

THE ITALIAN SEA GROUP

DICHIARAZIONE CONSOLIDATA DI CARATTERE NON FINANZIARIO 2023

AI SENSI DEL D. LGS. N 254/2016

PICCHIOTTI
SINCE 1875

 ADMIRAL








 PERINI NAVI

TECNOMAR

NCA REFIT

CELI
1920

INDICE

	Lettera dell'Amministratore Delegato	02		
1.	Identità e Strategia	07		
TISG	The Italian Sea Group	08		
	La storia	14		
	<i>Gli eventi significativi del 2023</i>	<i>16</i>		
	I Brand	18		
	Mission e Valori	26		
	Ricerca e innovazione di prodotto	28		
	<i>Il S/Y Artexplorer: design, arte e sostenibilità ambientale</i>	<i>29</i>		
2.	Sostenibilità di TISG	31		
	Analisi del contesto	32		
	Gli Stakeholder di TISG	34		
	Analisi di materialità e contesto di sostenibilità	36		
	<i>Processo di materialità</i>	<i>36</i>		
	I pilastri e gli obiettivi di sostenibilità	43		
3.	Governance, Etica e Integrità	47		
	Corporate Governance	48		
	<i>Organi di governo e controllo</i>	<i>49</i>		
	<i>Governance della sostenibilità</i>	<i>53</i>		
	Etica, responsabilità e trasparenza	55		
	<i>Modello Organizzativo 231 e anticorruzione</i>	<i>56</i>		
	<i>Codice Etico e tutela dei Diritti Umani</i>	<i>57</i>		
4.	Responsabilità economica	61		
	Andamento della gestione	62		
	Valore economico generato e distribuito agli stakeholder	62		
	Tassonomia – Raccordo con il Regolamento (UE) 2020/852	63		
	<i>Informazioni sui valori contabili considerati a supporto del calcolo dei kpi</i>	<i>65</i>		
5.	Gestione responsabile della catena del valore	69		
	Selezione e qualifica dei fornitori	70		
	Soddisfazione del cliente	72		
			6.	Responsabilità sociale
				
				76
			Politica di gestione del personale	76
			<i>Attività di recruitment</i>	<i>77</i>
			<i>Composizione del personale</i>	<i>79</i>
			<i>Diversità e pari opportunità</i>	<i>82</i>
			<i>Formazione e sviluppo delle risorse</i>	<i>84</i>
			Benessere dei dipendenti	86
			Salute e sicurezza sul lavoro	88
			<i>Sistema di gestione e organizzazione della sicurezza</i>	<i>88</i>
			<i>Infortuni e malattie professionali</i>	<i>89</i>
			<i>Formazione del personale in materia H&S</i>	<i>91</i>
			7.	Sostenibilità per il territorio
				
				93
			8.	Responsabilità ambientale
				
				99
			Facilities e processi produttivi	102
			Sistema di gestione e performance ambientali	104
			<i>Consumi energetici e fonti rinnovabili</i>	<i>104</i>
			<i>Prelievi e scarichi idrici</i>	<i>106</i>
			<i>Materie prime e materiali</i>	<i>108</i>
			<i>Gestione dei rifiuti</i>	<i>109</i>
			<i>Emissioni</i>	<i>111</i>
			Nota metodologica	116
			ALLEGATO I: KPI FATTURATO	120
			ALLEGATO II: KPI CAPEX	121
			ALLEGATO III: KPI OPEX	122
			MODELLI EX ALLEGATO XII REGOLAMENTO DELEGATO (UE) 2021/2178	123
			GRI CONTENT INDEX	124

LETTERA DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO

Cari Stakeholder,

il 2023 è stato un altro anno ricco di importanti traguardi raggiunti e di ulteriore crescita per il nostro Gruppo, nonostante un contesto internazionale sfidante. Abbiamo dimostrato visione, determinazione e la capacità di superare le molte complessità esogene, con impegno e grande dedizione.

Abbiamo ottenuto risultati entusiasmanti dal punto di vista commerciale, finanziario e di presenza geografica nel mondo; abbiamo rafforzato il posizionamento dei nostri marchi nel segmento del lusso a livello globale ed abbiamo acquisito la storica falegnameria CELI 1920, un'eccellenza assoluta nel settore dell'ebanistica di alta gamma, per la quale abbiamo importanti progetti di sviluppo.

Il 2023 ha inoltre segnato il ritorno di The Italian Sea Group al Monaco Yacht Show con ben 6 yacht in esposizione, tra cui tre nuovi modelli custom made ed ha visto il completamento degli investimenti nella capacità produttiva dei cantieri di Marina di Carrara e La Spezia, che ci hanno permesso di potenziare sia le attività di shipbuilding che quelle di refit.

Abbiamo mantenuto tutte le promesse fatte ai nostri stakeholder ed abbiamo superato le aspettative dei nostri azionisti e della comunità finanziaria, raggiungendo ricavi per 364 milioni di Euro e un EBITDA Margin del 17%, ben oltre la Guidance annunciata all'inizio dell'anno.

Questi risultati sono il frutto del grande impegno congiunto da parte dei nostri manager, dipendenti, fornitori, partner, investitori – tutti parte attiva di un sistema virtuoso di rispetto reciproco e fattiva collaborazione.

In questo contesto, la Responsabilità Sociale rappresenta il fondamento strategico del nostro business, oltre che il principio ispiratore di ogni scelta che quotidianamente compiamo. Pertanto, anche in ambito ESG abbiamo ottenuto importanti traguardi, sia in termini ambientali, che sociali e di governance.

Primo tra tutti, l'ottenimento del rating ESG da parte di Cerved Rating Agency, rating pari ad una tripla B in fascia di performance alta e corrispondente a un'elevata capacità di gestione dei fattori di rischio e delle opportunità. Tale Rating ha messo in evidenza un elevato grado di consapevolezza delle tematiche ESG e un alto livello di integrazione degli aspetti di sostenibilità nel modello di governance societaria.



G I O V A N N I
C O S T A N T I N O

Dal punto di vista ambientale, il nostro efficiente sistema di gestione e le molte iniziative messe in atto - dalla realizzazione di impianti fotovoltaici in tutte le facilities alla realizzazione di step importanti nel processo di decarbonizzazione - ci hanno portato ad ottenere la certificazione ISO 14001:2015 con un anno di anticipo rispetto all'obiettivo che ci eravamo prefissati.

Nel corso del 2023 abbiamo dedicato grande attenzione alla supply chain, asset strategico del nostro business, mappando in termini di ESG tutti i nostri fornitori in Italia e all'estero e stringendo ulteriori accordi di factoring con primarie istituzioni per sostenere la liquidità delle aziende della filiera.

Le nostre persone hanno rappresentato un importante punto di attenzione, sul quale abbiamo investito significativamente. Abbiamo svolto un'indagine di clima che ha coinvolto tutti i dipendenti del Gruppo in Italia e all'estero, per ascoltarne la voce e comprenderne le esigenze; abbiamo più che raddoppiato le ore medie di formazione per ciascun dipendente ed è stato avviato il progetto NewGen per facilitare l'accesso al mondo del lavoro di giovanissime risorse, iniziando dal Dipartimento Qualità, il fiore all'occhiello della nostra organizzazione.

Il 2023 ha segnato il nostro ingresso nel Global Compact delle Nazioni Unite, la più grande iniziativa a livello mondiale che invita le aziende ad allineare le proprie attività e strategie a Dieci Principi universalmente riconosciuti in materia di Diritti Umani, del Lavoro, Ambiente ed Anticorruzione, e di intraprendere azioni a supporto del raggiungimento dei "Sustainable Development Goals" (SDGs – Obiettivi per uno Sviluppo Sostenibile) delle Nazioni Unite.

Abbiamo continuato ad investire – e continueremo a farlo - nella ricerca di soluzioni innovative per ridurre l'impatto ambientale dei nostri yacht, con importanti feature finalizzate, tra l'altro, alla generazione di energia green a bordo e all'abbattimento delle emissioni in atmosfera; In quest'ottica, il catamarano Artexplorer, presentato al Monaco Yacht Show, rappresenta già un benchmark per il settore.

La Dichiarazione Non Finanziaria 2023 presenta informazioni dettagliate su quanto abbiamo realizzato finora e su quanto ci impegniamo a realizzare nei prossimi anni. Con l'impegno e la dedizione che mettiamo in ogni attività, proseguiremo nell'implementazione del piano triennale ESG, consapevoli che il successo di qualsiasi business non possa prescindere dallo sviluppo di un sistema sostenibile, che porti benefici a tutti gli stakeholder e all'intera comunità.

Desidero ringraziare l'instancabile famiglia di The Italian Sea Group, che ogni giorno offre a vari livelli un contributo fondamentale allo sviluppo della nostra "fabbrica delle emozioni". E desidero ringraziare sentitamente voi Stakeholder, che continuate a credere nel nostro progetto e a camminare al nostro fianco: sono certo che, insieme, continueremo a costruire valore sostenibile per gli anni a venire.



FOUNDER AND CEO

TISG



1

IDENTITÀ E STRATEGIA

IDENTITÀ E STRATEGIA

1.260 YACHT
DAL 1575 AD OGGI

2 DIVISIONI
SHIPBUILDING E REFIT

6
BRAND

PARTNERSHIP
CON IMPORTANTI MARCHI
DEL LUSSO ITALIANO

120.000 MQ
FACILITIES MARINA DI CARRARA

32.000 MQ
FACILITIES LA SPEZIA

30.000 MQ
FACILITIES CELI 1920

30.000 MQ
7 CANTIERI - TISG TURKEY

27.000 MQ
PANNELLI SOLARI IN TUTTE
LE FACILITIES

THE ITALIAN SEA GROUP

The Italian Sea Group (di seguito anche "TISG") è una società quotata su EuroNext Milan e uno tra i gruppi più rinomati della nautica internazionale, punto di riferimento assoluto nella progettazione e costruzione di yacht da 20 a 100 metri di lunghezza e nelle attività di refit di yacht fino a 140 metri. Con cantieri strategicamente posizionati in prossimità dei porti di Marina di Carrara e La Spezia e facilities all'avanguardia anche a Viareggio, Terni e in Turchia, The Italian Sea Group ha visto il varo di 1.260 yacht dal 1575 ad oggi. Fanno parte del Gruppo i Brand: Picchiotti, Admiral, Perini Navi, Tecnomar, NCA Refit e CELI.

L'Headquarter di Marina di Carrara si estende su una superficie di oltre 120.000 mq e vanta un sito produttivo all'avanguardia, dotato di due bacini di carenaggio, di cui uno coperto, rispettivamente di 200 e 147 metri, 12 aree produttive per la divisione shipbuilding, 25 per la divisione Refit, una capacità di sollevamento totale pari a 1.000 tonnellate, 1.000 metri di banchina e 3.300 tonnellate di chiatta galleggiante potenziata per il varo di yacht e mega yacht fino a 100 metri e oltre.

La sede direzionale del Gruppo, in fase di ampliamento per circa 3.500 mq, presenta un ambiente dal design elegante e ricercato, emblema dello stile e dell'attenzione al dettaglio che costituiscono alcune delle caratteristiche fondanti di The Italian Sea Group.

Il cantiere di La Spezia copre una superficie di circa 32.000 metri quadrati e offre 3 slot produttivi per yacht fino a 70 metri e 14 slot destinati alla divisione Refit, oltre ad ospitare l'intera produzione Tecnomar for Lamborghini 63. A Viareggio è stato inaugurato il nuovo hub di falegnameria dove sorgeva la storica falegnameria di Perini Navi, insieme ad un flagship commerciale. A seguito degli investimenti fatti per il rilancio della neoacquisita CELI 1920, grazie all'acquisto di due nuovi capannoni, la capacità produttiva attuale conta circa 30.000 metri quadrati.

In Turchia, dove TISG collabora con partner di lungo periodo per la realizzazione degli scafi e delle sovrastrutture, la società può contare su 7 cantieri per un totale di circa 30.000 metri quadrati, che assicurano la produzione in contemporanea di 13 yacht fino a 100 metri.

Confermando il proprio posizionamento strategico nel segmento di alta gamma, TISG ha sviluppato partnership con importanti marchi del lusso italiano: Giorgio Armani, per la realizzazione di yacht a sua firma, esprimendo la fusione tra due eccellenze dello stile italiano nella moda e nella nautica, e Automobili Lamborghini, per la progettazione e realizzazione del "Tecnomar for Lamborghini 63", motor-yacht in edizione limitata dalle straordinarie prestazioni e dalla qualità oltre ogni limite.



STRATEGIA E MODELLO DI BUSINESS

Gli altissimi standard estetici e qualitativi sono una parte essenziale della filosofia di The Italian Sea Group, che focalizza la propria strategia sul design e sulla produzione di yacht totalmente customizzati e di grandi dimensioni. Il modello di business, volto alla totale soddisfazione del cliente, si articola in due divisioni: Shipbuilding e Refit.

SHIPBUILDING



Il core business di The Italian Sea Group consiste nella costruzione di yacht attraverso i brand Picchiotti, Admiral, Perini Navi e Tecnomar. La Società concentra la propria attività sui mega e giga yacht oltre i 50 metri, totalmente personalizzati sia nelle linee esterne che negli interni, e si avvale di una forte capacità progettuale e produttiva e di un know-how consolidato negli anni, che ha permesso a TISG di posizionarsi nel segmento più alto del mercato in termini di qualità tecnica ed estetica, con forte enfasi su uno stile tipicamente italiano e un approccio flessibile nei confronti delle richieste dei clienti più esigenti. Recentemente TISG ha lanciato alcune linee di yacht semi-custom quali Panorama, Gentleman Picchiotti e Admiral 40, per ottimizzare la capacità produttiva e contribuire all'ulteriore sviluppo del business, senza richiedere un significativo sforzo progettuale da parte del team di ingegneri e architetti interni.

REFIT



Parallelamente alle attività di shipbuilding, TISG svolge attività di refit su yacht fino a 140 metri di lunghezza, ospitati nelle facilities all'avanguardia della Società. L'ampio spettro delle attività di refit spazia dalla manutenzione ordinaria e upgrade degli impianti, alla modifica degli arredi fino ad interventi più complessi di retrofit e modifica o ampliamento degli spazi di bordo.

TISG ha inoltre sviluppato un sofisticato sistema di accoglienza e ospitalità per gli equipaggi degli yacht in refit, offrendo loro un attento servizio di conciergerie e mettendo a disposizione il Village, struttura di lusso dove le crew possono usufruire di una palestra, una SPA e di un ristorante gourmet.



I PILASTRI DELLA STRATEGIA

FOCUS SU YACHT DI GRANDI DIMENSIONI



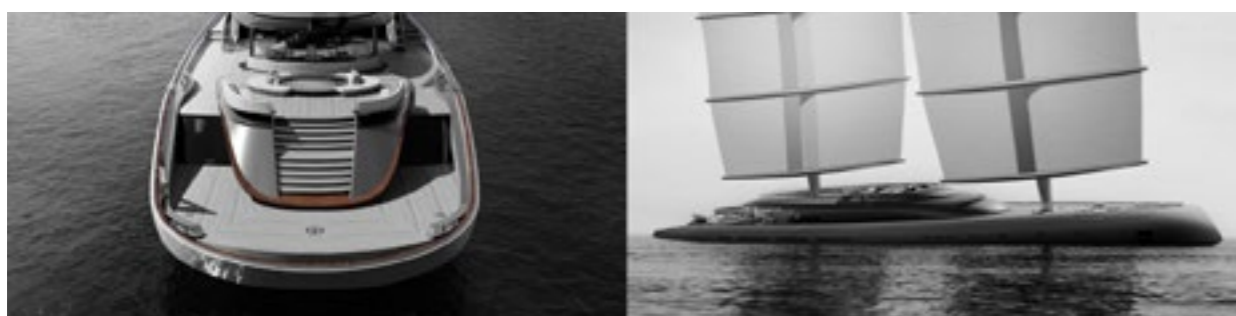
Grazie a facilities all'avanguardia che consentono la contemporanea costruzione di yacht di grandi dimensioni, TISG focalizza la propria strategia sul segmento dei mega e dei giga yacht, che garantisce una più alta visibilità del backlog negli anni. Il segmento di yacht oltre i 50 metri, principale focus di TISG, rappresenta oltre l'80% dell'Order Book della Società ed ha mostrato una forte resilienza negli ultimi anni, grazie anche ad un significativo aumento nel numero di Ultra High Net Worth Individuals.

OTTIMIZZAZIONE DELLA CAPACITÀ PRODUTTIVA



Grazie all'acquisizione del complesso Perini Navi e ai piani di investimento denominati TISG 4.0 e 4.1, il Gruppo ha significativamente ampliato la propria capacità produttiva. L'ottimizzazione della stessa è al centro della propria strategia, anche attraverso i nuovi progetti di produzione semi-custom.

RILANCIO DI PERINI NAVI



Il rilancio dello storico brand passa dalla realizzazione di sailing yacht dalle linee classiche e, al tempo stesso, dal lancio della nuova flotta "Genesis", che propone una rinnovata estetica contemporanea, pur nel rispetto della tradizione Perini Navi.

PARTNESHIP STRATEGICHE NEL SETTORE LUSO



The Italian Sea Group rafforza il proprio posizionamento nel mercato anche grazie agli importanti accordi di collaborazione con brand di spicco nel settore del lusso e del Made in Italy, con i quali condivide gli stessi valori. Ne sono esempi il progetto in edizione limitata Tecnomar for Lamborghini 63, in collaborazione con Automobili Lamborghini e la consolidata collaborazione con Giorgio Armani per il design di linee esterne ed interne di yacht a marchio Admiral.

INIZIATIVE ESG



La strategia ESG di TISG è fortemente interconnessa con la strategia di business ed è parte del DNA della Società. Da un punto di vista ambientale, TISG adotta un approccio proattivo con un forte focus sull'innovazione e sulla sostenibilità dei materiali; la Società utilizza per i suoi yacht principalmente alluminio ed acciaio ed investe nella ricerca di propulsioni e soluzioni innovative per l'abbattimento delle emissioni e la generazione di energia green a bordo degli yacht. Inoltre, soddisfa gran parte del proprio fabbisogno energetico grazie all'auto produzione di energia dagli impianti fotovoltaici installati nelle proprie facilities. Grande attenzione è dimostrata alle risorse umane e alla loro continua formazione grazie alla TISG Academy, progetto dedicato al training dei dipendenti e dei laureandi delle Università di Genova, La Spezia e Trieste, attraverso corsi di eccellenza tenuti da docenti universitari e professionisti del settore.

LA STORIA

The Italian Sea Group (TISG) nasce dalla visione del suo Fondatore, Giovanni Costantino, il quale dopo una solida esperienza imprenditoriale e aziendale maturata nel settore dell'arredamento, acquisisce nel 2009 il 100% di Tecnomar S.p.A., società specializzata nella costruzione di yacht sportivi e performanti, e nel 2011 della Admiral S.p.A., società specializzata nella produzione di super yacht in acciaio e alluminio.

La crescita del numero di contratti e l'aumento delle dimensioni degli yacht in costruzione richiede di investire in un sito produttivo più grande e con accesso diretto al mare. Per questo, nel dicembre 2012 la GC Holding S.p.A., società di proprietà di Giovanni Costantino, acquisisce il 100% del capitale sociale di Nuovi Cantieri Apuania S.p.A. (oggi The Italian Sea Group S.p.A.), società a partecipazione statale in forte crisi che, all'interno del cantiere di Marina di Carrara, realizza navi commerciali e da crociera.

