzione di coordinamento e indirizzo, con un'impostazione assimilabile a un Project Management Office, garantendo allineamento tra Business Unit e stabilimenti, gestione del portafoglio progetti, pianificazione e avanzamento delle attività, nonché monitoraggio dei risultati attesi attraverso una cadenza di Business Review mensile, strumento attraverso cui le iniziative vengono formalizzate, tracciate e stimolate con regolarità.

Sul piano operativo, nel corso dell'anno sono state attivate sessioni di kaizen mirate presso più stabilimenti, tra cui Fittings, Fire Fighting e Rivanazzano Terme, con l'obiettivo di osservare ogni passaggio di processo, identificare le inefficienze e rimuoverle con interventi puntuali e verificabili. L'approccio ha abbracciato l'intera catena operativa: dalla fase commerciale e di generazione dell'offerta alla valutazione dei costi, dalla presa ordine all'ingegneria e al project management, fino a supply chain, procurement e spedizione.

L'introduzione di strumenti di misurazione e confronto, insieme a metriche dedicate, ha contribuito a consolidare un linguaggio comune e una maggiore consapevolezza interna rispetto a come

migliorare, oltre che cosa migliorare. Il 2025 ha rappresentato un anno di introduzione e rodaggio: progressivamente le funzioni e le Divisioni hanno acquisito familiarità con la metodologia e con il ruolo della Corporate come abilitatore e catalizzatore, promuovendo la trasferibilità delle best practice tra siti e ambiti diversi e sostenendo, quando necessario, percorsi di miglioramento più verticali con il coinvolgimento di competenze esterne qualificate.

La Business Excellence ha trovato un banco di prova concreto e particolarmente rilevante nella nascita della Divisione 3F, avviata nel luglio 2025 con l'obiettivo di rilanciare i business Fittings e Fire Fighting valorizzandone le sinergie di competenza attraverso un framework organizzativo comune. In questo contesto, la disponibilità di un modello strutturato di presidio dei processi, di metriche condivise e di logiche di Policy Deployment ha rappresentato un abilitatore rilevante per la costruzione della coesione interna e per l'avvio del percorso di rilancio, supportando la trasformazione di un gruppo di persone già presenti in un team abituato a operare insieme su obiettivi comuni.

Per le due aree vi è una necessità di innovazione differenziata: per il business Fittings, la questione principale è tecnologica, con recuperi di competitività attesi dall'adozione di tecnologie produttive più avanzate; per Fire Fighting, l'obiettivo è lo sviluppo di sistemi proprietari in sostituzione della dipendenza da componenti e certificazioni di ter-

zi, per ottenere maggiore libertà nella scelta dei fornitori e aumentare la capacità di manovrare su prezzo e margine. In entrambi i casi, l'orientamento condiviso è quello di inserire elementi di reale differenziazione, e non limitarsi a replicare a costo inferiore ciò che già esiste sul mercato.

Nel 2026, la Business Excellence entra nella propria fase di piena maturità operativa. L'obiettivo è consolidare i cantieri avviati, estendere la capillarità delle iniziative attraverso una seconda wave focalizzata sull'efficientamento produttivo, e tradurre la maggiore maturità metodologica in risultati misurabili di efficienza, qualità e competitività. Questa traiettoria risponde a una consapevolezza strategica precisa: la crescita sostenibile richiede non solo mercati da conquistare, ma una base operativa robusta e processi eccellenti, capaci di sostenere i volumi attesi senza compromettere qualità e tempi di consegna, ovvero le leve su cui si costruisce la fiducia duratura del cliente.



L'introduzione di strumenti di misurazione e confronto, insieme a metriche dedicate, ha contribuito a consolidare un linguaggio comune e una maggiore consapevolezza interna rispetto a come migliorare, oltre che cosa migliorare.

Sul piano operativo, le attività di ricerca e sviluppo nel 2025 hanno continuato a essere presidiate all'interno delle funzioni di ingegneria delle diverse Divisioni/Business Unit, attraverso risorse dedicate e team di progetto. Il ruolo Corporate ha assicurato il coordinamento dei gruppi di lavoro trasversali, composti da competenze provenienti da più enti tecnici, con l'obiettivo di realizzare le iniziative incluse nel piano investimenti e di garantire un avanzamento coerente con priorità e tempi. Le attività di R&D sono state inoltre supportate da collaborazioni accademiche consolidate, tra cui il Politecnico di Milano, che contribuiscono allo sviluppo di competenze e alla sperimentazione di soluzioni innovative.

Per quanto riguarda l'innovazione di prodotto, nel 2025 sono proseguiti gli sviluppi in ambiti connessi alla transizione energetica, con iniziative dedicate al trasporto dell'idrogeno e a soluzioni per applicazioni di *carbon capture*, anche attraverso l'impiego di materiali avanzati idonei sia al trasporto sia allo stoccaggio. Nello stesso perimetro si colloca l'avanzamento di una soluzione *Gas-under-Oil* progettata per contribuire alla riduzione delle emissioni in atmosfera, in coerenza con le aspettative di mercato in evoluzione e con la crescente attenzione ai profili emissivi delle applicazioni industriali.

In parallelo, nel 2025 l'innovazione ha continuato a concentrarsi sul comparto antincendio, sviluppando sistemi e componenti avanzati destinati a contesti ad elevata criticità. Sono proseguite le attività su soluzioni antincendio *water mist*, con particola-

re riferimento a configurazioni per ambiti militari e navali, e si è dato seguito allo sviluppo di sistemi dedicati alla protezione delle gallerie e di una nuova soluzione a gas destinata sia all'ambito Oil & Gas sia a quello civile. Nel medesimo quadro, è proseguita la progettazione del sistema antincendio per sale macchine in ambito navale, con l'obiettivo di garantire standard di protezione elevati anche in presenza di metanolo oltre che dei combustibili tradizionali. Tali linee di sviluppo, per la natura stessa delle applicazioni, risultano orientate ad aumentare la sicurezza e a ridurre il rischio di incidenti, contribuendo a prevenire potenziali danni a persone, infrastrutture e ambiente e a rafforzare l'affidabilità operativa degli impianti.

Nel 2025 si registrano inoltre avanzamenti su famiglie prodotto strategiche. È stata rilasciata la nuova gamma di attuatori a quarto di giro e sono proseguite le attività di sviluppo sulle valvole *Butterfly*, in coerenza con il percorso di ampliamento e specializzazione dell'offerta tecnica. In questo ambito, si inserisce anche il completamento dello sviluppo delle valvole *Butterfly* a triplo eccentrico *metal-to-metal*, gamma che consente di presidiare segmenti di mercato ad alto potenziale, valorizzando soluzioni evolute in termini di materiali e tecnologie per migliorare prestazioni, durata e affidabilità. In parallelo, nel corso dell'anno è proseguito il percorso finalizzato all'ottenimento delle certificazioni necessarie per operare in ambito nucleare, in linea con l'obiettivo di rafforzare la diversificazione applicativa e consolidare la resilienza del modello industriale in mercati altamente specializzati e regolamentati.

Sul versante dei processi, nel 2025 è proseguito il percorso di digitalizzazione dei banchi prova presso lo stabilimento di Rivanazzano, con avanzamenti che includono il completamento dei nuovi banchi prova e l'adozione di soluzioni orientate all'acquisizione dei dati in tempo reale e alla generazione più rapida della reportistica. Tale iniziativa consente di ridurre il tempo necessario all'operatore per l'analisi successiva alla raccolta dei dati e rende più efficiente l'attività di collaudo, rafforzando la solidità del controllo qualità e la ripetibilità delle verifiche. In parallelo, sono state condotte sperimentazioni su materiali innovativi attraverso tecnologie additive, finalizzate a valutarne l'eventuale integrazione nei processi produttivi futuri; inoltre, sono stati avviati approfondimenti su applicazioni dell'intelligenza artificiale con potenziale impatto sull'accelerazione di alcuni processi, coerentemente con l'obiettivo di incrementare efficacia ed efficienza operativa.