Nato nel 1942 e grazie a strutture molto avanzate per l'epoca, il cantiere di Marina di Carrara, che oggi rappresenta l'Headquarter di TISG, in pochi anni si specializza nella costruzione di navi di medio tonnellaggio. Nel corso degli anni '50 e '60 un ulteriore potenziamento delle attrezzature permette al Cantiere la realizzazione di costruzioni sempre più grandi. Nel 1973 la struttura è ulteriormente ampliata con la costruzione di un bacino di 200 metri di lunghezza e 35 metri di larghezza. L'acquisizione del cantiere da parte di Giovanni Costantino assicura il mantenimento dei livelli occupazionali e il rilancio di un'azienda al momento in crisi ma con un recente passato da protagonista nella cantieristica navale. L'acquisizione permette inoltre a TISG di ampliare la capacità produttiva e di trattenere prezioso know-how specializzato nella costruzione di navi di grandi dimensioni.

Si realizzano nel tempo importanti investimenti, quali l'ampliamento e la completa ristrutturazione della sede sociale, l'organizzazione delle aree dedicate alle nuove produzioni, la realizzazione di una acciaieria, una tappezzeria, una falegnameria e l'ampliamento delle zone dedicate alle attività di refit, iniziate nel 2015 e favorite dalla posizione strategica delle facilities, vicine a rinomate mete turistiche e pertanto tappa privilegiata per gli yacht che navigano nel Mediterraneo.

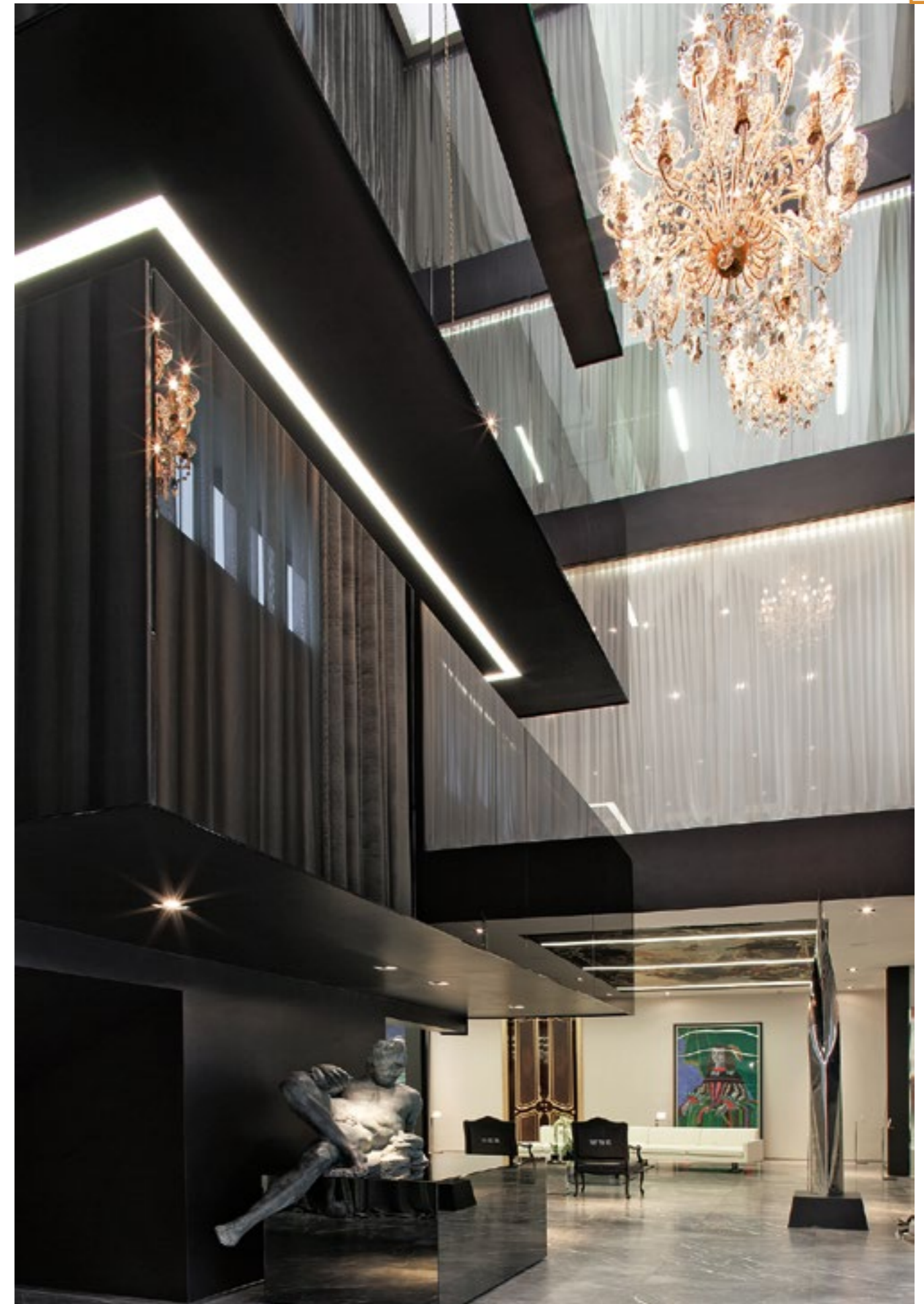
Nel 2020 il Consiglio di Amministrazione di TISG delibera un piano di investimenti denominato TISG 4.0 per circa 40 milioni di Euro, con l'obiettivo di incrementare ulteriormente la capacità produttiva del cantiere.

Il 3 giugno 2021 si conclude l'offerta di vendita e sottoscrizione delle azioni ordinarie della Capogruppo finalizzata alla quotazione sul Mercato Telematico Azionario, organizzato e gestito da Borsa italiana S.p.A., ora denominato Euronext Milan, e l'8 giugno 2021 rappresenta il primo giorno di negoziazione delle azioni di The Italian Sea Group S.p.A. (TISG).

Il 4 novembre 2021 il Consiglio di Amministrazione delibera un ulteriore piano di investimenti denominato TISG 4.1 del valore di 14 milioni di Euro, completato nel corso del 2022.

La crescita dell'azienda non si ferma e il 22 dicembre 2021 TISG, attraverso la propria controllata al 100% New Sail S.r.l., poi fusa per incorporazione il 10 giugno 2022, si aggiudica l'Asta indetta dal Tribunale di Lucca per il fallimento Perini Navi S.p.A. per un valore complessivo di 80 milioni di euro. Il complesso aziendale comprende, oltre agli storici marchi Perini Navi e Picchiotti, i cantieri navali di Viareggio e La Spezia, un compendio immobiliare a Pisa, una nave di 47 metri in costruzione, i brevetti e la partecipazione sociale (100%) in Perini Navi U.S.A. Inc., oltre ai rapporti giuridici in essere con i dipendenti e con i terzi. L'acquisizione viene completata nel gennaio del 2022.

Nel corso del 2022 prosegue l'espansione del Gruppo e nel mese di agosto TISG completa l'acquisizione del 100% delle quote di TISG Turkey Yat Tersanecilik Anonim Sirketi ("TISG Turchia") da GC Holding S.p.A. Questa operazione permette al Gruppo di consolidare l'intero processo produttivo, garantendo una gestione delle operations ancora più integrata e favorendo le strategie di investimento diretto da TISG a TISG Turchia.



GLI EVENTI SIGNIFICATIVI DEL 2023

Il 2023 ha segnato un anno di ulteriore crescita per il Gruppo che a gennaio, in occasione del suo primo Capital Markets' Day, ha presentato al mercato un aggiornamento della strategia e degli obiettivi economico-finanziari.

FEBBRAIO
2023

UNVEILING DEL PRIMO M/Y ADMIRAL | ARMANI

L'11 febbraio 2023, TISG ha svelato il primo Admiral | Armani in costruzione, uno yacht disegnato in collaborazione con Giorgio Armani, in occasione di una serata di gala tenutasi presso la sede del Gruppo a Marina di Carrara alla quale hanno partecipato armatori, celebrità, broker, giornalisti e membri della comunità finanziaria. A fine febbraio 2023 il Gruppo ha annunciato la tragica e prematura scomparsa del Vicepresidente Giuseppe Taranto.

MARZO
2023

COOPTAZIONE CONSIGLIERE

Il 3 marzo 2023, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di nominare per cooptazione il Chief Financial Officer Marco Carniani alla carica di Vicepresidente. Il dott. Carniani è stato confermato nella carica di consigliere dall'Assemblea dei Soci, tenutasi in data 27 aprile 2023, che ha provveduto al rinnovo delle cariche sociali.

PRESENTAZIONE FLOTTA PERINI NAVI "GENESIS"

A marzo 2023, TISG ha presentato la nuova flotta Perini Navi composta da tre linee di sailing yacht da 48, 56 e 77 metri. La flotta, denominata "Genesis", conferma l'altissimo posizionamento di Perini Navi quale player mondiale di yacht a vela di grandi dimensioni.

APRILE
2023

ACQUISIZIONE CELI

Il 17 aprile 2023 il Gruppo ha comunicato l'acquisizione del 100% delle quote della falegnameria Celi S.r.l. ("Celi"), in linea con la strategia di internalizzazione dei processi produttivi a maggior valore aggiunto. L'integrazione delle competenze trasversali di Celi all'interno del Gruppo permetterà a TISG di consolidare il proprio know-how interno e di avere un maggior controllo sulle attività di arredi e falegnameria, non soltanto in termini di costi ma anche di tempistiche e qualità.

NOMINA NUOVO CDA | PRESENTAZIONE DELLA PRIMA DNF

Il 27 aprile 2023 l'Assemblea dei Soci di TISG ha nominato il nuovo Consiglio di Amministrazione, composto da 7 membri di cui 3 indipendenti, e il nuovo Collegio Sindacale. È stata inoltre presentata all'Assemblea la prima Dichiarazione di Carattere Non Finanziario ("DNF") di TISG, con l'obiettivo di rappresentare in modo trasparente il percorso di sostenibilità del Gruppo, i risultati raggiunti e gli obiettivi futuri.

MAGGIO
2023

ANNUNCIO DELLA VENDITA DI TRE MEGA-YACHT ADMIRAL 70 METRI MODELLO GC-FORCE

A maggio 2023 TISG ha annunciato la vendita di tre mega-yacht Admiral 70 metri modello GC-Force ad un unico cliente, un family office europeo. L'operazione conferma il posizionamento e la validità della strategia di TISG, che focalizza il proprio core business sulla costruzione di yacht dai 50 ai 100 metri ed oltre, e fornisce maggiore visibilità a lungo termine al portafoglio ordini.

IL M/Y ADMIRAL KENSHO, PROCLAMATO MOTOR-YACHT OF THE YEAR

A dimostrazione dell'eccellenza degli yacht prodotti da The Italian Sea Group, il 20 maggio 2023 il motor-yacht Admiral Kensho, 75mt è stato proclamato Motor-yacht of the Year in occasione dei prestigiosi World Super-yacht Awards 2023 di Boat International. Durante lo stesso evento, lo yacht ha inoltre ricevuto il premio nella categoria "Displacement Motor-yacht 1.500 GT and Above".

OTTENIMENTO DEL PRIMO RATING ESG

Confermando il proprio impegno per lo sviluppo di un modello di business sostenibile, nel mese di giugno TISG ha ottenuto da Cerved Rating Agency ("Cerved") un rating ESG pari a BBB in fascia di performance alta, corrispondente a un'elevata capacità di gestione dei fattori ambientali, sociali e di governance societaria. L'analisi svolta da Cerved ha evidenziato un'elevata capacità di gestire i fattori di rischio e le opportunità ESG, collocandosi sopra la media delle Società del settore e ha messo in evidenza un elevato grado di consapevolezza delle tematiche ESG. In particolare, la gestione dei rischi e la pianificazione degli obiettivi sono risultate adeguatamente presidiate tramite un alto livello di integrazione delle tematiche di sostenibilità nel modello di governance societaria.

NEUTRALIZZAZIONE DELLE EMISSIONI CO2 SCOPE 1 E SCOPE 2 DEL 2022

Nel luglio del 2023 TISG ha neutralizzato le emissioni di CO2 Scope 1 e Scope 2 (market based) generate nel corso dell'esercizio 2022. La neutralizzazione è avvenuta tramite l'annullamento dei crediti di carbonio generati dal progetto di energia idroelettrica VCS 535 – Akocak Hydroelectric Power Plant in Turchia.

PRESENTAZIONE DEL THIS IS IT E DELL' ARTEXPLORER AL MONACO YACHT SHOW 2023

A settembre, TISG è stato protagonista della 32esima edizione del Monaco Yacht Show e ha promosso nuovi paradigmi stilistici nello yachting di lusso con la presentazione, in anteprima mondiale, di alcuni dei nuovi yacht appena varati, tra cui il catamarano a motore di 44 metri "This is it" e il catamarano a vela di 47 metri "Arteplorer".

CERTIFICAZIONE ISO 14001:2015 PER LE SEDI DI MARINA DI CARRARA E LA SPEZIA

Nel mese di ottobre TISG ha ottenuto la certificazione ISO 14001:2015, confermando il proprio commitment verso la sostenibilità ambientale e proseguendo nell'implementazione del proprio piano ESG. Rilasciata da RINA, uno degli enti di certificazione accreditati più autorevoli a livello internazionale, la certificazione è stata ottenuta per i cantieri di Marina di Carrara e La Spezia, a conferma dell'adozione di un efficace sistema di gestione ambientale da parte della Società, che da sempre pone grande attenzione alla riduzione degli impatti ambientali generati dal business, promuovendo un consumo consapevole ed efficiente delle risorse e una meticolosa politica di riduzione degli sprechi.

RISTRUTTURAZIONE PERINI NAVI VIAREGGIO E INAUGURAZIONE DELLA NUOVA SEDE DI CELI

A dicembre si è conclusa la ristrutturazione di uno dei siti Perini Navi di Viareggio ed è stata riavviata la storica falegnameria del brand. È stata inoltre inaugurata la nuova sede di CELI 1920, a seguito di importanti lavori di ristrutturazione e dell'ampliamento dell'area produttiva, passata da 10.000 a 40.000 mq. Impianti fotovoltaici, termico-solari e geotermici consentono l'auto produzione di energia green.

ADESIONE AL GLOBAL COMPACT DELLE NAZIONI UNITE

Nel 2023 TISG ha inoltre aderito al Global Compact delle Nazioni Unite, la più grande iniziativa a livello mondiale che invita le aziende ad allineare le proprie attività e strategie a Dieci Principi universalmente riconosciuti in materia di Diritti Umani, del Lavoro, Ambiente ed Anticorruzione, e di intraprendere azioni a supporto del raggiungimento dei "Sustainable Development Goals" (SDGs – Obiettivi per uno Sviluppo Sostenibile) delle Nazioni Unite.

GIUGNO
2023

LUGLIO
2023

SETTEMBRE
2023

OTTOBRE
2023

DICEMBRE
2023

I BRAND

PICCHIOTTI

Dal 1575 il nome Picchiotti è indissolubilmente legato alla storia della marineria italiana e mediterranea.

Una tradizione che dalle barche da lavoro, ai velieri oceanici, passando per le commesse militari, conduce fino agli anni pioneristici dei primi yacht da diporto.

Dal 2010 il nome Picchiotti è ritornato nel mondo dello yachting contemporaneo con tre navi della linea Vitruvius.

Oggi questa tradizione è confluita in The Italian Sea Group. Sapienza artigianale, cura dei dettagli e capacità di unire tradizione e innovazione in un design unico, questi i tratti caratteristici di Picchiotti e del Made in Italy.

A tutto ciò Picchiotti ha unito la continua ricerca di nuove tecniche costruttive. E' stato infatti il primo cantiere a creare motor cruiser da diporto in serie come il Giglio 10 metri, il Giannutri 14,50 metri, il Gorgona, il Giraglia o il Mistral.



ADMIRAL

Flagship brand di The Italian Sea Group, Admiral è riconosciuto e apprezzato per eleganza, classicità e prestigio. Fondato nel 1966, Admiral ha varato negli anni 148 yacht, realizzando i sogni degli Armatori più esigenti.

La prima imbarcazione Admiral, un 18 metri in legno, nasce nel 1966, mentre nella metà degli anni '70 viene varato il primo motor yacht di 30 metri in legno, molto raro e prestigioso per quel periodo. All'inizio degli anni '80 vengono realizzati i primi scafi in alluminio ed acciaio. La gamma

prodotto che Admiral offre oggi al mercato include super yacht, mega yacht e giga yacht caratterizzati da eleganza, stile senza tempo e totale personalizzazione.

Competenza, professionalità ed infrastrutture uniche sul Mediterraneo garantiscono i più alti standard qualitativi nella progettazione e produzione di yacht fino e oltre i 100 metri. Innovazione tecnica e stilistica assicurano un prezioso valore aggiunto ad ogni creazione del brand.



PERINI NAVI

Innovativa e fonte di ispirazione per intere generazioni, Perini Navi è da quasi 40 anni leader mondiale nella progettazione e realizzazione dei grandi velieri moderni. Fondata nel 1983 da Fabio Perini, che fu il primo a ideare e realizzare sistemi automatici per la gestione dei piani velici e yacht di grandi dimensioni che potessero essere manovrati da un equipaggio ridotto, Perini Navi ha tracciato la nuova rotta del mercato dei velieri moderni. La visione del suo fondatore ha permesso di realizzare una flotta di 60 navi a vela, gioielli del mare ammirati da armatori e amanti

della navigazione a vela in tutto mondo; uno tra tutti il leggendario The Maltese Falcon, clipper di 88 metri che ha segnato una rivoluzione nella tecnologia della navigazione a vela, presentando al mondo per la prima volta il sistema velico oggi conosciuto come Falcon Rig.

Nel 2021 Perini Navi è entrata a far parte di The Italian Sea Group, che ne continuerà la storica tradizione, coniugandola con l'innovazione stilistica e tecnologica che rappresenta una delle caratteristiche fondanti del Gruppo.

TECNOMAR

Fondata a Viareggio nel 1987, Tecnomar si contraddistingue inizialmente per la produzione di motoscafi open di 20 metri connotati da elevata sportività e design innovativo. Poco tempo dopo, con l'obiettivo di ottimizzare il ciclo produttivo, l'azienda trasferisce i propri uffici commerciali e produttivi nella zona industriale di Massa Carrara. Ad oggi, il brand Tecnomar vede consegnati 294 yachts e propone imbarcazioni fino a 50 metri, le cui caratteristiche peculiari quali sportività e design all'avanguardia sono al servizio di una meccanica potente e affidabile.

Ogni modello costituisce una sfida progettuale in equilibrio tra l'eleganza della miglior tradizione nautica italiana e l'uso di tecnologie e materiali innovativi.

Ormai conosciuta in tutto il mondo è la partnership con lo storico brand "Automobili Lamborghini" che ha portato alla creazione della linea di yacht "Tecnomar for Lamborghini 63", progetto ispirato alle performance delle super sports car che rappresenta non semplicemente un esercizio di stile e design, ma l'avanguardia delle luxury speed boat.