ESRS Index



Indice delle Disclosure Requirements degli European Sustainability Reporting Standards

Il presente ESRS Index riporta la mappatura completa delle Disclosure Requirements degli European Sustainability Reporting Standards (ESRS) rispetto ai contenuti del Bilancio di Sostenibilità 2025 del Gruppo Valvitalia. Il Report è redatto su base volontaria in conformità con i principi ESRS, approvati in attuazione della Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD).

Il perimetro di rendicontazione comprende tutti i siti del Gruppo: Rivanazzano Terme, Brendola, Castel San Giovanni, Arena Po e Ancona (Italia), Suzhou (Cina) e Hull – Broady Flow Control (Regno Unito).

Legenda colonne: Codice ESRS = identificativo standard e disclosure requirement; Pag. = numero di pagina nel Report; Contenuto nel Report = sintesi delle informazioni rese disponibili.

Codice ESRS	Disclosure Requirement	Pag.	Contenuto nel Report
ESRS 2 – INFORMAZIONI GENERALI / GENERAL DISCLOSURES			
Basi di redazione / Basis for Preparation			
ESRS 2 – BP-1	General basis for preparation of sustainability statements	28–29	Perimetro di rendicontazione volontario in conformità agli ESRS; incluse sedi di Italia, Cina (Suzhou) e UK (Hull – Broady)
ESRS 2 – BP-2	Disclosures in relation to specific circumstances	28–29	Evoluzione metodologica rispetto all'edizione precedente; rafforzamento raccolta dati sedi estere
Governance – GOV			
ESRS 2 – GOV-1	The role of the administrative, management and supervisory bodies	82–85	CdA (riunioni mensili), Organismo di Vigilanza (composizione collegiale), Comitato Nomine
ESRS 2 – GOV-2	Information provided to and sustainability matters addressed by administrative, management and supervisory bodies	82–85	Flussi informativi AD → CdA; questioni ESG integrate nei processi decisionali finanziari e di governance
ESRS 2 – GOV-5	Risk management and internal controls over sustainability reporting	36–39; 82–85	Modello integrato Risk Management + CFO per rischi ESG; OdV: verifiche periodiche e reporting annuale al CdA

Codice ESRS	Disclosure Requirement	Pag.	Contenuto nel Report
ESRS 2 – INFORMAZIONI GENERALI / GENERAL DISCLOSURES			
Strategia – SBM / Strategy			
ESRS 2 – SBM-1	Strategy, business model and value chain	8–25	Identità, storia, divisioni (Valves & Systems, 3F – Fittings & Fire Fighting, Broady BU), catene del valore upstream/midstream/downstream
ESRS 2 – SBM-2	Interests and views of stakeholders	30–35; 73–79	~280 rispondenti (dipendenti, fornitori, clienti, banche, università, enti territoriali); questionari differenziati per categoria
ESRS 2 – SBM-3	Material impacts, risks and opportunities and their interaction with strategy and business model	30–37	Doppia materialità: impatto e finanziaria; matrice con posizionamento temi ESG
Gestione degli impatti – IRO / Impact Management			
ESRS 2 – IRO-1	Description of the processes to identify and assess material impacts, risks and opportunities	30–37	Metodologia: importanza percepita × coefficiente probabilità; confronto con Risk Management e CFO; validazione incrociata
ESRS 2 – IRO-2	Disclosure requirements covered by the sustainability statement	90–91	ESRS Index: mappatura completa delle disclosure requirement rispetto ai contenuti del Report
ESRS E1 – CAMBIAMENTI CLIMATICI / CLIMATE CHANGE			
E1-1	Transition plan for climate change mitigation	49–55	Orientamento verso riduzione emissioni, efficienza energetica; piano fotovoltaico; contratti energetici vantaggiosi
E1-2	Policies related to climate change mitigation and adaptation	49–55	ISO 14001 attivo su tutti i siti; analisi periodica processi produttivi; misure correttive e preventive
E1-3	Actions and resources related to climate change policies	38–39; 49–55	Coperture assicurative contro interruzioni operative; S&OP per supply chain; riduzione esposizione volatilità energetica
E1-4	Targets related to climate change mitigation and adaptation	38–39; 49–55	Obiettivi di contenimento emissioni, uso efficiente risorse energetiche, conformità normativa applicabile
E1-5	Energy consumption and mix	49–51	Totale 35.799 MWh (+9% vs 2024): fossile 99% (gas naturale 25.383 MWh), rinnovabile 0,9%; Italia = 94% dei consumi
E1-6	Gross Scopes 1, 2, 3 and total GHG emissions	52–55	Scope 1: 5.883 tCO ₂ e Scope 2 LB: 1.963 tCO ₂ e Scope 3: 85.907 tCO ₂ e Totale LB: 93.753 tCO ₂ e Acquisti = 82,9% Scope 3