NCA REFIT

Dal 1942 NCA vanta un'assoluta specializzazione nelle attività di refit di super yacht e mega yacht a vela e a motore e unisce una serie di servizi esclusivi riservati agli equipaggi. Forte delle capacità e delle competenze acquisite nel corso di oltre 70 anni di esperienza nel settore, NCA Refit può contare sulla presenza di un team di ingegneri, architetti e tecnici altamente qualificati. Le caratteristiche uniche delle infrastrutture di cui è dotata fanno di NCA Refit uno dei più importanti hub navali del Mediterraneo. NCA Refit opera nel cantiere di Marina di Carrara, La Spezia e Viareggio per un totale di 136.000 mq di superficie operativa.

NCA Refit conta sulle infrastrutture d'eccellenza di TISG: tra queste un bacino di carenaggio di 200 metri, il più grande del Mediterraneo, un secondo bacino lungo 147 metri, un bacino affondabile fino a 3.300 tonnellate, due travel lift da 260T e 820T, un keel pit e un syncro lift da 1000 T.

NCA Refit si distingue dai competitor anche per la cura e l'attenzione nei confronti degli equipaggi. Dal 2019, con l'inaugurazione del "Village", la Società mette infatti a disposizione delle crew, oltre che dei propri dipendenti, servizi d'eccellenza quali un Ristorante Gourmet, un Lounge Bar, una palestra e una lussuosa SPA.



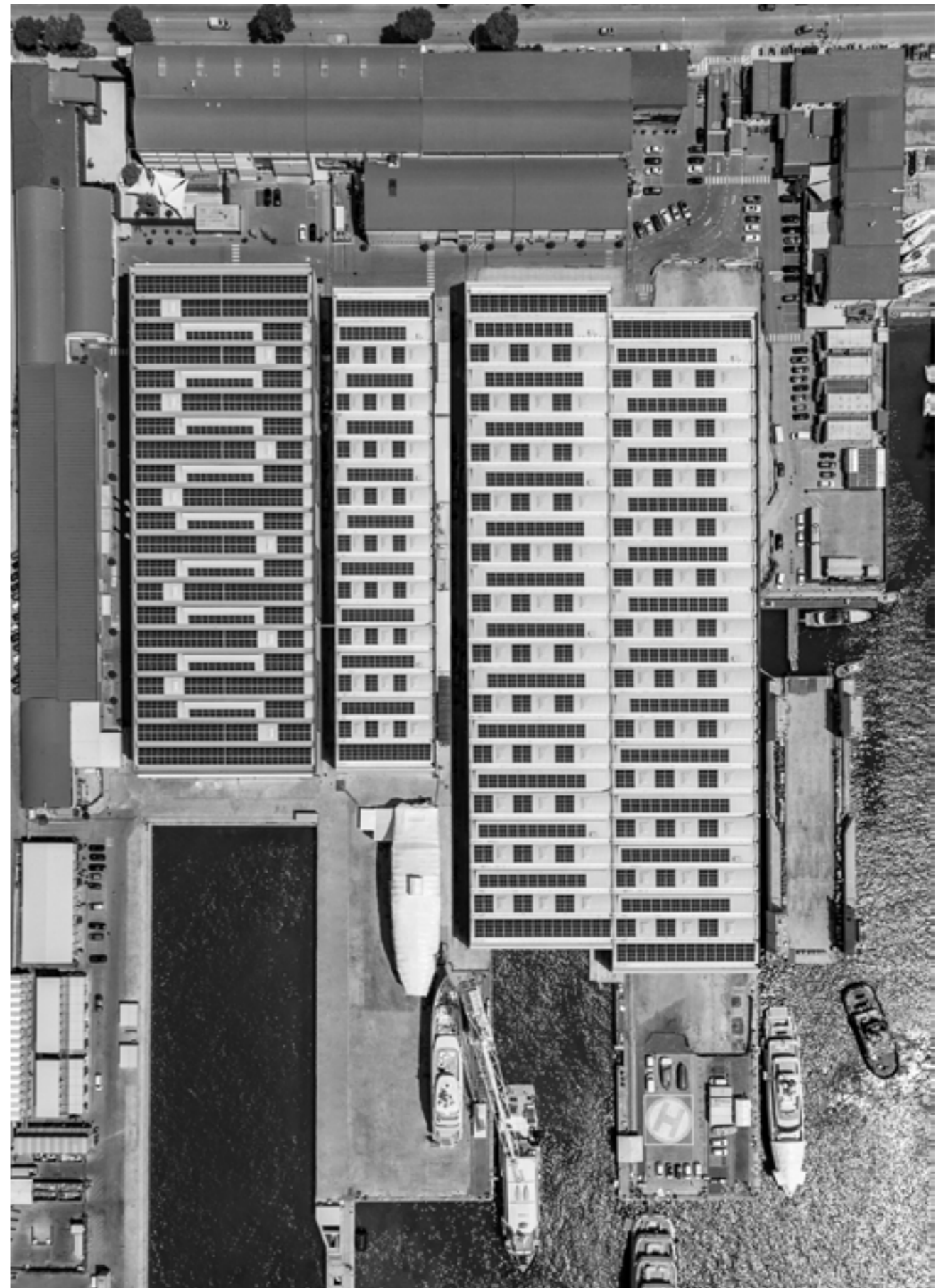
CELI 1920

Esperienza, artigianalità e tecnologia fanno della falegnameria CELI 1920 un punto di riferimento internazionale nella progettazione e realizzazione di arredi di elevata qualità. Alla precisione nei lavori di ebanistica, CELI ha affiancato nel tempo una rigorosa metodologia costruttiva e l'uso di avanzate tecnologie di produzione, conservando tutti i valori e le qualità del "fatto a mano".

Sin dalla sua fondazione nel 1920, l'obiettivo di CELI è quello di dare risposte tecniche ineccepibili e fornire soluzioni avanzate per ottenere in ogni

occasione un risultato di eccellenza che scaturisce da un grande amore per la bellezza e l'esclusività.

Grazie alla lunga esperienza nei lavori di ebanistica, alla rigorosa metodologia costruttiva e alla capacità di gestire una sempre crescente complessità progettuale, CELI ha riportato alla luce tecniche costruttive antiche, ridando prestigio a storiche costruzioni quali teatri, musei, sedi di banche e tribunali, nonché realizzando soluzioni all'avanguardia per hotel e showroom, oltre naturalmente agli yacht.

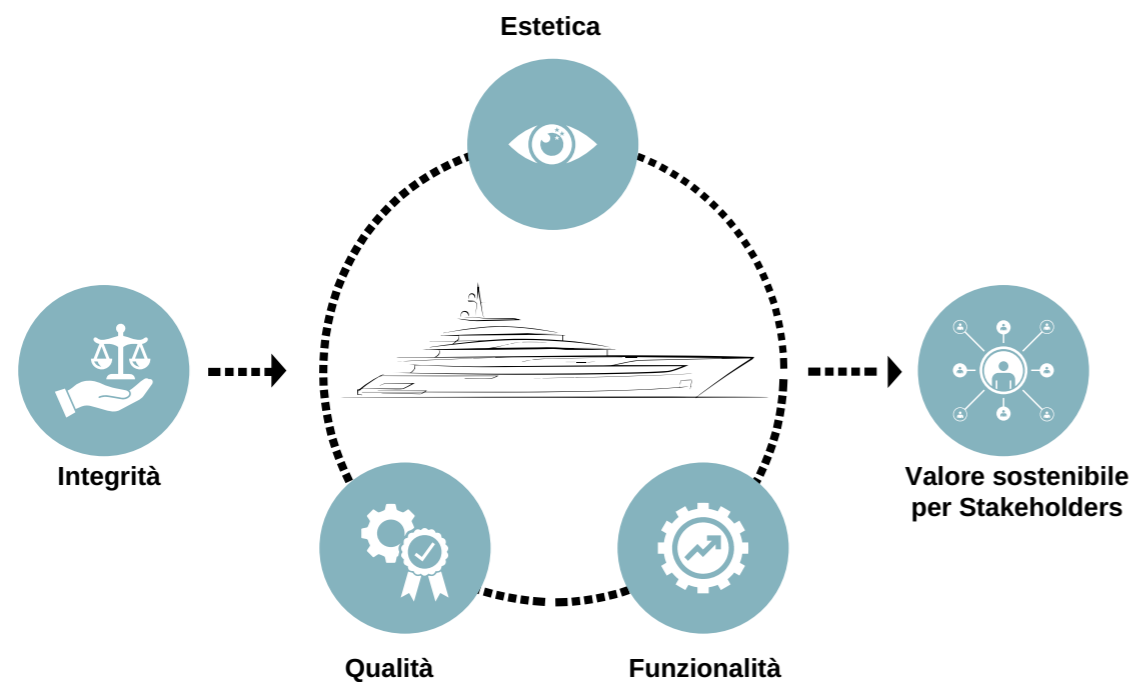


MISSION E VALORI

LA NOSTRA MISSION



Progettare, sfidarsi e portare le nostre aspirazioni a livelli sempre più alti sono capisaldi della nostra Azienda. L'obiettivo è quello di realizzare yacht unici e identificabili per le loro ineguagliabili caratteristiche estetiche, qualitative e funzionali, mantenendo la massima integrità e sostenibilità per i nostri stakeholders.



I NOSTRI VALORI

Alla base delle nostre azioni e decisioni permane il bisogno di essere all'altezza nei nostri alti standard di comportamento professionale ed etico. È attraverso la dedizione costante e quotidiana che vengono messi in pratica i nostri valori, ed è attraverso la loro attuazione che ne beneficiano dipendenti, azionisti, clienti, fornitori e territorio.



INTEGRITÀ

Ognuno di noi, anche nel suo piccolo e nella sua sfera personale, è responsabile di alti canoni etici e morali. È per noi profondamente importante non abbandonare mai i nostri impegni da cittadini e da dipendenti coscienti, trattando con rispetto collaboratori, clienti, fornitori e stakeholder del Gruppo.



SICUREZZA

Il primo passo per la salvaguardia di un ambiente di lavoro sano e sicuro è valorizzare i dipendenti, senza scendere a compromessi quando si tratta del loro benessere e della loro sicurezza. È impegno costante del Gruppo quello di prefissarsi e mantenere criteri molto severi, costantemente visionati e modificati per evitare qualsiasi rischio. I principi aziendali devono essere rispettati attivamente dagli stessi dipendenti, i quali sono responsabili della propria sicurezza e di quella altrui.



QUALITÀ

Ogni nostra scelta e azione è guidata da una ricerca assidua della qualità. Sono i nostri canoni, così inflessibili e intransigenti, che portano ad ottimi prodotti e servizi offerti. È il nostro intramontabile desiderio di perfezionarci sempre che ispira fiducia ai nostri armatori nello sceglierci per la costruzione dei loro yacht.



ARTE E BELLEZZA

L'amore per l'arte e per la bellezza pervade la nostra cultura aziendale in ogni suo aspetto e si rivela nei nostri progetti così come nell'ambiente in cui lavoriamo. Respiriamo bellezza per essere capaci di realizzare vere e proprie opere d'arte, gioielli del mare per i nostri armatori. Siamo mecenati moderni, che amano dare visibilità e offrire opportunità ai giovani talenti dell'arte contemporanea.



RESPONSABILITÀ

Siamo a conoscenza della responsabilità che abbiamo nei confronti dei nostri interlocutori e della comunità. È fondamentale per noi mantenere le promesse e gli impegni presi, agendo nel pieno rispetto dell'altro e dell'ambiente, con l'intento di creare valore sostenibile nel lungo periodo.

RICERCA E INNOVAZIONE DI PRODOTTO

Da sempre all'avanguardia nella ricerca e nell'innovazione, TISG ha aperto la strada alla realizzazione di sistemi che hanno portato alla definizione di un nuovo standard, anche in fatto di responsabilità ambientale.

Infatti, nel 2016 ha varato Quinta Essentia, un motor yacht di 55 metri a marchio Admiral che rappresenta il primo esemplare al mondo nel suo range di grandezza con una propulsione ibrida.

Negli anni ha continuato ad investire in Ricerca & Sviluppo, arrivando a proporre mega yacht con avanzati sistemi di propulsione diesel-elettrici a giri variabili, ovvero che producono soltanto l'energia richiesta dall'imbarcazione, ottimizzando i consumi e limitando emissioni, vibrazioni e inquinamento acustico.

Installa inoltre a bordo pannelli solari per la produzione di energia green, avanzati filtri catalitici, sistemi DPF (Diesel Particulate Filters) per l'abbattimento del particolato e un'innovativa tecnologia di trattamento dei gas di scarico per la riduzione delle emissioni di ossido di azoto (NOx).



IL S/Y ARTEXPLORER: DESIGN, ARTE E SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE



In occasione del Monaco Yacht Show 2023, TISG ha presentato in anteprima mondiale Artexplorer, catamarano a vela in alluminio tra i più grandi al mondo.

Con una lunghezza di 47 metri, l'eccezionale larghezza di 17,3 metri e un imponente piano velico totalmente in carbonio con un albero alto 55 metri, Artexplorer è un progetto unico e all'avanguardia.

Il superyacht è stato progettato dall'architetto Axel De Beaufort, che ne ha curato il design sia degli interni che degli esterni. L'architettura navale è di Axel de Beaufort e Guillaume Verdier.

Artexplorer sarà un vero e proprio museo in navigazione, primo ed unico nel suo genere. Per due anni porterà in giro per il mondo esperienze artistiche e forte consapevolezza ambientale.

Il flybridge sarà adibito ad area per esposizioni virtuali,

workshop e conferenze, mentre il salone centrale si trasformerà in una galleria d'arte e ospiterà "Icons", una mostra digitale sulla rappresentazione delle donne nel Mediterraneo gestita da Noëmi Daucé, curatrice di archeologia al Museo Louvre di Abu Dhabi.

Assolutamente all'avanguardia sono le sustainability features che questo straordinario superyacht presenta:

- sulla tuga sono stati installati oltre 60 metri quadrati di pannelli solari che consentono una produzione istantanea di 12 kW, per un accumulo totale di oltre 60 kW al giorno;
- questo sistema è supportato da un banco batterie al litio che consentono una generazione elettrica a zero emissioni per oltre 6 ore a pieno carico di bordo;
- lo yacht ha notazione di classe "green" ed è dotato di filtri catalitici per l'abbattimento delle emissioni e del particolato;
- tutte le manovre in e out in porto e in zone protette si realizzeranno in modalità full-electric.



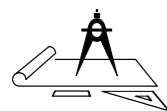
2

SOSTENIBILITÀ DI TISG

SOSTENIBILITÀ DI TISG

ANALISI DEL CONTESTO

La certezza dell'impellente necessità di agire contro il cambiamento climatico e superare le sfide della sostenibilità ha spinto tutto il settore dello yachting a lavorare per raggiungere una maggiore efficienza dal punto di vista ambientale. La sensibilità ambientale si sta diffondendo velocemente anche tra gli armatori, in particolare tra quelli che appartengono alle generazioni più giovani. Diversi studi hanno confermato infatti che l'età media degli armatori vedrà nel prossimo futuro una significativa riduzione. Il cliente compreso nella fascia 35-45 anni è notoriamente molto attento ai temi dell'innovazione tecnologica e sostenibile; anche per questa ragione è importante che il comparto nautico si orienti verso azioni volte all'ottenimento di riduzioni degli impatti ambientali rispetto agli attuali livelli. L'industria ha subito un notevole shift che punta sempre di più a pratiche ecologiche. Oggi c'è una crescente consapevolezza tra produttori, progettisti e proprietari di yacht della necessità urgente di minimizzare l'impatto ambientale e promuovere pratiche sostenibili. Questo cambiamento di paradigma è evidente in vari aspetti dell'industria, dall'adozione di sistemi di propulsione innovativi e tecnologie energetiche efficienti all'uso di materiali ecologici e strategie di gestione dei rifiuti. L'industria intera si sta proiettando in questa direzione e la gamma di misure proposte per un miglioramento in ottica di sostenibilità e una costruzione di imbarcazioni sempre più rispettosa dell'ambiente è estremamente variegata. Gli impatti ambientali generati dal settore nautico stanno altresì spingendo le organizzazioni di settore, ad esempio l'Organizzazione Marittima Internazionale (IMO), in linea con i programmi di riduzione internazionali – Accordo di Parigi e Green Deal Europeo – a fissare degli obiettivi di riduzione dei gas serra per contrastare i cambiamenti climatici.



LA PROGETTAZIONE DI YACHT

L'innovazione nel design degli yacht è un fattore fondamentale per migliorarne la sostenibilità. L'ottimizzazione delle linee dello scafo e della distribuzione dei pesi, finalizzata a rendere lo yacht il più efficiente possibile, si traduce in minori consumi di carburante e nella riduzione della sua impronta di carbonio. L'ottimizzazione della forma dello scafo, insieme a un'efficiente distribuzione e controllo dei pesi, si traducono in una riduzione significativa dei consumi di carburante e, di conseguenza, delle emissioni.

PROPULSIONI ALTERNATIVE

L'industria dello yachting sta lavorando intensamente per studiare, insieme agli enti di certificazione e alle aziende produttrici di motori, propulsioni che progressivamente possano sostituire i tradizionali motori diesel. La transizione verso propulsioni alternative, diesel-elettriche ed elettriche in primis, è una sfida che coinvolge non soltanto i produttori di yacht, ma il più ampio sistema che agisce sull'utilizzo dello stesso, in termini di approvvigionamenti di fonti di energia alternative, smaltimento e fine vita del prodotto.

OTTIMIZZAZIONE DELL'UTILIZZO DI ENERGIA PER LA VITA A BORDO

Combustibili e propulsioni alternative rappresentano soltanto la punta dell'iceberg dello yachting sostenibile; una delle sfide più significative in termini di emissioni è infatti rappresentata dalla parte living delle navi, che può arrivare a rappresentare fino al 75% dei consumi totali. Gli sviluppi tecnologici da questo punto di vista stanno cominciando a fare la differenza, attraverso l'utilizzo di LED, sensori di presenza, pannelli solari e soluzioni innovative per quanto riguarda i sistemi di condizionamento (HVAC), di illuminazione e di entertainment a bordo.



TRATTAMENTO E SMALTIMENTO DI ACQUE REFLUE E SOSTANZE INQUINANTI

Un ulteriore punto d'attenzione è lo smaltimento delle acque reflue e delle sostanze inquinanti presenti a bordo, che richiede sistemi articolati e un'adeguata formazione dell'equipaggio per evitare sversamenti in mare o rischi per la persona.



MATERIALI UTILIZZATI

Oltre alla progettazione strutturale, il settore dello yachting sta lavorando molto alla ricerca e all'impiego di materiali sostenibili per gli interni e gli esterni degli yacht, come per esempio l'utilizzo di alternative al teak e quello di vernici non dannose per l'eco-sistema marino.



PROCESSI E PRODUZIONE

Il focus e l'attenzione dei produttori di yacht in questo contesto non si ferma al prodotto, ma si estende ai processi di produzione e all'utilizzo di energia nelle facilities.

I player del settore hanno posto in essere diverse iniziative nei propri cantieri per una migliore gestione delle risorse idriche e per la protezione degli ecosistemi marini in prossimità dei quali le Società operano, per il recupero delle acque nere e grigie, il corretto smaltimento e il riciclo di materiali e l'utilizzo di fonti di energia rinnovabile (e.g. pannelli solari).



GLI STAKEHOLDER DI TISG

Nello svolgere la propria attività, The Italian Sea Group si relaziona con numerosi portatori di interesse, che sono in grado di influenzare più o meno direttamente l'operato aziendale e che hanno interesse affinché l'Organizzazione conduca le proprie attività in modo responsabile e sostenibile.

Per tale motivo, TISG si impegna nel portare avanti costanti iniziative di dialogo ed engagement che consentono un'approfondita comprensione dei bisogni e delle aspettative dei suoi stakeholder. Tali interazioni sono funzionali a diversi aspetti quali, ad esempio, l'identificazione degli impatti generati dal Gruppo sull'ambiente e sulle persone, attività volta a comunicare verso l'esterno l'operato di TISG in maniera trasparente e in ottica di continuo miglioramento.

Nella tabella sottostante vengono indicate le aspettative delle differenti categorie di stakeholder e gli strumenti di comunicazione che la Società utilizza in funzione della specifica tipologia di interlocutore.

CATEGORIA DI STAKEHOLDER	ASPETTATIVE E OBIETTIVI DELL'ENGAGEMENT	STRUMENTI DI COMUNICAZIONE
AZIONISTI E INVESTITORI	Gli azionisti sono portatori di interesse economico/finanziario e si aspettano una profittevole gestione del business che sia sostenibile nel lungo periodo.	Assemblea dei Soci, presentazioni e roadshow, Capital Markets' Day, conference call di presentazione dei risultati finanziari, costante e puntuale comunicazione delle informazioni price-sensitive sui canali preposti e approvati da Consob e Borsa Italiana (SDIR), incontri e call individuali di approfondimento e condivisione delle strategie, sito Internet.
DIPENDENTI	I dipendenti si aspettano non solo un rapporto di lavoro improntato alla correttezza e alla stabilità, ma ricercano anche la propria crescita professionale e personale. L'attenzione ai temi di salute e sicurezza riveste un ruolo fondamentale.	Incontri individuali con i Responsabili e con il Dipartimento HR, comunicazione interna a mezzo e-mail da parte del Top Management e della Direzione, TISG Academy.
CLIENTI	I clienti si aspettano un prodotto di assoluta eccellenza e consegnato nei tempi stabiliti. L'altissima qualità deve pervadere l'intero processo, dal primo contatto con l'area commerciale, alla fase di costruzione, fino ad arrivare all'assistenza post-vendita e in fase di refit dello yacht.	Presenza commerciale agli yacht show più importanti del settore, partnership con broker, condivisione di materiale informativo sul prodotto, visite in cantiere ed incontri individuali con il team di progetto, dialogo costante con i project manager, servizi offerti dal "Village", eventi presso le sedi TISG, assistenza da parte del team after-sales e refit, sito Internet, canali social.
FORNITORI	I fornitori si aspettano un partner solido con il quale costruire rapporti di lungo periodo per una reciproca creazione di valore e per il raggiungimento di standard qualitativi sempre più elevati.	Contatti e incontri ad hoc con l'Ufficio Acquisti e con i Responsabili delle aree aziendali coinvolte, call, comunicazioni via e-mail.

ISTITUTI DI CREDITO	Gli istituti di credito ricercano un partner solido e affidabile, da accompagnare in un percorso di crescita improntato alla trasparenza e alla correttezza.	Incontri ad hoc e costante scambio di informazioni, costante e puntuale comunicazione di informazioni.
COLLETTIVITÀ	La collettività si aspetta che l'attività di The Italian Sea Group abbia ricadute positive sul territorio e sull'indotto, garantendo i livelli occupazionali, operando nel rispetto dell'ambiente, salvaguardando la salute e la sicurezza degli individui e sostenendo i soggetti più fragili.	Informazioni divulgate a mezzo stampa, incontri con associazioni del territorio, dialogo con rappresentanze sindacali.
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	La Pubblica Amministrazione si aspetta correttezza sulle questioni amministrativo-burocratiche, oltre a ricadute positive sul territorio in termini di occupazione e benessere della comunità locale.	Incontri, call, comunicazioni via email.
ORGANISMI DI CONTROLLO	Gli organismi di controllo si aspettano il rigoroso rispetto della normativa e delle disposizioni di legge vigenti, nonché un dialogo trasparente con la società per gli approfondimenti ritenuti opportuni.	Incontri in presenza, call, comunicazioni via e-mail, costante e puntuale comunicazione delle informazioni sui canali preposti e approvati da Consob e Borsa Italiana (SDIR).
STAMPA LOCALE, NAZIONALE E INTERNAZIONALE	La stampa si aspetta un'informazione chiara e completa e un dialogo trasparente con l'azienda.	Interviste, comunicati stampa, call e incontri con i giornalisti.
SCUOLE E UNIVERSITÀ	Il mondo della scuola e dell'Università si aspetta una collaborazione che possa integrare la preparazione accademica con contenuti specifici del mondo del lavoro, facilitando l'inserimento delle giovani risorse.	TISG Academy, programmi di formazione, tirocinio e orientamento universitario.
RAPPRESENTANZE SINDACALI	Le rappresentanze sindacali vigilano sulla corretta e continua applicazione degli accordi vigenti e del contratto collettivo nazionale applicabile e ricercano un interlocutore trasparente e un dialogo aperto e costante.	Incontri ad hoc, call, comunicazioni via e-mail.
ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA	Le aspettative di questa categoria di stakeholder riguardano la partecipazione attiva alla vita associativa, per ottenere lo sforzo congiunto degli attori coinvolti, massimizzare le sinergie e creare valore sostenibile.	Incontri ad hoc, call, comunicazioni via e-mail.

ANALISI DI MATERIALITÀ E CONTESTO DI SOSTENIBILITÀ

La valutazione della materialità è alla base della strategia di sostenibilità di The Italian Sea Group, poiché garantisce che gli sforzi del Gruppo in materia di sostenibilità siano indirizzati verso le aree e le tematiche di maggior impatto, oltre ad assicurare relazioni appropriate e positive con gli stakeholder. Obiettivo dell'analisi di materialità è l'individuazione e la valutazione dei temi che rappresentano gli impatti maggiormente significativi dell'organizzazione sull'economia, sull'ambiente, sulle persone – inclusi gli impatti sui diritti umani – e che rivelano il contributo della stessa ad uno sviluppo sostenibile.

Negli ultimi due anni, gli sforzi normativi da parte del regolatore europeo per il rafforzamento degli obblighi di reporting in materia di sostenibilità e il perfezionamento del concetto e del processo di materialità sono stati significativi. In particolare, la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), la cui entrata in vigore è prevista dal 2024, si concentra sul concetto di "doppia materialità". Al fine di intraprendere un percorso graduale verso quelli che saranno i nuovi obblighi dettati da tale normativa, in questa seconda edizione della Dichiarazione di carattere non Finanziario del Gruppo, TISG ha deciso volontariamente di svolgere un primo esercizio propedeutico di doppia materialità, fornendo informazioni necessarie a comprendere quale sia il proprio impatto su società e ambiente e, viceversa, come i criteri ESG riferiti ai temi materiali di sostenibilità influenzino il proprio Enterprise Value.

Due sono infatti i parametri presi in esame dal principio di doppia materialità: una materialità con impatto verso l'esterno (c.d. **impact materiality**, con approccio inside-out) e una materialità con impatto verso l'interno (c.d. **financial materiality**, con approccio outside-in). La prima si concentra sugli effetti che le attività e i processi attuati da The Italian Sea Group generano verso l'esterno, sul contesto sociale e ambientale, e in generale verso tutti gli stakeholder nel loro insieme. Il secondo parametro invece analizza l'impatto dei potenziali rischi sociali e climatici che l'azienda affronta o potrebbe affrontare, considerando anche le conseguenze finanziarie che questi rischi potrebbero comportare e che inevitabilmente andrebbero a influenzare le decisioni strategiche e di governance dell'Azienda.

Alla luce delle novità normative intercorse in materia, e a segnalare l'impegno dell'Azienda nel sostanziare una rendicontazione di sostenibilità impostata secondo tale principio, TISG ha dunque condotto un'accurata valutazione di materialità che consente di rafforzare la comprensione degli impatti aziendali.

PROCESSO DI MATERIALITÀ

Nello specifico, per la presente rendicontazione, è stata affinata e ampliata l'analisi di materialità già intrapresa e rendicontata per la precedente DNF. Non essendo disponibile un Sector Standard per il settore nel quale opera il Gruppo, è stata attuata un'**analisi di benchmark** su un campione di 9 aziende, al fine di identificare le tematiche ambientali, sociali e di governance maggiormente presidiate dal mercato di riferimento, allo scopo di individuare un set di temi significativi per il settore.

Il benchmarking è stato condotto secondo le linee guida della norma ISO 26000 e altri autorevoli framework metodologici, che hanno permesso di individuare le aree fondamentali e le relative tematiche di sostenibilità, rappresentative per il settore da analizzare. Le aziende competitor e comparable del campione sono state analizzate con riferimento alle informazioni rese disponibili pubblicamente (siti internet e altra documentazione istituzionale) e tale analisi ha permesso di individuare le tematiche di sostenibilità più rilevanti per il campione, i principali impatti, rischi e opportunità ad esse connessi e le best practice del settore. Nello specifico, le analisi sono state svolte rispetto alle seguenti aree:

1. Governance
2. Economics

3. Capitale ambientale
4. Capitale umano
5. Capitale relazionale
6. Capitale infrastrutturale

Attraverso un'attività di consultazione degli standard internazionali più autorevoli, quali GRI Standard e SASB (con utilizzo della SASB Materiality Map), i temi emersi dall'attività di benchmarking sono poi stati integrati con ulteriori tematiche rilevanti per il settore di riferimento.

Successivamente, per quanto riguarda la impact materiality, allo scopo di selezionare i temi e gli impatti ESG realmente materiali per il Gruppo, è stato inviato un apposito "questionario di materialità" online, attraverso cui gli stakeholder interni ed esterni hanno espresso la propria valutazione in merito al livello di rilevanza degli impatti non finanziari che le attività aziendali di TISG e della sua catena del valore generano o potrebbero generare sulla sfera economica, ambientale e sociale (secondo le voci di significatività e probabilità). A conclusione del processo, i risultati conseguiti hanno permesso di individuare e prioritizzare le 10 tematiche materiali e i rispettivi impatti di The Italian Sea Group, come raffigurati nella matrice di materialità e descritti nell'elenco dei temi materiali.



ELENCO DEI TEMI MATERIALI

La tabella che segue descrive:

- i temi emersi come materiali dall'integrazione delle analisi di impact e financial materiality;
- i principali impatti, positivi e negativi, effettivi e potenziali, generati dalle attività aziendali sull'economia, l'ambiente e le persone, inclusi gli impatti sui loro diritti umani;
- i principali rischi ed opportunità che l'Azienda può subire, o di cui può beneficiare in relazione di eventi esterni sulle sue attività di business;
- i GRI rendicontati nella presente DNF e associati a ciascun tema.

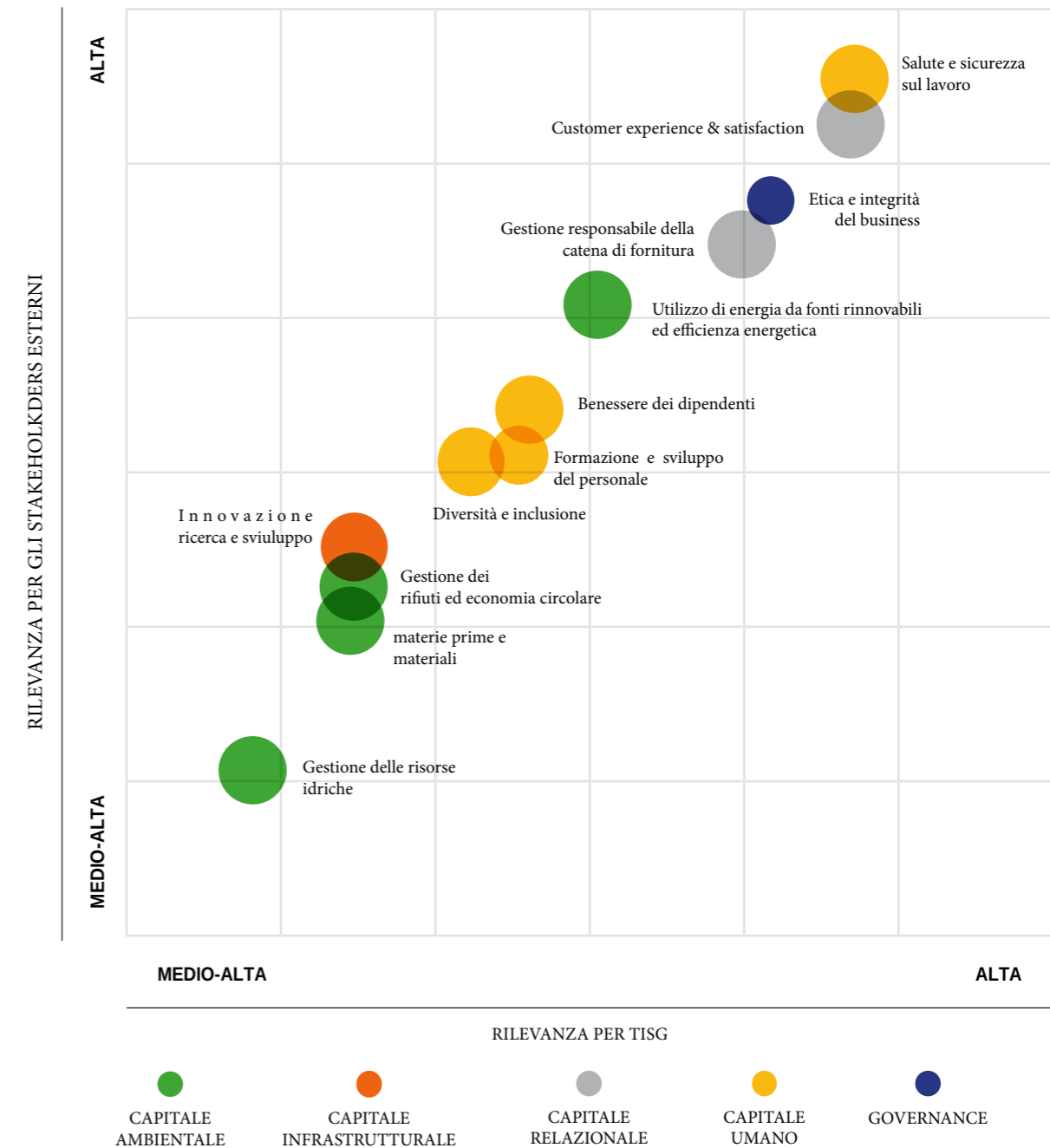
TEMI MATERIALI	DESCRIZIONE	CATEGORIE	IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ CONNESSI	GRI
Salute e sicurezza sul lavoro	Rispetto delle prescrizioni normative in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e sviluppo di un sistema di identificazione e di verifica dei relativi rischi.	IMPATTI NEGATIVI E RISCHI	<ul style="list-style-type: none"> • Occorrenza di incidenti, infortuni, malattie e danni alle persone; • Rischio connesso ad un aumento degli infortuni sul lavoro e alla conseguente interruzione/riduzione della capacità produttiva; • Rischio di incorrere in maggiori costi legati ad esempio a risarcimenti ai lavoratori, o aumento dei premi assicurativi, o all'assegnazione di sanzioni amministrative / interdittive / penali derivanti dalla non conformità a leggi e regolamenti; • Livello di esposizione a rischi operativi connessi ad elevati tassi di infortuni, malattie professionali e assenteismo. 	GRI 403-1 GRI 403-2 GRI 403-3 GRI 403-4 GRI 403-5 GRI 403-6 GRI 403-7 GRI 403-8 GRI 403-9 GRI 403-10
		IMPATTI POSITIVI E OPPORTUNITÀ	<ul style="list-style-type: none"> • Riduzione degli infortuni e migliore sicurezza dei luoghi di lavoro; • Prevenzione di sanzioni amministrative / interdittive / penali derivanti dalla non conformità a leggi e regolamenti (anche di natura volontaria); • Possibilità di influenzare positivamente la produttività e la retention aziendale attraverso il monitoraggio costante degli ambienti di lavoro e l'implementazione dei migliori standard di sicurezza sulle macchine e sugli impianti. 	
Customer experience & satisfaction	Garanzia di informazione e assistenza al cliente attraverso l'instaurazione di un rapporto con il cliente fondato su fiducia, correttezza e lealtà.	IMPATTI NEGATIVI E RISCHI	<ul style="list-style-type: none"> • Perdita di fiducia e di soddisfazione da parte dei clienti a causa di un servizio non adeguato e della mancanza di trasparenza nelle informazioni fornite; • Rischio di incorrere in maggiori costi legati ad esempio a penali o all'assegnazione di sanzioni amministrative / interdittive / penali derivanti dalla non conformità a leggi e regolamenti; • Perdita di fiducia da parte degli stakeholder ed erosione del capitale reputazionale del Gruppo. 	GRI 418-1
		IMPATTI POSITIVI E OPPORTUNITÀ	<ul style="list-style-type: none"> • Attenzione alla qualità nella relazione con i clienti e nel monitoraggio della loro soddisfazione rispetto ai prodotti offerti; • Rafforzamento del capitale reputazionale del Gruppo agli occhi dei suoi principali stakeholder (es: clienti, istituzioni finanziarie e investitori, ecc.). 	
Etica e integrità del business	Svolgimento delle attività aziendali secondo principi di etica, lealtà e correttezza nel rispetto di normative di legge, regolamenti, prescrizioni e disposizioni aziendali integrative e migliorative.	IMPATTI NEGATIVI E RISCHI	<ul style="list-style-type: none"> • Violazione di leggi o di prassi del settore (corruzione attiva e passiva, comportamenti anticorrenziali e riciclaggio), con conseguenti implicazioni legali per l'organizzazione e danni per i propri stakeholder; • Rischio di incorrere in maggiori costi legati all'assegnazione di sanzioni amministrative / interdittive / penali derivanti dalla non conformità a leggi e regolamenti; • Perdita di fiducia da parte degli stakeholder ed erosione del capitale reputazionale del Gruppo e conseguente possibilità di perdere quote di mercato. 	GRI 205-2 GRI 205-3
		IMPATTI POSITIVI E OPPORTUNITÀ	<ul style="list-style-type: none"> • Riduzione degli illeciti grazie all'implementazione di azioni di presidio e diffusione di una cultura aziendale basata sull'etica e la legalità; • Rafforzamento del capitale reputazionale del Gruppo agli occhi dei suoi principali stakeholder (es: clienti, istituzioni finanziarie e investitori, ecc.) ed intercettazione di maggiori opportunità di business; • Rafforzamento e mantenimento della continuità d'impresa. 	
Gestione responsabile della catena di fornitura	Adozione di procedure di selezione, qualifica e controllo di fornitori, appaltatori e partner che influenzano l'operatività del business per garantire qualità e sostenibilità dei prodotti e dei processi.	IMPATTI NEGATIVI E RISCHI	<ul style="list-style-type: none"> • Violazione dei diritti umani e dei lavoratori lungo la catena di fornitura e peggioramento della qualità dei prodotti forniti; • Rischio connesso a impatti negativi lungo la value chain che possono andare ad influenzare possibili interruzioni della business continuity; • Perdita di fiducia da parte degli stakeholder ed erosione del capitale reputazionale del Gruppo e conseguente possibilità di perdere quote di mercato. 	GRI 204-1 GRI 308-1 GRI 414-1
		IMPATTI POSITIVI E OPPORTUNITÀ	<ul style="list-style-type: none"> • Gestione sostenibile della catena di fornitura in ottica di rispetto dei diritti umani e dei lavoratori, trasparenza e tracciabilità di tutta la filiera; • Ottimizzazione nella gestione della catena di approvvigionamento con conseguente riduzione dei lead time e rafforzamento delle sinergie; • Possibilità di accedere a nuovi mercati. 	