Codice ESRS	Disclosure Requirement	Pag.	Contenuto nel Report
ESRS E2 – INQUINAMENTO / POLLUTION			
E2-1	Policies related to pollution	42–48	ISO 14001: identificazione aspetti ambientali diretti e indiretti; prevenzione inquinamento come priorità operativa
E2-2	Actions and resources related to pollution	38–39; 42–48	Monitoraggio emissioni in atmosfera (saldatura, verniciatura, lavorazioni meccaniche); piani correttivi periodici
E2-3	Targets related to pollution	38–39	Riduzione progressiva impatti ambientali negativi; conformità prescrizioni applicabili; revisione della direzione
E2-4	Pollution of air, water and soil	42–48	Gestione emissioni da riscaldamento/climatizzazione stabilimenti; lavorazioni meccaniche, saldatura e assemblaggio
E2-5	Substances of concern and substances of very high concern	34–37; 42–48	Controllo sostanze preoccupanti; requisiti su fornitori tramite Codice Condotta Fornitori
ESRS E3 – ACQUE E RISORSE MARINE / WATER AND MARINE RESOURCES			
E3-1 → E3-5	Water and marine resources (policies, actions, targets, metrics, financial effects)	36–37	Non materiale per il Gruppo secondo le soglie di materialità adottate nell'analisi di doppia materialità
ESRS E4 – BIODIVERSITÀ ED ECOSISTEMI / BIODIVERSITY AND ECOSYSTEMS			
E4-1 → E4-9	Biodiversity and ecosystems (policies, actions, targets, metrics, financial effects)	36–37; 42–48	Non materiale nel perimetro attuale; presidiato indirettamente tramite ISO 14001 e gestione impatti ambientali
ESRS E5 – ECONOMIA CIRCOLARE / CIRCULAR ECONOMY			
E5-1	Policies related to resource use and circular economy	42–48	ISO 14001; acciaio come materiale circolare per eccellenza (riciclabile 100%, World Steel Association)
E5-2	Actions and resources related to resource use and circular economy	42–48	Durabilità prodotti, riparabilità, disponibilità ricambi; riduzione scarti e sostituzioni premature; gestione fine vita acciaio
E5-3	Targets related to resource use and circular economy	38–39; 42–48	Prevenzione rifiuti, corretta gestione flussi, impiego efficiente materiali come obiettivi ISO 14001
E5-4	Resource inflows	42–44	Acciaio come materia prima principale; 98,15% materie prime siderurgiche convertite in prodotti o co-prodotti (worldsteel 2025)
E5-5	Resource outflows	44–47	Rifiuti totali: 2.511.803 kg (-23,5%); devianti dallo smaltimento: 83,6%; non riciclati: 16%; rifiuti pericolosi recuperati: 40.343 kg