Materie prime e materiali	Gestione responsabile dei materiali impiegati nei processi produttivi aziendali.	IMPATTI NEGATIVI E RISCHI	<ul style="list-style-type: none"> • Crescita nell'utilizzo di materiali e materie prime non adeguatamente tracciabili e sostenibili. • Contributo allo spreco di risorse e utilizzo inefficiente dei materiali; • Rischio di approvvigionamento dovuto a scarsità e aumento dei prezzi delle materie prime; • Rischio connesso alla perdita di quote di mercato. 	GRI 301-1
		IMPATTI POSITIVI E OPPORTUNITÀ	<ul style="list-style-type: none"> • Crescente utilizzo di materiali di elevata qualità e pregio, provenienti da fonti e fornitori tracciabili; • Uso efficiente delle risorse e abbattimento dei costi; • Possibilità di accedere a nuovi mercati e incremento del market share, arrivando a clienti attenti alla sostenibilità e alle scelte connesse ai materiali; • Riduzione delle esternalità negative e conseguente diminuzione dei costi. 	
Utilizzo di energia da fonti rinnovabili ed efficienza energetica	Contributo alla mitigazione o prevenzione degli effetti negativi dei cambiamenti climatici tramite la riduzione dei consumi, l'utilizzo di fonti energetiche rinnovabili e un maggior efficientamento dei processi tale da ridurre sprechi e inefficienze energetiche.	IMPATTI NEGATIVI E RISCHI	<ul style="list-style-type: none"> • Contribuzione all'aumento dei gas serra a causa di elevati consumi energetici da fonti non rinnovabili a scopi produttivi; • Rischio connesso all'esposizione alle fluttuazioni dei prezzi dei combustibili fossili, con conseguenti aumenti dei costi e compromissioni alla continuità aziendale; • Rischio di inefficienza connesso ad eccessivi consumi energetici; • Incapacità di adattamento a eventuali futuri requisiti normativi in materia di transizione ecologica, con conseguenti impatti sui costi 	GRI 302-1 GRI 302-3
		IMPATTI POSITIVI E OPPORTUNITÀ	<ul style="list-style-type: none"> • Riduzione dell'approvvigionamento di energia da fonti non rinnovabili durante i processi produttivi e nell'utilizzo delle imbarcazioni, e riduzione del contributo dell'azienda al cambiamento climatico. • Capacità di realizzare con sufficiente tempestività ed efficacia la transizione verso tecnologie a basse emissioni e impatti ambientali, attraverso un efficientamento dei consumi che comporti anche un risparmio sui costi energetici; • Capacità del Gruppo di attrarre investimenti e accedere a risorse finanziarie; • Possibilità di influenzare positivamente la competitività aziendale, attraverso la riduzione dei costi energetici e lo sviluppo di tecnologie rinnovabili innovative. 	
Diversità e inclusione	Sviluppo delle potenzialità del dipendente e conseguente aumento della produttività; incremento della reputazione; incremento dell'attrattività e della retention.	IMPATTI NEGATIVI E RISCHI	<ul style="list-style-type: none"> • Episodi di discriminazione e negazione delle pari opportunità per i lavoratori, in termini di trattamento, remunerazione e benefici; • Livello di esposizione a rischi operativi e ad aumenti di costi connessi al turnover del personale e a livelli insufficienti di retention dei dipendenti; • Perdita di opportunità di crescita e mancata innovazione dovute ad una scarsa valorizzazione del capitale umano. 	GRI 405-1 GRI 406-1 GRI 401-3 GRI 405-2
		IMPATTI POSITIVI E OPPORTUNITÀ	<ul style="list-style-type: none"> • Creazione di un ambiente di lavoro inclusivo che incentivi il rispetto, la valorizzazione e il trattamento equo delle diversità; • Sviluppo delle potenzialità del dipendente e conseguente aumento della produttività aziendale; • Rafforzamento del capitale reputazionale del Gruppo e conseguente incremento dell'attrattività e della retention dello stesso. 	
Innovazione, ricerca e sviluppo	Capacità di realizzare soluzioni sempre più sostenibili attraverso investimenti in ricerca e sviluppo per migliorare le capacità tecniche e implementare l'utilizzo di tecnologie d'avanguardia.	IMPATTI NEGATIVI E RISCHI	<ul style="list-style-type: none"> • Incapacità di rispondere in modo adeguato alle esigenze di imbarcazioni più sostenibili espresse dai clienti; • Rischio di perdita di quote di mercato dovuto all'incapacità di rispondere ai nuovi bisogni dei clienti e del mercato; • Rischi operativi connessi all'obsolescenza tecnologica. 	GRI 3-3
		IMPATTI POSITIVI E OPPORTUNITÀ	<ul style="list-style-type: none"> • Contributo positivo alla crescita tecnologica del settore in ottica di sostenibilità e maggiore capacità di rispondere alle esigenze dei clienti; • Rafforzamento e mantenimento della continuità d'impresa; • Propensione all'innovazione e agli investimenti, con conseguente rafforzamento o deterioramento della posizione competitiva del Gruppo e aumento delle quote di mercato. 	
Benessere dei dipendenti	Promozione di un clima lavorativo soddisfacente ed incentivante, attraverso l'attenzione alle esigenze dei propri lavoratori e la promozione del loro benessere, tramite percorsi professionali definiti e iniziative di welfare aziendale.	IMPATTI NEGATIVI E RISCHI	<ul style="list-style-type: none"> • Ricadute negative dovute all'assenza di buone condizioni lavorative e incidenti relativi alla violazione dei diritti umani, al lavoro forzato e minorile. • Livello di esposizione a rischi operativi e ad aumenti di costi connessi al turnover del personale e a livelli insufficienti di retention dei dipendenti; • Scarsa attrattività del Gruppo nei confronti di potenziali nuove risorse. 	GRI 401-2 GRI 401-3
		IMPATTI POSITIVI E OPPORTUNITÀ	<ul style="list-style-type: none"> • Miglioramento del clima aziendale, del benessere dei dipendenti anche tutelando la libertà di associazione, di contrattazione collettiva e del diritto di rappresentanza dei lavoratori; • Miglioramento del clima aziendale e conseguente aumento della produttività; • Rafforzamento del capitale reputazionale del Gruppo e conseguente incremento dell'attrattività e della retention dello stesso. 	
Formazione e sviluppo del personale	Offerta di programmi di valorizzazione delle potenzialità individuali, formazione e sviluppo professionale dei lavoratori che contribuiscano alla crescita complessiva dell'Azienda.	IMPATTI NEGATIVI E RISCHI	<ul style="list-style-type: none"> • Scarsa valorizzazione delle persone e mancata espressione del loro potenziale. • Rischio di incorrere in maggiori costi legati all'assegnazione di sanzioni amministrative / interdittive / penali derivanti dalla non conformità a leggi e regolamenti; • Perdita di opportunità di crescita e mancata innovazione dovute ad una scarsa valorizzazione del capitale umano. • Perdita di fiducia da parte degli stakeholder ed erosione del capitale reputazionale del Gruppo. 	GRI 404-1 GRI 404-2
		IMPATTI POSITIVI E OPPORTUNITÀ	<ul style="list-style-type: none"> • Miglioramento delle competenze dei lavoratori, attrazione e retention dei talenti; • Rafforzamento del capitale reputazionale del Gruppo e conseguente incremento dell'attrattività e della retention dello stesso; • Aumento della produttività e miglioramento dell'innovazione connessi ad una maggiore valorizzazione delle competenze e delle conoscenze dei dipendenti; • Rafforzamento del know how aziendale e della conoscenza e coscienza organizzativa. 	

Gestione delle risorse idriche	Utilizzo consapevole delle risorse idriche nei processi produttivi dell'Organizzazione.	IMPATTI NEGATIVI E RISCHI	<ul style="list-style-type: none"> • Scarsa gestione della risorsa idrica nell'ambito del processo produttivo e mancato rispetto dei limiti autorizzati; • Rischio di incorrere in maggiori costi legati all'assegnazione di sanzioni amministrative / interdittive / penali derivanti dalla non conformità a leggi e regolamenti, connessi ad esempio all'inquinamento derivante da eventuali scarichi nei mari/oceani; • Erosione del capitale reputazionale del Gruppo e conseguente possibilità di perdere quote di mercato. 	GRI 303-3 GRI 303-4
		IMPATTI POSITIVI E OPPORTUNITÀ	<ul style="list-style-type: none"> • Attenta gestione della risorsa idrica e mantenimento di elevati standard di qualità della stessa; • Risparmio di acqua nei processi produttivi con conseguente riduzione dei costi associati ai consumi. 	
Gestione dei rifiuti ed economia circolare	Recupero e riutilizzo efficiente dei materiali al fine di ridurre la produzione di rifiuti destinati a smaltimento. Adozione di un modello di economia circolare attraverso lo sviluppo di sistemi per il recupero e il riutilizzo dei materiali di scarto provenienti dal ciclo produttivo al fine di ridurre i costi sia per il cliente e diminuire la pressione sull'ambiente.	IMPATTI NEGATIVI E RISCHI	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento dell'inquinamento derivante dai rifiuti prodotti dall'Azienda a livello industriale; • Contributo allo spreco di risorse e utilizzo inefficiente dei materiali; • Rischio connesso alla perdita di quote di mercato. 	GRI 306-3 GRI 306-4 GRI 306-5
		IMPATTI POSITIVI E OPPORTUNITÀ	<ul style="list-style-type: none"> • Contributo alla realizzazione del modello di economia circolare e riduzione dell'inquinamento da rifiuti prodotti dall'Azienda a livello industriale; • Diminuzione dei costi correlata ad una corretta e consolidata attività di riciclo dei materiali. 	

MATRICE DI MATERIALITÀ

Nella matrice sottostante sono rappresentate le tematiche descritte, posizionate all'interno del grafico a seconda della priorità attribuita dall'analisi di materialità d'impatto. I risultati della materialità finanziaria sono invece rappresentati dalla dimensione del cerchio corrispondente a ciascuna tematica.



In particolare, osservando la matrice, possiamo notare che:

- le tematiche sono evidenziate con un colore diverso per tipologia di ambito (governance, capitale ambientale, capitale umano, capitale relazionale, capitale infrastrutturale);
- sull'asse "X" è stata rappresentata la significatività degli impatti di TISG su società e ambiente (inside-out) secondo la prospettiva degli stakeholder interni;
- sull'asse "Y" è stata rappresentata la significatività degli impatti di TISG su società e ambiente (inside-out) secondo la prospettiva degli stakeholder esterni;
- la differenza di diametro di ciascun cerchio tematico rappresenta i temi che comportano i rischi e le opportunità più significativi per la creazione di valore di TISG (approccio outside-in);
- i temi materiali di Gestione delle risorse idriche, Gestione dei rifiuti ed economia circolare e Materie prime e materiali sono quelli che hanno ottenuto una valutazione di rilevanza rispetto alla materialità finanziaria più alta tra i temi sottoposti all'analisi.

RACCORDO CON LA MATERIALITÀ 2022

Le tematiche risultate materiali, e i relativi impatti, rischi e opportunità associati tramite il processo sopra descritto, risultano essere tendenzialmente in linea con i temi materiali del precedente ciclo di reporting.

Rispetto all'esercizio 2022 si segnala però che i risultati dell'analisi di materialità quest'anno hanno escluso:

- Valore economico prodotto e distribuito;
- Attenzione alla qualità dell'aria;
- Lotta ai cambiamenti climatici.

Cosciente della rilevanza delle tematiche in questione, l'Azienda ha deciso di rendicontare tali tematiche nel presente documento, al fine di fornire agli Stakeholder un report quanto più completo e trasparente possibile.

I PILASTRI E GLI OBIETTIVI DI SOSTENIBILITÀ

La strategia ESG di TISG si sviluppa attorno alla sua matrice di materialità ed è ispirata alle best practice aziendali. Gli indirizzi strategici sotto riportati sono integrati in tutte le funzioni aziendali e costituiscono le linee guida per il management.



SALUTE, SICUREZZA ED ENGAGEMENT DEI DIPENDENTI

- Tutela della salute, della sicurezza e dell'integrità psicofisica dei dipendenti
- Valorizzazione delle risorse umane con piani di formazione e sviluppo
- Mantenimento di un ambiente inclusivo che rispetti la diversità di genere

QUALITÀ DEI PRODOTTI E CATENA DI FORNITURA SOSTENIBILE

- Massima qualità delle materie prime, dei prodotti e dei processi
- Implementazione di processi di acquisto basati su legalità, trasparenza e pratiche anticorruzione



RIDUZIONE DELLE EMISSIONI DI GAS SERRA

- Riduzione delle emissioni di GHG Scope 1 e Scope 2
- Aumento dell'utilizzo di energia da fonti rinnovabili
- Propulsioni alternative



GOVERNANCE RESPONSABILE

- Composizione del Consiglio di Amministrazione, Comitati, policy e certificazioni
- Stakeholder engagement e trasparenza su strategia e obiettivi quantitativi
- Remunerazione a breve e lungo termine dei dirigenti con responsabilità strategiche basata sul raggiungimento di specifici obiettivi collegati al piano strategico

RISULTATI RAGGIUNTI

In linea con i pilastri della propria strategia ESG, nel corso del 2023 TISG ha lavorato per il raggiungimento degli obiettivi definiti dal piano triennale di sostenibilità 2023-2025. Di seguito si indica una sintesi dei principali risultati raggiunti:

AMBIENTE

- Ottenimento della certificazione ISO 14001:2015 per i cantieri di Marina di Carrara e La Spezia, in anticipo di un anno rispetto all'obiettivo prefissato;
- Aumento della percentuale di energia da fonti rinnovabili;
- Compensazione delle emissioni Scope 1 e Scope 2 generate nel 2022;
- Installazione e attivazione di impianti fotovoltaici nelle facilities di Marina di Carrara, La Spezia e Terni (CELI 1920).

SOCIALE

- Mappatura della catena di fornitura in ottica ESG;
- Accordi di Reverse Factoring per favorire la liquidità ai fornitori;
- Aumento delle ore di formazione per i dipendenti, passate da una media per genere ed inquadramento di 3,5 ore a una media per genere ed inquadramento di 9 ore per persona;
- Aumento della percentuale di donne che rivestono posizioni manageriali: le figure femminili in posizione di quadro sono più che raddoppiate;
- Analisi di clima aziendale che ha coinvolto tutti i dipendenti del Gruppo in Italia e in Turchia;
- Progetto NewGen.

GOVERNANCE

- Governance ben strutturata e attenta governance della sostenibilità;
- Adesione al Global Compact delle Nazioni Unite;
- Adozione di un codice di condotta dei fornitori;
- Adozione di una politica per la gestione dei conflitti di interessi.

PROGRAMMA DI SOSTENIBILITÀ

Nel 2022, The Italian Sea Group ha pianificato un ambizioso programma di sostenibilità per il triennio 2023-2025. Nello specifico, di seguito sono indicati gli obiettivi e i relativi target suddivisi per aree di riferimento.

E - ENVIRONMENT

OBIETTIVO	2023	2024	2025
Ottenimento certificazione ISO 14001 - Sistema di gestione ambientale	Avvio procedura	Ottenimento	Mantenimento
Aumento della % di energia da fonti rinnovabile sul totale dei consumi	>95%	>95%	>95%
Compensazione delle emissioni Scope 1 e 2	Carbon Neutral	Carbon Neutral	Carbon Neutral

S - SOCIAL

OBIETTIVO	2023	2024	2025
Analisi, classificazione e monitoraggio dei fornitori	Analisi e mappatura dei Top 25	Mappatura dei Top 50	Mappatura dei Top 75
Incremento delle ore di formazione per dipendente	>6 ore all'anno per dipendente	>7 ore all'anno per dipendente	>8 ore all'anno per dipendente
Incremento della % di donne che rivestono posizioni manageriali	Assumere/promuovere manager donna nella misura del 25% totale ogni anno		>12%
Riduzione del gender paygap degli impiegati	Aumentare annualmente la retribuzione del genere femminile presente in azienda del: 1-2% per quadri e dirigenti 3% per impiegate e operai		
Questionario sulla soddisfazione dei dipendenti	Analisi di clima	Analisi di clima + Definizione Target in base all'analisi	Analisi di clima + Definizione Target in base all'analisi

G - GOVERNANCE

OBIETTIVO	2023	2024	2025
Adozione di un Long Term Incentive Plan	Adozione e Assegnazione	Aggiornamento e nuovi Target per cicli successivi	Aggiornamento e nuovi Target per cicli successivi
Adesione al Global Compact delle Nazioni Unite	Adesione	Reportistica annuale richiesta	Reportistica annuale richiesta
Adozione e pubblicazione del Codice di Condotta dei Fornitori e delle Procedure Operative	Adozione Codice e Procedure	Applicazione e aggiornamento	Applicazione e aggiornamento
Adozione di una Politica sulla Gestione dei Conflitti di Interesse	Adozione politica e monitoraggio	Applicazione e aggiornamento	Applicazione e aggiornamento





3

GOVERNANCE, ETICA E INTEGRITÀ

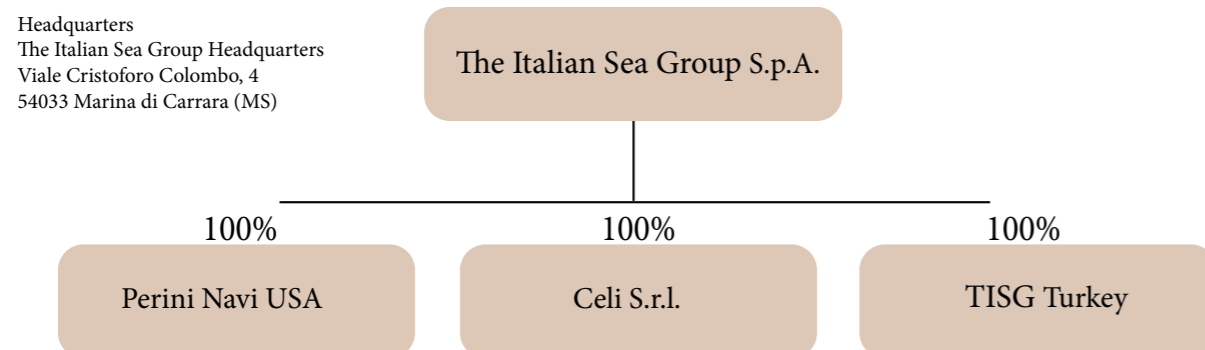
GOVERNANCE, ETICA E INTEGRITÀ

The Italian Sea Group ha sviluppato un sistema di Governance orientato alla creazione di valore sostenibile, al controllo degli impatti, nonché al mantenimento di rapporti di fiducia nei confronti dei propri stakeholder.

Oggi le azioni di The Italian Sea Group sono scambiate sul mercato Euronext Milan, mercato azionario regolamentato gestito da Borsa Italiana S.p.A. In seguito alla quotazione in borsa nel giugno 2021 e al nuovo assetto di governance richiesto dai regolamenti di Borsa Italiana per le società quotate, l'Azienda ha integrato nella definizione della propria governance molte delle raccomandazioni presenti nel Codice di Corporate Governance approvato da Borsa Italiana S.p.A.

Questo ha permesso di costituire, tra l'altro, un organo di governo con competenze trasversali ed equilibrato in termini di indipendenza degli amministratori, in linea con quanto raccomandato dal Codice di Corporate Governance.

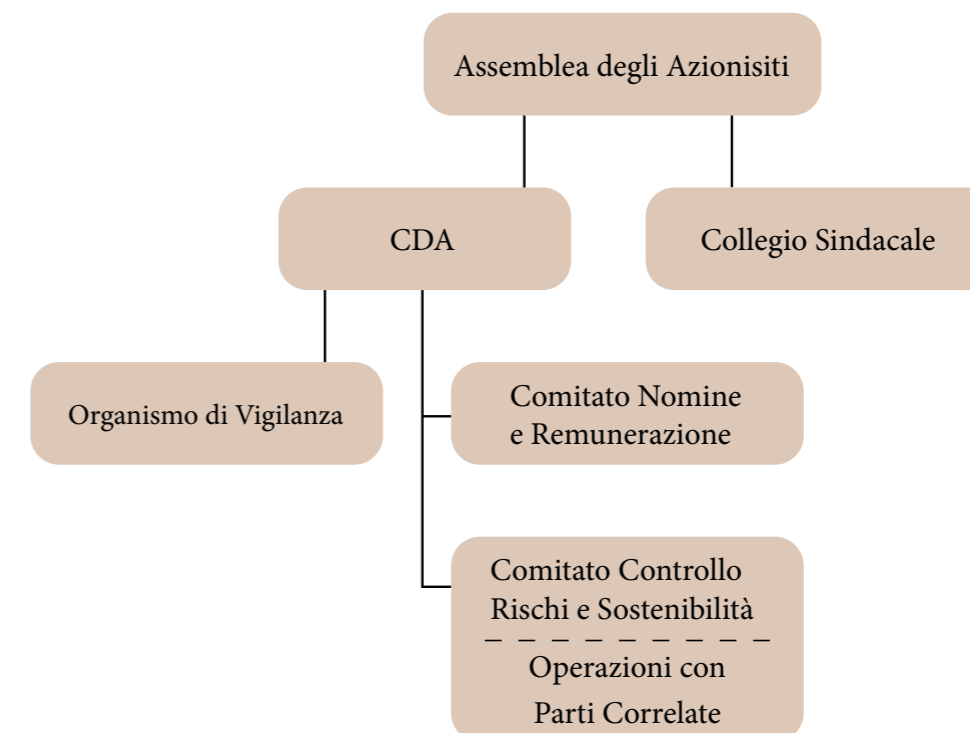
LA STRUTTURA DEL GRUPPO



CORPORATE GOVERNANCE

La Corporate Governance di The Italian Sea Group è articolata secondo il modello tradizionale e prevede:

- Assemblea degli Azionisti;
- Consiglio di Amministrazione;
- Collegio Sindacale;
- Organismo di Vigilanza;
- Società di revisione legale dei conti.



ORGANI DI GOVERNO E CONTROLLO

L'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI

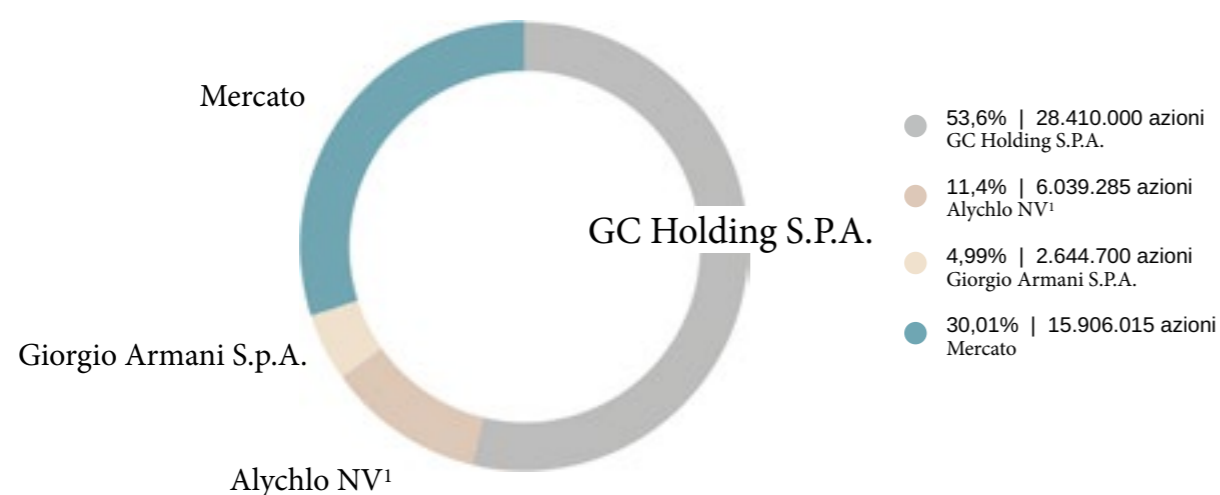
La struttura del Gruppo e dell'azionariato, al 31/12/2023, è così rappresentata:

- il capitale sociale sottoscritto e versato è pari ad Euro 26.500.000 suddiviso in azioni ordinarie ammesse alle negoziazioni su Euronext Milan in data 8 giugno 2021 senza indicazione di valore nominale.
- l'Azionista di riferimento della Società è GC Holding S.p.A. che detiene alla data di pubblicazione del presente documento 28.410.000 azioni, pari al 53,60% del capitale sociale, mentre il "flottante", azioni detenute dal mercato, è pari al 35,00%.

L'azionista di riferimento, GC Holding S.p.A., è espressione del fondatore del Gruppo Giovanni Costantino, Amministratore Delegato di The Italian Sea Group, che ne possiede a sua volta il 100%.

Gli altri azionisti stabili del Gruppo, che hanno investito nella Società al fine di valorizzarne la crescita nel lungo periodo, includono la società Alychlo NV, family office che fa riferimento all'imprenditore belga Marc Coucke, e Giorgio Armani S.p.A., entrambi cornerstone investor in occasione dell'IPO.

AZIONISTA	N. DI AZIONI	% SUL CAPITALE
GC HOLDING S.p.A.	28.410.000	53,60%
ALYCHLO NV ¹	6.039.285	11,40%
GIORGIO ARMANI S.p.A.	2.644.700	4,99%
MERCATO	15.906.015	30,01%
TOTALE N° AZIONI	53.000.000	100,00%



L'Assemblea degli Azionisti si riunisce per deliberare periodicamente su argomenti definiti dallo Statuto della Società e secondo le leggi vigenti. I compiti principali dell'Assemblea sono la nomina del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e l'approvazione del Bilancio d'Esercizio.

La responsabilità della gestione aziendale è attribuita al Consiglio di Amministrazione, mentre le funzioni di vigilanza, sono affidate, per le rispettive competenze, al Collegio Sindacale e all'Organismo di Vigilanza. La revisione legale dei conti, così come il controllo contabile, sono demandati alla Società di Revisione, nominata dal Consiglio di Amministrazione.

¹Il dato relativo alla quota di partecipazione dell'11,40% comprende le azioni allocate direttamente e indirettamente all'imprenditore belga Marc Coucke ed è stato approssimato per eccesso.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

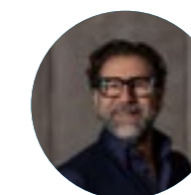
Il Consiglio di Amministrazione è l'organo collegiale investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società. L'organo ha la facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per l'attuazione e il raggiungimento degli scopi sociali, esclusi soltanto quelli che la legge e lo statuto riservano all'Assemblea.

Esso è nominato dall'Assemblea degli Azionisti ad aprile 2023 e rimane in carica tre anni. Alla data di approvazione del presente documento, i membri del Consiglio di Amministrazione sono sette, di cui uno esecutivo e sei non esecutivi; di questi, tre sono indipendenti. In relazione alla presenza del genere meno rappresentato, l'attuale composizione include tre membri su sette appartenenti al genere femminile, in linea con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, che prevede che 1/3 dei membri del Consiglio di Amministrazione appartengano al genere meno rappresentato (Rif. GRI Content Index).

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE



Filippo Menchelli
Presidente



Giovanni Costantino
Amministratore Delegato



Marco Carniani
Vice Presidente



Gianmaria Costantino
Consigliere



Antonella Alfonsi
Consigliere Indipendente



Fulvia Tesio
Consigliere Indipendente



Laura Angela Tadini
Consigliere Indipendente

CARICA	NOME	GENERE	FASCIA D'ETÀ	% PARTECIPAZIONE RIUNIONI DEL CDA (2023) ²
PRESIDENTE	FILIPPO MENCHELLI ³	UOMO	>50	100%
AMMINISTRATORE DELEGATO	GIOVANNI COSTANTINO	UOMO	>50	100%
VICE PRESIDENTE	MARCO CARNIANI ⁴	UOMO	30-50	100%
CONSIGLIERE	GIANMARIA COSTANTINO	UOMO	<30	100%
CONSIGLIERE INDIPENDENTE	ANTONELLA ALFONSI	DONNA	>50	100%
CONSIGLIERE INDIPENDENTE	FULVIA TESIO	DONNA	>50	92%
CONSIGLIERE INDIPENDENTE	LAURA ANGELA TADINI	DONNA	>50	100%

²A partire dal 27 aprile 2023, data di nomina del Consiglio di Amministrazione nella sua formazione attuale.

³Il Presidente Filippo Menchelli riveste inoltre la carica di Chief Business Officer, con responsabilità sulla Direzione Acquisti e sul Project Management.

⁴Il Vicepresidente Marco Carniani riveste inoltre la carica di Chief Financial Officer e Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili.

Sul sito internet della società⁵ sono riportati per ciascun amministratore il ruolo, l'eventuale indipendenza e il curriculum vitae.

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha effettuato, a marzo 2024, l'annuale Board Evaluation per l'esercizio 2023, i cui risultati sono stati presentati al Consiglio di Amministrazione, oltre che documentati nella Relazione sul Governo Societario relativa all'esercizio 2023.

Si segnala infine che, in data 24 gennaio 2023, il CdA ha formalizzato la Politica per la gestione del dialogo con gli Investitori Istituzionali e con la generalità degli Azionisti (Shareholder Engagement Policy). Nella stessa data, l'organo ha altresì approvato le Politiche in materia di Diritti Umani, Diversità & Inclusione e la Politica Ambientale⁶.

I COMITATI ENDOCONSILIARI

I Comitati endoconsiliari del Gruppo, sono stati costituiti con l'obiettivo di supportare il CdA nell'attuazione delle strategie e per garantire il raggiungimento dei risultati.

Nello specifico, in linea con quanto previsto dalla normativa sulle società quotate e dal Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana S.p.A. la Società ha istituito 2 comitati endoconsiliari: un Comitato per le Nomine e la Remunerazione ed un Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità che ha la responsabilità anche delle attività in merito alle operazioni con parti correlate.

Il Consiglio di Amministrazione della Società, in data 24 gennaio 2023, ha inoltre deliberato di attribuire all'esistente Comitato Controllo e Rischi, in aggiunta agli attuali compiti, anche funzioni propositive, consultive e istruttorie in materia di Sostenibilità, al fine di promuovere la progressiva integrazione dei fattori ambientali, sociali e di Governance nella strategia aziendale, incluso, a titolo meramente esemplificativo, l'istruttoria e il monitoraggio dei piani di sostenibilità e l'implementazione e aggiornamento della Dichiarazione Non Finanziaria annuale (Rif. Governance della Sostenibilità).

A tal fine è stata modificata la denominazione del comitato in "Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità", confermando la preesistente composizione dello stesso.

IL COLLEGIO SINDACALE

Il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento.

L'organo è stato nominato dall'Assemblea in data 27 aprile 2023 e rimarrà in carica fino alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio d'esercizio 2025. Il Collegio Sindacale è composto da tre Sindaci Effettivi e due Supplenti. Tutti i componenti del Collegio Sindacale sono in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità richiesti dall'art. 2399 c.c.

CARICA	NAME	% PARTECIPAZIONE RIUNIONI DEL CdA (2023) ⁷
PRESIDENTE	ALFREDO PASCOLIN	100%
SINDACO EFFETTIVO	BARBARA BORTOLOTTI	100%
SINDACO EFFETTIVO	FELICE SIMBOLO	100%

Come il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale ha svolto, per l'esercizio 2023, la propria autovalutazione con riferimento all'adeguatezza della sua composizione e delle competenze professionali presenti al suo interno, oltre che al funzionamento delle riunioni. I risultati dell'autovalutazione annuale del Collegio Sindacale sono poi stati trasmessi al Consiglio di Amministrazione.

GOVERNANCE DELLA SOSTENIBILITÀ

Data l'importanza dei temi relativi alla Sostenibilità, al fine di indirizzare le azioni della Società su un percorso di integrazione della sostenibilità all'interno dei processi di business e gestire i profili di rischio, oltre al percorso di rendicontazione finalizzato all'approvazione e pubblicazione della prima Dichiarazione Non Finanziaria, la Società si è dotata di una struttura di governance specifica, dedicata alla gestione della sostenibilità. Nello specifico, il CdA ha delegato⁸ all'Amministratore Delegato la responsabilità di attuare gli orientamenti in materia di sostenibilità, che saranno di volta in volta definiti dal Consiglio di Amministrazione, in qualità di organo con funzione di supervisione strategica, ed ha affidato al Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità le funzioni istruttorie e propositive in materia di sostenibilità.

Al Consiglio spetta l'approvazione della Dichiarazione Non Finanziaria e le informazioni ivi contenute, oltre che il compito di individuare e fornire gli indirizzi strategici in materia di sostenibilità. All'Amministratore Delegato è invece affidata la responsabilità di porre in essere tutte le iniziative e gli interventi necessari per l'individuazione dei temi di Sostenibilità, per la raccolta dei dati necessari e per la rendicontazione degli stessi secondo le metodologie che saranno ritenute più appropriate, nonché per rendere operative le attività necessarie per il raggiungimento degli obiettivi strategici definiti dal Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio ha poi stabilito che l'Amministratore Delegato venga supportato nelle sue attività in tema di Sostenibilità dal Team Sostenibilità.

⁵ Sito internet: Investor – Corporate Governance – Consiglio di Amministrazione

⁶ Le suddette politiche sono disponibili sul sito Internet della Società nella sezione Investor - Corporate Governance - Documenti politiche e procedure.

⁷ A partire dal 27 Aprile 2023, data di nomina del Collegio Sindacale nella sua formazione attuale.

⁸ La delega è stata formalizzata con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 15 marzo 2023, con la quale è stato inoltre istituito il Team Sostenibilità.

LE FUNZIONI DEL COMITATO CONTROLLO, RISCHI E SOSTENIBILITÀ

Il Comitato svolge funzioni propositive e consultive nei confronti del Consiglio in materia di sostenibilità, al fine di promuovere la progressiva integrazione dei fattori ambientali, sociali e di governance nelle attività aziendali volte alla creazione di valore sostenibile per gli azionisti e per gli altri stakeholder in un orizzonte di medio-lungo periodo.

Il Comitato, nel coadiuvare l'organo di amministrazione, in collaborazione con le funzioni aziendali preposte:

1. esamina preventivamente il piano industriale della Società, effettuando a tal fine anche un'analisi dei temi rilevanti per la generazione di valore nel lungo termine, coordinandosi con le funzioni interne che sovrintendono il controllo dei rischi e la corporate governance;
2. formula proposte per l'integrazione degli aspetti di Environmental, Social and corporate Governance ivi incluse le tematiche relative al cambiamento climatico, nella complessiva strategia di business;
3. esamina, valuta e formula proposte al Consiglio di Amministrazione in materia di strategia ambientale e sociale del Gruppo, ivi incluse le strategie relative al cambiamento climatico, di obiettivi annuali e traguardi da raggiungere, tenendo in considerazione i potenziali progetti su tali tematiche e ne monitora nel tempo l'attuazione;
4. rilascia il proprio parere sul piano di sostenibilità volto ad assicurare la creazione di valore per la generalità degli stakeholder, nel medio-lungo periodo, in coerenza con i principi di sviluppo sostenibile;
5. monitora i rischi e le opportunità legati ai cambiamenti climatici nonché tutte le iniziative intraprese in tale ambito;
6. esprime orientamenti circa gli obiettivi di sostenibilità annuali e pluriennali da conseguire, sulle iniziative e programmi promossi dalla Società volti al loro conseguimento e sull'integrazione della sostenibilità nei processi di business e ne monitora periodicamente l'andamento;
7. monitora il posizionamento della Società sui mercati finanziari in tema di sostenibilità, con particolare riferimento alla collocazione della Società nei principali indici di sostenibilità;
8. supporta la diffusione della cultura della sostenibilità presso i dipendenti, gli azionisti e, più in generale, gli stakeholder;
9. monitora le attività propedeutiche alla predisposizione della Dichiarazione Non Finanziaria e fornisce il proprio parere istruttorio sulla relativa bozza ai fini della approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione;
10. monitora le iniziative nazionali e internazionali in materia di sostenibilità e la partecipazione ad esse della Società, nonché l'evoluzione normativa e le best practice in materia, al fine di consolidare la reputazione aziendale in materia di sostenibilità;
11. svolge gli ulteriori compiti ad esso eventualmente attribuiti dal Consiglio di Amministrazione.

Per quanto di propria competenza, il Comitato fornisce al Consiglio di Amministrazione le proprie valutazioni sull'idoneità dell'informazione periodica, finanziaria e non finanziaria a rappresentare correttamente il modello di business, le strategie della Società, l'impatto della sua attività e le performance conseguite, verificandone la coerenza con gli obiettivi fissati nel piano di sostenibilità.

IL TEAM SOSTENIBILITÀ

The Italian Sea Group ha inoltre costituito un Team Sostenibilità, coordinato dall'ESG & Corporate Affairs Manager, finalizzato a definire un sistema organizzativo che sappia conciliare gli obiettivi economici con quelli sociali e ambientali del territorio di riferimento, conformemente a standard e regolamenti italiani, europei e internazionali.

In particolare, il Team ha compiti istruttori, propositivi e operativi in merito alle attività di responsabilità sociale e sostenibilità, finalizzate all'implementazione del piano della sostenibilità e alla predisposizione della Dichiarazione Non Finanziaria annuale. Il Team Sostenibilità ha nella sua mission anche il compito di controllare la coerenza degli obiettivi e della gestione di TISG con i criteri di sostenibilità ambientale, sociale, aziendale, il monitoraggio delle tematiche socio-ambientali della Società, così come l'individuazione dei progetti e delle iniziative di sostenibilità.

Il Team Sostenibilità si occupa specificamente di:

- valutazione dei rischi che riguardano la sostenibilità dell'azienda e del monitoraggio delle relative performance;
- definizione del programma per la sostenibilità, costituito da obiettivi ambientali, sociali e di governance;
- implementazione di specifiche policy richieste da standard e organizzazioni internazionali di valutazione della sostenibilità;
- definizione e coordinamento delle attività di ascolto e coinvolgimento degli stakeholder;
- redazione del report di sostenibilità e della realizzazione delle attività di comunicazione interna ed esterna ad esso correlate.