Codice ESRS	Disclosure Requirement	Pag.	Contenuto nel Report
ESRS S1 – FORZA LAVORO PROPRIA / OWN WORKFORCE			
S1-1	Policies related to own workforce	58–60	Politica D&I e Diritti Umani 2025, Codice Etico, Modello 231; allineamento a ILO, UDHR, Principi Guida ONU, OCSE
S1-2	Processes for engaging with own workers and workers' representatives about impacts	58–60; 68–71	Business Review mensile fino a 2ª linea AD; formazione 'Valvitalia in Azione'; survey soddisfazione; progetto 360°
S1-3	Processes to remediate negative impacts and channels for own workforce to raise concerns	58–60; 82–85	Whistleblowing (valvitalia.integrityline.com): anonimo, riservatezza garantita, accessibile anche a esterni
S1-4	Taking action on material impacts on own workforce, managing material risks and opportunities	38–39; 68–71	Piano riqualificazione blue collar; newsletter trimestrale IT/EN/CN; mentoring
S1-5	Targets related to own workforce	38–39; 58–65	Zero infortuni; aumento presenza femminile in leadership; contrasto gender pay gap; sviluppo competenze tecniche
S1-6	Characteristics of undertaking's employees	60–61	846 dipendenti (+1,4%): Italia 656, Cina 115, UK 75 636 uomini, 210 donne (24,8%) 772 tempo indeterminato (91,3%)
S1-8	Collective bargaining coverage and social dialogue	58–60	Rispetto pieno normativa su orari, straordinari, ferie, riposi, congedi; libertà di associazione e contrattazione collettiva
S1-9	Diversity metrics	60–63	Per genere (M/F), età (under 30: 71; 30–50: 388; over 50: 386), contratto (indeterminato/determinato), orario (full/part-time)
S1-10	Adequate wages	62–64	Remunerazione media per livello (dirigenti, quadri, impiegati, operai) per Italia, Cina e Broady (£); analisi gender pay gap
S1-12	Persons with disabilities	58–60	Politica D&I: rimozione barriere fisiche e culturali; misure concrete per inclusione persone con diverse abilità
S1-13	Training and skills development metrics	65–67	11.673 ore totali: Italia 9.069h (11,8h pro capite – esclusa obbligatoria), Cina 2.280h (27h), Broady 324h (1,5h)
S1-14	Health and safety metrics	64–67	6/7 siti certificati ISO 45001 Infortuni registrabili: 3 (tasso 1,87) 0 decessi 40 giorni persi 1.601.657,83 ore lavorate
S1-15	Work-life balance metrics	58–60; 68–71	Smart working, flessibilità oraria (ove compatibile con ruolo), supporto genitorialità e caregiving; 32 part-time attivi
S1-16	Remuneration metrics (pay gap and total remuneration)	62–64	Italia: dirigenti -17,9%; quadri -1,1%; impiegati -20,4% Cina: quadri -22,6%; impiegati -41,8% Broady (£): donne > uomini in tutti i livelli
S1-17	Incidents, complaints and severe human rights impacts related to own workforce	64–67; 82–85	0 condanne per corruzione attiva; 0 casi di lavoro forzato o minorile; nessuna ammenda o sanzione nel periodo