Il Team è composto stabilmente da rappresentanti delle principali funzioni aziendali cui è chiesto di rappresentare anche funzioni contigue per processo, ma prevede l'estensione ad altre funzioni che costituiscano interfaccia verso stakeholder o processi che risultasse necessario coinvolgere.

Al Team Sostenibilità spetta inoltre il compito di riferire tempestivamente al Consiglio di Amministrazione in merito ai risultati raggiunti, agli esiti delle attività di monitoraggio e di verifica ed alle eventuali problematiche e criticità emerse, affinché il Consiglio possa prendere le necessarie iniziative. Sono inoltre stati implementati flussi informativi nei confronti del Collegio Sindacale, della Società di Revisione e dell'Organismo di Vigilanza.

ETICA, RESPONSABILITÀ E TRASPARENZA

Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi è costituito dall'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire - attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi - una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati.

Il Consiglio di Amministrazione di TISG è responsabile del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, definisce le linee di indirizzo del sistema, verificandone l'adeguatezza, l'efficacia e il corretto funzionamento, così che i principali rischi aziendali siano identificati e mitigati. L'istituzione e il mantenimento operativo del sistema di controllo interno sono responsabilità dell'Amministratore Delegato e del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili (per TISG il Chief Financial Officer) per i rispettivi ambiti di competenza. Il sistema di controllo interno si completa con il Modello Organizzativo adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, volto a prevenire la commissione dei reati-presupposto che potrebbero astrattamente comportare una responsabilità della Società.

MODELLO ORGANIZZATIVO 231 E ANTICORRUZIONE

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

TISG si è dotata, a partire dal 2015, di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 (di seguito il "Modello"), aggiornato successivamente nel 2020 e, più recentemente, il 27 ottobre 2022.

Il Modello è volto a prevenire la commissione dei reati che possono comportare una responsabilità della Società ed è stato adottato sulla base delle Linee Guida di Confindustria, ai sensi di quanto previsto dall'art. 6 D. Lgs. n. 231/2001, che prevede che il Modello possa essere stilato "sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti". L'implementazione del Modello si configura come un significativo miglioramento del sistema dei presidi interni di controllo di TISG, in linea con le best practices, e ha l'obiettivo di rafforzare ulteriormente il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi. Attraverso l'adozione del Modello, la Società intende pertanto perseguire le seguenti finalità:

- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al D. Lgs. 231/2001;
- coinvolgere tutti i soggetti portatori di interesse verso la società (Stakeholders) quali dipendenti, clienti, fornitori, partner, collaboratori, ecc. affinché nello svolgimento delle proprie mansioni rispettino i principi etici cui la Società si ispira;
- individuare e attribuire responsabilità e poteri ad ogni unità organizzativa tenendo presente il rispetto del principio della separazione delle funzioni, in base al quale nessun soggetto può svolgere in completa autonomia un intero processo gestionale o decisionale;
- implementare un sistema strutturato e organico di procedure e attività da porre in essere per prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Nel contesto del proprio Modello Organizzativo, il Gruppo ha mappato le aree a rischio di commissione dei reati di corruzione, ed ha previsto dei principi di comportamento specifici a cui sono tenuti i manager e i dipendenti di TISG al fine di evitare la commissione di reati. Riguardo questo aspetto, della formazione organizzata da TISG sul Modello Organizzativo 231/2001 una buona parte è stata riservata alla formazione sui reati di corruzione e sui relativi presidi. Non sono stati registrati casi di corruzione che abbiano coinvolto l'azienda e/o i suoi dipendenti.

Parte integrante del Modello, inoltre, ai sensi di quanto previsto all'articolo 6, c.2-bis e 2-ter del D.lgs. 231/2001, è il sistema di segnalazione delle violazioni interne (Rif. La procedura di whistleblowing). La responsabilità di vigilare sull'attuazione e sul rispetto dei principi del Modello è affidata all'Organismo di Vigilanza (OdV), i cui componenti sono nominati dal Consiglio di Amministrazione con apposita delibera, all'interno della quale è determinato anche il compenso spettante per lo svolgimento dell'incarico assegnato. L'Organo di Vigilanza svolge un ruolo importante nell'attività contro la corruzione raccogliendo quelle informazioni e quei dati che possono permettere di identificare comportamenti potenzialmente rischiosi in particolare nei confronti della Pubblica Amministrazione - non solo italiana - ma anche verso soggetti privati.

L'OdV rimane in carica per la durata di 3 anni, con possibilità di rinnovo. L'OdV attualmente in carica, nominato in data 22 dicembre 2015 e rinnovato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 24 marzo 2022, è composto da tre membri (Presidente e due componenti). Come previsto dal Codice di Corporate Governance, all'interno dell'OdV è stato inserito un membro dell'organo di controllo della Società, al fine di assicurare il coordinamento tra i diversi soggetti coinvolti nel sistema di controllo interno e di gestione dei rischi.

CARICA	NAME
PRESIDENTE OdV	ANNALISA DE VIVO
MEMBRO	CARLO DE LUCA
MEMBRO	FELICE SIMBOLO

LA PROCEDURA WHISTLEBLOWING

La "Procedura Whistleblowing" di The Italian Sea Group, il cui aggiornamento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 7 novembre 2023, disciplina il processo di gestione delle segnalazioni riguardanti il Gruppo.

A seguito dell'evoluzione della normativa in materia di whistleblowing, si è resa necessaria una modifica della Procedura Whistleblowing. Inoltre, la Società si è dotata di una piattaforma esterna per le segnalazioni, in linea con quanto suggerito dalla normativa.

A novembre 2023, il Consiglio di Amministrazione di TISG ha altresì deliberato l'istituzione di un "Comitato Whistleblowing" al quale è stato attribuito il ruolo di destinatario e gestore delle segnalazioni, composto da due membri dell'Organismo di Vigilanza di TISG, tra i quali il Presidente, e dal responsabile dell'Internal Audit.

Le segnalazioni possono essere effettuate, anche in forma anonima, da qualsiasi dipendente, collaboratore, fornitore, consulente, nonché terzo in rapporti d'affari con la Società e da chiunque sia portatore di un interesse proprio e/o di terzi o venga a conoscenza di presunte irregolarità afferenti al Gruppo. Le segnalazioni possono riguardare la commissione di un reato rilevante ai fini del d.lgs. 231/2001, oppure una violazione del Modello Organizzativo e del Codice Etico o anche le violazioni delle procedure e policy aziendali. La procedura assicura inoltre l'assoluta riservatezza delle persone segnalanti e segnalate. Nel merito si ribadisce che, ai sensi del Codice Etico di The Italian Sea Group, nessuna conseguenza negativa deriva in capo a chi abbia in buona fede effettuato una segnalazione ed è assicurata la riservatezza dell'identità dei segnalanti secondo apposite procedure interne, fatti salvi gli obblighi di legge.

Nella Relazione del Collegio Sindacale viene indicato il numero di segnalazioni pervenute e viene fornito un resoconto sugli accertamenti svolti dal Collegio stesso. In particolare, nel corso del 2023 non si sono registrate segnalazioni.

CODICE ETICO E TUTELA DEI DIRITTI UMANI

IL CODICE ETICO

Parte rilevante del sistema di controllo interno è rappresentata dal Codice Etico implementato dall'azionista di maggioranza di The Italian Sea Group, che delinea i principi fondamentali e le linee guida tese ad ispirare le attività e ad orientare il comportamento di tutte le società del Gruppo, dei relativi dipendenti, nonché di tutti coloro con i quali il Gruppo si relaziona.

La versione aggiornata del Codice Etico è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di GC Holding S.p.A. il 27 ottobre 2022 e rappresenta parte integrante del Modello di Organizzativo 231/2001 di The Italian Sea Group⁹.

Con il Codice Etico, la Capogruppo diffonde a tutti i livelli una cultura caratterizzata dalla consapevolezza dell'esistenza di regole e dall'assunzione di una mentalità orientata all'esercizio del controllo con l'obiettivo di:

- gestire in modo efficiente le attività;
- fornire dati contabili, finanziari e gestionali accurati e completi;
- tutelare il patrimonio aziendale;
- garantire il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali;
- gestire in maniera attenta e puntuale i rischi che vengono assunti;
- generare profitti congrui ed adeguati a sostenere le operazioni effettuate;
- assicurare la massima attenzione ai profili inerenti a salute e sicurezza sul lavoro;
- incentivare la lotta alla corruzione e al riciclaggio;
- garantire la riservatezza e il rispetto della privacy su tutte le operazioni aziendali;
- riconoscere l'importanza fondamentale delle tematiche ambientali e tenerne conto in ogni attività;
- promuovere la trasparenza sia al proprio interno che nei confronti dei terzi con cui il Gruppo entra in contatto, nel rispetto della confidenzialità delle informazioni;
- avere una gestione trasparente e rispettosa delle scadenze normative di tutti gli adempimenti fiscali e tributari.

In particolare, si evidenzia che la Società ha definito nel proprio Codice Etico i presidi in essere per prevenire atti di corruzione, che sono trasmessi a tutti i dipendenti e al personale esterno che opera con la Società, sia in caso di assunzione che alla stipula dei contratti di fornitura o di vendita.

POLITICA IN MERITO ALLA TUTELA DEI DIRITTI UMANI

The Italian Sea Group si è dotata di una Politica specifica relativa alla tutela dei diritti umani, consapevole dei benefici derivanti da un ordine internazionale e sociale in cui i diritti e le libertà trovino piena realizzazione. The Italian Sea Group applica la necessaria diligenza nell'individuare circostanze e ambiti nei quali il rischio di violazione dei diritti umani possa essere esacerbato, contribuendo alla promozione e difesa del pieno rispetto degli stessi.

La politica in favore dei diritti umani di TISG è volta a contrastare ogni forma di discriminazione, a garantire i diritti civili e politici, economici, sociali e culturali e i diritti sul lavoro. La Politica è resa disponibile a tutti i dipendenti, collaboratori e partner all'inizio del rapporto di lavoro ed è disponibile sul sito web aziendale. Il Gruppo si impegna a monitorare e aggiornare, se necessario, i sistemi volti a garantire il rispetto dei Diritti Umani, in linea con l'evoluzione della normativa e dei principi internazionali. Coloro che ritengano ci siano state violazioni della Politica, sono tenuti a segnalare l'accaduto alla Direzione Affari Legali all'indirizzo di posta elettronica affarilegali@theitalianseagroup.com, oppure tramite l'apposita cassetta postale situata in prossimità del lettore presenze nella sede principale di Marina di Carrara, Viale Cristoforo Colombo, 4.

⁹ Tutti i Consigli di Amministrazione delle Società Controllate da GC Holding sono tenuti ad accettare formalmente il Codice Etico e farne parte integrante nel loro modo di condurre le attività.

POLITICA IN MERITO ALLA TUTELA DELLA DIVERSITÀ E DELL'INCLUSIONE

Il Gruppo promuove fermamente il rispetto della dignità altrui e non tollera in alcun modo discriminazioni di carattere sessuale, etnico, religioso, politico, sociale, o di qualsivoglia altra natura; pertanto, in accordo con il Codice Etico di Gruppo il Consiglio di Amministrazione in data 24 gennaio 2023 ha approvato la Politica in merito alla tutela della diversità e dell'inclusione.

The Italian Sea Group si impegna nella creazione di un ambiente di lavoro sano che si prefigga di favorire il benessere fisico e psicologico e la crescita personale dell'individuo all'insegna delle pari opportunità e del rispetto reciproco; pertanto si allinea alla Convenzione 111 e alla Dichiarazione di Filadelfia dell'ILO, che sanciscono che "tutti gli esseri umani, indipendentemente dalla razza, dalla religione e dal sesso a cui appartengono hanno il diritto di tendere al loro progresso materiale ed al loro sviluppo spirituale in condizioni di libertà, di dignità, di sicurezza economica, e con possibilità eguali".

Con questa politica The Italian Sea Group si impegna a:

- abolire ogni forma di discriminazione;
- promuovere le pari opportunità e ridurre il gender pay gap;
- creare un ambiente di lavoro inclusivo.

La Politica prevede la possibilità, in coerenza con quanto previsto per la Politica relativa alla tutela dei diritti umani, di segnalare eventuali violazioni alla Direzione Affari Legali all'indirizzo di posta elettronica affarilegali@theitalianseagroup.com, oppure tramite un'apposita cassetta postale situata nella sede principale di Marina di Carrara, Viale Cristoforo Colombo, 4. Ad oggi non sono stati registrati casi di discriminazione all'interno dell'azienda.



THE ITALIAN SEA GROUP

4

RESPONSABILITÀ
ECONOMICA

RESPONSABILITÀ ECONOMICA

ANDAMENTO DELLA GESTIONE

Nel corso dell'esercizio, il Gruppo ha realizzato Ricavi Totali pari a 364 milioni di Euro, con un incremento del 24% rispetto ai 295 milioni di Euro dell'esercizio precedente. L'EBITDA si è attestato a 62 milioni di Euro, in significativo miglioramento del 32% rispetto ai 47 milioni di Euro al 31 dicembre 2022; l'EBITDA Margin ha raggiunto il 17% rispetto al 15,9% nel 2022 mentre l'EBIT ha raggiunto 49 milioni di Euro, in miglioramento del 33% rispetto a 37 milioni di euro nel 2022, con un'incidenza sui ricavi del 13,5% rispetto al 12,6% nell'esercizio precedente. Il Gruppo ha realizzato un Utile Netto pari a 37 milioni di Euro, in significativo aumento del 54% rispetto a 24 milioni di Euro al 31 dicembre 2022. Nel corso dell'esercizio gli investimenti sono stati pari a 11 milioni di Euro, di cui 5,6 milioni di Euro dedicati all'incremento della capacità produttiva di Celi 1920. La Posizione Finanziaria Netta al 31 dicembre 2023 è positiva per 2 milioni di Euro rispetto ad un Indebitamento Finanziario Netto per 11 milioni di Euro al 31 dicembre 2022. Il valore complessivo del portafoglio ordini (Order Book) al 31 dicembre 2023 è pari a 1.265 milioni di Euro.

VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO AGLI STAKEHOLDER

TISG riconosce l'importanza di bilanciare la distribuzione del Valore generato dalle proprie attività agli stakeholder che hanno direttamente o indirettamente contribuito alla sua creazione.

L'analisi del Valore economico generato e distribuito evidenzia il flusso di risorse prodotte dall'azienda e indirizzate ai propri dipendenti, ai fornitori, agli azionisti e finanziatori, alla pubblica amministrazione e alla comunità, nonché quelle trattenute dall'azienda per finanziare il proprio business e le attività di sviluppo.

VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO AGLI STAKEHOLDERS (€/000)	2021	2022	2023
A. Valore economico generato	190.280	298.777	368.624
B. Valore economico distribuito	165.881	256.363	312.780
Costi operativi	140.209	222.115	267.995
Salari e benefit dei dipendenti	22.117	29.562	38.649
Pagamenti a fornitori di capitale	3.087	4.228	5.528
Pagamenti alla Pubblica Amministrazione (inclusa l'Autorità Portuale)	374	387	549
Investimenti nella comunità	94	71	59
(A-B) Valore economico trattenuto	24.399	42.415	55.844

Il Valore economico prodotto nel 2023 ammonta a 368,624 milioni di euro, mentre il Valore economico distribuito ammonta a circa 312,780 milioni di euro. Il Valore economico trattenuto, 55,844 milioni di euro, è la differenza tra valore generato e valore distribuito.

Il Valore economico distribuito nel 2023 è suddiviso tra i seguenti stakeholder:

- L'importo maggiore, 267,995 milioni di euro, è relativo ai costi sostenuti per l'acquisto di materiali e servizi necessari per l'attività aziendale;
- Ai dipendenti sono stati distribuiti circa 38,649 milioni di euro per stipendi, contributi previdenziali e pensionistici;
- 5,528 milioni si riferiscono a pagamenti ai fornitori di capitale, azionisti e finanziatori, sotto forma di utili e interessi;
- 549 mila euro sono stati pagati alla pubblica amministrazione sotto forma di imposte;
- 59 mila euro sono gli investimenti nella comunità.

TASSONOMIA - RACCORDO CON IL REGOLAMENTO (UE) 2020/852

The Italian Sea Group riporta nel paragrafo che segue le informazioni in adempimento al Regolamento (UE) 2020/852 in quanto impresa soggetta al Regolamento 2016/254 relativo all'obbligo di pubblicare una Dichiarazione di carattere Non Finanziario (DNF).

Il Regolamento Tassonomia identifica i criteri uniformi a livello UE per definire le attività economiche ecosostenibili, in relazione ai sei obiettivi ambientali:

1. **mitigazione dei cambiamenti climatici (CCM);**
2. **adattamento ai cambiamenti climatici (CCA);**
3. **uso sostenibile e protezione delle acque e delle risorse marine (WTR);**
4. **transizione verso una economia circolare (CE);**
5. **prevenzione e riduzione dell'inquinamento (PPC);**
6. **protezione e ripristino della biodiversità e degli ecosistemi (BIO).**

Per il FY 2023 è prevista la rendicontazione dei KPI di Fatturato, CapEx e OpEx, così come definiti dal Regolamento Delegato (UE) 2021/2178 e successive modifiche previste dal Reg. (UE) 2023/2486, associati alle attività **ammissibili** ed **allineate** rispetto agli obiettivi climatici di **mitigazione** e di **adattamento**. Inoltre, si tratta del primo esercizio per cui è prevista la rendicontazione relativa alla sola **ammissibilità** anche per gli ulteriori **quattro obiettivi ambientali**.

Le attività ammissibili relative agli obiettivi di mitigazione e adattamento corrispondono a qualsiasi attività esplicitamente inclusa nella lista delle attività economiche degli allegati I e II del Regolamento Delegato (UE) 2021/2139 e successive modifiche previste dal Regolamento delegato (UE) 2023/2486 indipendentemente dal fatto che tale attività economica soddisfi uno o tutti i criteri di vaglio tecnico stabiliti nel documento. Per quanto riguarda gli ulteriori quattro obiettivi ambientali, le attività ammissibili sono elencate all'interno degli allegati da I a IV del Regolamento delegato (UE) 2023/2486 che consentono di determinare rispettivamente le attività associate all'uso sostenibile e protezione delle acque, alla transizione verso un'economia circolare, alla prevenzione e riduzione dell'inquinamento, alla prevenzione e ripristino della biodiversità e degli ecosistemi.

Le attività allineate corrispondono alle attività ecosostenibili ex art. 3 del Regolamento (UE) 2020/852 che soddisfano in modo congiunto i seguenti criteri:

- **contributo sostanziale** al raggiungimento di uno o più degli obiettivi ambientali;
- assenza di danni significativi a nessuno degli altri obiettivi ambientali (principio “DNSH”¹⁰);
- rispetto delle garanzie minime di **salvaguardia**¹¹.

Al fine di ottemperare al Regolamento TISG ha avviato la procedura di esame delle proprie attività svolte nel 2023, strutturando il processo in tre fasi principali:

- identificazione delle attività ammissibili;
- identificazione delle attività allineate;
- calcolo dei KPI Fatturato, CapEx e OpEx.