Codice ESRS	Disclosure Requirement	Pag.	Contenuto nel Report
ESRS S2 – LAVORATORI NELLA CATENA DEL VALORE / VALUE CHAIN WORKERS			
S2-1	Policies related to value chain workers	76–79	Codice di Condotta Fornitori (vincolante per sedi italiane): ILO, UDHR; divieto lavoro forzato/minorile, diritti sindacali
S2-2	Processes for engaging with value chain workers about impacts	76–79	Questionari di qualifica (Livello A/B), audit in sito, verifiche documentali su qualità, sicurezza e pratiche ESG
S2-3	Processes to remediate negative impacts related to value chain workers	76–79	Whistleblowing (valvitalia.integrityline.com); esclusione Albo Fornitori e Black List per violazioni gravi
S2-4	Taking action on material impacts on value chain workers, managing risks and opportunities	38–39; 76–79	Revisione contratti subappalto; procedure legali dedicate; formazione gestione subfornitori; rispetto diritti umani come requisito
S2-5	Targets related to value chain workers	38–39; 76–79	Miglioramento standard ESG nella catena di fornitura; estensione requisiti a subfornitori e subappaltatori
ESRS S3 – COMUNITÀ INTERESSATE / AFFECTED COMMUNITIES			
S3-1	Policies related to affected communities	68–71	Codice Etico, Linea di Condotta RSI; ISO 14001 e 45001 per impatti ambientali e sociali territoriali
S3-2	Processes for engaging with affected communities about impacts	68–71	Procedura interna per donazioni/sponsorizzazioni: raccolta richieste, verifica Legal, autorizzazione AD
S3-3	Processes to remediate negative impacts on affected communities	68–71	Monitoraggio impatti ambientali locali; prevenzione esternalità negative; conformità prescrizioni normative locali
S3-4	Taking action on material impacts on affected communities, managing risks and opportunities	70–71	Italia: Fondazione Veronesi, Università Pavia, Croce Rossa Voghera, Cena dei Portici UK: Food Bank, Cash for Kids Cina: donazione benefica UAE: eventi istituzionali
ESRS S4 – CONSUMATORI E UTILIZZATORI FINALI / CONSUMERS AND END-USERS			
S4-1	Policies related to consumers and end-users	74–75	Codice Etico, Modello 231, Politica Anticorruzione, GDPR; whistleblowing accessibile a clienti
S4-2	Processes for engaging with consumers and end-users about impacts	74–75	Sistema Qualità: raccolta e misurazione feedback, riesame management, azioni correttive/preventive; co-design su commesse complesse
S4-3	Processes to remediate negative impacts related to consumers and end-users	74–75	Canali pubblici (Assistenza, Service, Contatti, Ricambi); first response team entro 24h su scala globale
S4-5	Targets related to consumers and end-users	74–75	Evoluzione Aftermarket in Customer Service di Gruppo (riporto diretto AD); portafoglio servizi post-vendita basato su feedback clienti

Codice ESRS	Disclosure Requirement	Pag.	Contenuto nel Report
ESRS G1 – CONDOTTA DELLE IMPRESE / BUSINESS CONDUCT			
G1-1	Business conduct policies and corporate culture	82–85	Codice Etico + Modello 231 (aggiornato fine 2024, in vigore feb. 2025); Politica Anticorruzione gen. 2024; Group Conference 'Accelerating our Growth Together'
G1-2	Management of relationships with suppliers and other business partners	76–79	Codice Condotta Fornitori; qualifica Livello A/B; sorveglianza continuativa; azioni correttive; rivalutazione periodica
G1-3	Prevention and detection of corruption or bribery	82–85	OdV collegiale; whistleblowing; Procedura Anticorruzione; Broady Code of Conduct Anti-Bribery; Compliance Officer UK; due diligence su agenti e partner
G1-4	Confirmed incidents of corruption or bribery	84–85	0 condanne per corruzione attiva nel periodo di rendicontazione; nessuna ammenda, sanzione economica o procedimento in corso
G1-6	Payment practices	76–79	Italia: 99 gg medi (standard 90 gg) UK – Broady: 45 gg fine mese, 85% nei termini, scostamento medio 20 gg Cina: 60 gg, 90% nei termini, scostamento medio 60 gg

Note metodologiche

- Il Bilancio di Sostenibilità 2025 è redatto su base volontaria in coerenza con i principi ESRS, in un contesto regolatorio europeo caratterizzato dal pacchetto 'Omnibus' di semplificazione.
- Il perimetro di materialità è stato determinato attraverso un'analisi di doppia materialità (impatto e finanziaria) con il coinvolgimento di circa 280 stakeholder interni ed esterni.
- Le emissioni GHG sono calcolate secondo le me-

todologie GHG Protocol: Scope 1 e 2 con metodo location-based (LB) e market-based (MB); Scope 3 secondo le categorie rilevanti.

- I dati energetici e ambientali coprono l'intero perimetro di Gruppo incluse le sedi di Cina (Suzhou) e Regno Unito (Hull – Broady Flow Control).
- Le indicazioni 'Non applicabile' si riferiscono a temi esclusi dall'analisi di materialità secondo le soglie adottate (es. acque e risorse marine, biodiversità)