TISG ha svolto un'analisi delle proprie attività economiche, valutando la coerenza con le descrizioni riportate nel Reg. (UE) 2021/2139, Reg. (UE) 2023/2485 e Reg. (UE) 2023/2486 in relazione alle proprie attività di business e alle attività connesse all'operatività aziendale.

In seguito a questo screening preliminare, sono state definite le attività economiche ammissibili alla Tassonomia. Si specifica che le attività mappate nella tabella presentata di seguito fanno riferimento a The Italian Sea Group.

Attività ex Reg. (UE) 2021/2139, Reg. (UE) 2023/2485 e Reg. (UE) 2023/2486

CCM 6.12 Riqualficazione del trasporto marittimo e costiero di merci e passeggeri

CCM 9.3 Servizi professionali connessi alla prestazione energetica degli edifici

A completamento dell'analisi condotta in compliance con il Regolamento (UE) 2020/852, la verifica dell'allineamento delle attività ammissibili prevede la valutazione delle attività alla luce dei criteri di contributo sostanziale, criteri “DNSH”, criterio relativo alle Garanzie Minime di Salvaguardia.

Con riferimento al criterio relativo alle **Garanzie Minime di Salvaguardia** ex art 18 del Regolamento (UE) 2020/852, l'assessment è stato svolto prendendo in considerazione il rispetto delle principali linee guide internazionali relative ai diritti umani (compresi i diritti dei lavoratori e dei consumatori), corruzione, fiscalità e concorrenza leale.

La procedura ha previsto l'analisi dei criteri di **contributo sostanziale** e i criteri “DNSH” (Do No Significant Harm). Come anticipato, i primi hanno lo scopo di verificare che l'attività porti un concreto beneficio agli obiettivi ambientali pertinenti; i secondi invece, mirano a stabilire che nessuno degli altri obiettivi venga impattato negativamente.

In riferimento agli obiettivi impattati dalle attività individuate, alcuni criteri di contributo sostanziale sono stati rispettati. Si specifica infine che i criteri di vaglio tecnico del Regolamento Delegato (UE) 2021/2139, e successive modifiche previste dal Reg. (UE) 2023/2485, e del Reg. (UE) 2023/2486 relativi alle attività ammissibili individuate da TISG prevedono una solida valutazione del rischio climatico per esaminare la rilevanza dei rischi climatici e fisici per l'attività economica.

¹⁰ “Do No Significant Harm”

¹¹ Per valutare il rispetto delle garanzie minime di salvaguardia si può fare riferimento alle seguenti linee guida: OECD Guidelines for Multinational Enterprises, UN Guiding Principles on Business and Human Rights, International Labour Organisation's (“ILO”) declaration on Fundamental Rights and Principles at Work, the eight ILO core conventions, International Bill of Human Rights.

Ai fini dell'analisi, The Italian Sea Group ha valutato la classificazione dei pericoli legati al clima, presentati nell'Appendice A degli Allegati I e II del Reg. (UE) 2021/2139 e dell'Allegato III del Reg. (UE) 2023/2486. La Società non ritiene che tali rischi siano significativi in relazione alla portata delle attività ammissibili, tuttavia, ad oggi, non è stata condotta un'analisi strutturata e quantitativa in merito.

A valle di tali analisi e considerazioni, condotte con un approccio prudenziale, nessuna delle attività ammissibili risulta essere allineata alla Tassonomia.

INFORMAZIONI SUI VALORI CONTABILI CONSIDERATI A SUPPORTO DEL CALCOLO DEI KPI

I KPI vengono calcolati in coerenza ai criteri contabili definiti dall'allegato I del Regolamento Delegato (UE) 2021/2178 e successive modifiche previste dal Reg. (UE) 2023/2486. La tabella di seguito riassume gli indicatori relativi alle attività ammissibili a tutti e sei gli obiettivi ambientali ¹².

#	Attività ammissibili ex Reg. (UE) 2020/852	2023		
		Revenues	CapEx	OpEx
CCM 6.12	Riqualficazione del trasporto marittimo e costiero di merci e passeggeri	0,143%	-	0,091%
CCM 9.3	Servizi professionali connessi alla prestazione energetica degli edifici	-	-	0,004%
TOTALE		0,143%	-	0,096%

In particolare, il **denominatore** dei KPI corrisponde alle voci di seguito declinate, mentre il **numeratore** corrisponde alla quota del denominatore che soddisfa gli opportuni criteri presentati nei Regolamenti Delegati.

Per quanto riguarda il **fatturato** sono stati considerati, per il calcolo del denominatore, i ricavi netti ai sensi dell'articolo 2, punto 5, della direttiva 2013/34/UE. Il fatturato comprende i ricavi rilevati conformemente al principio contabile internazionale (IAS) n. 1, punto 82, lettera a), adottato con regolamento (CE) n. 1126/2008 della Commissione¹³. Al fine di evitare ogni possibile double counting, le partite intercompany sono state elise e non concorrono alla determinazione del KPI.

Per la definizione del denominatore del KPI **CapEX** sono stati inclusi gli incrementi agli attivi materiali e immateriali durante l'esercizio considerati prima dell'ammortamento, della svalutazione e di qualsiasi rivalutazione, compresi quelli derivanti da rideterminazioni e riduzioni di valore, per l'esercizio in questione, ed escluse le variazioni del fair value (valore equo)¹⁴.

¹²Maggiori dettagli nelle tabelle in allegato previste dal Regolamento.

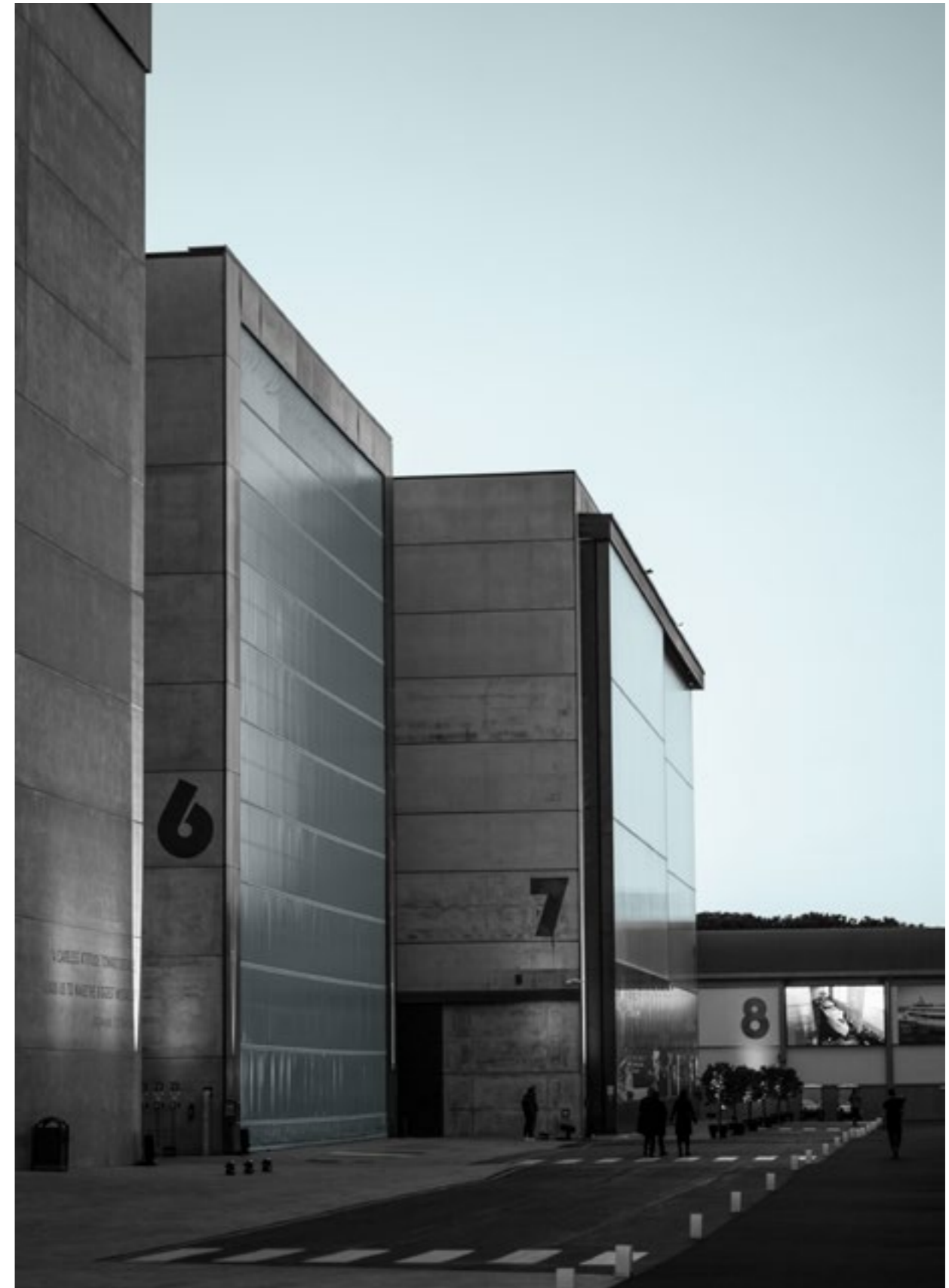
¹³In conformità al punto 1.1.1. definito nel Regolamento Delegato (UE) 2021/2178.

¹⁴In conformità al punto 1.1.2. definito nel Regolamento Delegato (UE) 2021/2178.

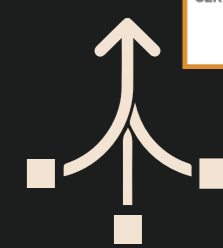
Al fine di definire il denominatore del KPI **OpEx** sono stati inclusi i costi diretti non capitalizzati legati a ricerca e sviluppo, manutenzione e riparazione nonché a qualsiasi altra spesa diretta connessa alla manutenzione quotidiana di immobili, impianti e macchinari, necessaria per garantire il funzionamento continuo ed efficace di tali attivi¹⁵.

Rispetto alle singole attività considerate, di seguito si riporta una sintesi delle voci dei costi incluse al **numeratore** degli indicatori:

- **CCM 6.12 – Riqualificazione del trasporto marittimo e costiero di merci e passeggeri:** i ricavi fanno riferimento a “Ricavi Refit”, mentre i costi operativi fanno riferimento alle attività di installazione di filtri e di nuovi isolanti, realizzazione di telai per il sostegno e il fissaggio di vari componenti e sistemi temporanei per l'estrazione dell'aria.
- **CCM 9.3 – Servizi professionali connessi alla prestazione energetica degli edifici:** i costi associati fanno riferimento alla consulenza per la diagnosi energetica effettuata a Marina di Carrara e La Spezia.



¹⁵ In conformità al punto 1.1.3. definito nel Regolamento Delegato (UE) 2021/2178.



5

GESTIONE
RESPONSABILE DELLA
CATENA DEL VALORE

GESTIONE RESPONSABILE DELLA CATENA DEL VALORE

Nella realizzazione della commessa, TISG acquista materie prime e servizi dai propri fornitori o indirettamente dai subappaltatori.

Le principali tipologie di forniture riguardano:

- scafi e carpenteria;
- motori, macchinari e movimentazioni;
- impianti elettrici, tubieri e HVAC (Heating, Ventilation, Air Conditioning);
- pitturazione esterna e interna;
- allestimenti;
- isolamento e coibentazione.

SELEZIONE E QUALIFICA DEI FORNITORI

L'obiettivo della Società è quello di selezionare fornitori che diventino partner affidabili in grado di supportare con continuità il business aziendale, consentendo così di soddisfare pienamente il Cliente finale.

Tutti i fornitori devono sottoscrivere e rispettare il Codice Etico di TISG, che ricevono all'inizio della collaborazione. Devono inoltre compilare e sottoscrivere un questionario con domande relative a tutte le tematiche ESG.

Il Manuale di Qualità di TISG prevede inoltre che i fornitori vengano valutati in base alla loro capacità di fornire prodotti e servizi conformi ai requisiti definiti dalla Società. Inoltre, la Società ha deciso di formalizzare un Sistema di Gestione Integrato per la Qualità e la Sicurezza sul lavoro a norma UNI EN ISO 9001:2015 (ISO 9001) e a norma UNI ISO 45001:2018 (ISO 45001). Alla catena di fornitura vengono applicati tutti i controlli previsti dal D.Lgs. 81/2008 in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Più in generale vengono valutati: la situazione legale e societaria, la stabilità economico-finanziaria, la capacità produttiva, la capacità di ottemperare ai requisiti di legge ed a quelli richiesti da TISG sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ed il rispetto della legislazione vigente in materia di etica sociale e sicurezza dell'ambiente.

Il Dipartimento Qualità, con il coinvolgimento diretto del suo Direttore, svolge audit iniziali presso la sede di fornitori e sub-appaltatori. L'esito positivo dell'audit determina l'inserimento del fornitore o appaltatore nel Parco fornitori della Società; l'esito negativo comporta l'impossibilità di procedere con la collaborazione. In alcuni casi, qualora si riscontrino non conformità lievi, il Gruppo offre al fornitore la possibilità di proporsi nuovamente dopo che le non conformità siano state risolte.

L'audit prevede una checklist completa di aspetti da verificare, che spaziano dall'ordine e pulizia degli ambienti di lavoro, agli aspetti organizzativi, tecnici e qualitativi, fino al controllo dei materiali e dei manufatti. Le prestazioni dei fornitori vengono successivamente monitorate in relazione al rispetto dei tempi di consegna, alla capacità produttiva e alla conformità del prodotto.

La Società, al fine di consentire al proprio personale e a quello delle ditte appaltatrici di eseguire correttamente tutte le fasi di produzione e consegna del prodotto, ha definito e reso disponibili, quale parte integrante del Sistema di Gestione Integrato per la qualità e la sicurezza sul lavoro, un insieme di documenti di lavoro (Specifiche, Disegni, Istruzioni di lavoro, Test, Memoranda) che descrivono le attività specifiche per la realizzazione ed il controllo del prodotto e le relative apparecchiature da utilizzare.

La Società attua una politica di acquisto con i propri fornitori tale da conseguire:

- rapporti basati sulla reciproca collaborazione, orientati al miglioramento continuo;
- la misurazione della qualità delle forniture;
- il controllo costante della qualità delle forniture sulla base dei dati ricavati dalla rilevazione della qualità dei prodotti acquistati; delle prestazioni dei servizi erogati in cantiere; da eventuali ispezioni di parte seconda presso gli stabilimenti di produzione dei fornitori. In relazione alla selezione dei fornitori di servizi, questa viene direttamente avviata dal responsabile della funzione richiedente, tenendo conto dei requisiti indicati nel Codice Etico e nella Procedura di Ciclo Passivo.

MAPPATURA DELLA SUPPLY CHAIN IN OTTICA ESG

Nel corso del 2023, TISG ha avviato la mappatura completa della propria catena di fornitura italiana e straniera in ottica ESG. A tutti i fornitori è stato richiesto di compilare un questionario contenente domande su questioni ambientali, sociali e di governance.

La mappatura ha rilevato una certa consapevolezza delle tematiche ESG, diffusa soprattutto presso i fornitori più grandi. Tuttavia, dall'analisi emergono margini di miglioramento nelle realtà della catena di fornitura di TISG, soprattutto quelle artigianali e dalle dimensioni ridotte, in termini di reportistica sui temi ESG, governance della sostenibilità e presidi in atto, quali ad esempio, le certificazioni.

La mappatura, che costituirà un impegno costante nei confronti dei fornitori nuovi e di quelli esistenti, consentirà di sensibilizzare la catena di fornitura sulle tematiche ESG e accompagnare nel percorso di sostenibilità i fornitori che avessero bisogno di supporto.

SUPPORTO ALLA FILIERA PRODUTTIVA

L'impegno di TISG si concentra sulle piccole realtà locali¹⁶ e sui fornitori che costituiscono parte integrante della filiera produttiva della nautica. Per l'anno fiscale 2023, il 30% del budget speso è stato destinato a fornitori situati nel distretto nautico ligure-toscano.

NUMERO DI FORNITORI	FY 2023	
	n.	% sul totale
Situati in Italia (compresi i locali)	1445	74%
di cui locali	620	30%
Situati nel resto dell'Europa	178	7%
Situati nel resto del mondo	121	19%
TOTALE FORNITORI	1.744	100%

Dal 2021 il Gruppo ha iniziato a stringere accordi di Factoring con diversi istituti per dare ai fornitori la possibilità di finanziare il proprio capitale circolante grazie ad un accesso semplice ed immediato alla liquidità. Tale accordo permette al fornitore di stipulare un contratto con l'istituto di factoring e di cedere in via diretta le sue fatture nei confronti di The Italian Sea Group. Alla scadenza di tali fatture o in via anticipata, se richiesto, il fornitore riceve il pagamento, mentre TISG rimborsa l'istituto, che a sua volta offre la possibilità di accordare una dilazione sui termini di pagamento. Al 31 dicembre 2023 il plafond totale messo a disposizione della supply chain di TISG ammonta a 59 milioni di euro.

¹⁶ Per realtà locali si intendono le aziende del distretto nautico ligure-toscano, che si estende nelle province di Genova, La Spezia, Massa Carrara, Lucca e Livorno.

SODDISFAZIONE DEL CLIENTE

La soddisfazione del cliente è uno dei pilastri sui quali si fonda il business di TISG e l'obiettivo al quale ogni attività è finalizzata, durante tutto il percorso di progettazione e costruzione dello yacht fino agli interventi di after sales e refit. Dal primo contatto alla consegna, TISG si impegna affinché il processo di costruzione dello yacht sia un percorso entusiasmante, che incontri in ogni dettaglio la soddisfazione del cliente. Inoltre, l'armatore soddisfatto torna in cantiere per le attività di refit negli anni successivi alla consegna.

Massima disponibilità, competenza tecnica, qualità assoluta dei materiali e delle lavorazioni: questo è quello che il cliente sperimenta nel percorso che lo porterà ad ottenere lo yacht dei suoi sogni.

Per garantire la massima soddisfazione del cliente, TISG ha istituito un Dipartimento Qualità composto da oltre 25 ingegneri e tecnici altamente specializzati, che seguono il processo di costruzione in tutte le sue fasi, svolgendo quotidiane attività di verifica a bordo e segnalando al Dipartimento Produzione eventuali interventi migliorativi.

In aggiunta, per ottemperare alle sempre crescenti esigenze di controllo e verifica del prodotto e per garantire anche dopo la consegna il più efficiente sistema di supporto per il cliente, The Italian Sea Group ha deciso di adottare un sistema di controllo informatico che permetta di monitorare ogni singola attività progettuale, produttiva e di post-vendita. I nostri uffici tecnici, il reparto produttivo, l'area qualità e il dipartimento post-vendita in qualsiasi momento possono monitorare ed interagire con tutti i fornitori e con le persone che partecipano alla costruzione.

Il software, al quale è possibile accedere su vari livelli di interfaccia utente, permette di caricare ogni informazione di carattere tecnico e produttivo e stabilire un contatto diretto tra i vari interlocutori. Le informazioni su ogni commessa realizzata all'interno del cantiere sono sempre accessibili ed archiviate in modo progressivo.

Ogni accesso a bordo è costantemente monitorato tramite appositi tornelli e monitor che scandiscono quotidianamente il countdown al varo, obiettivo imprescindibile che detta i ritmi produttivi e permette di allinearsi in caso di ritardi.

Una volta avvenuta la consegna dello yacht, il Dipartimento After Sales è a disposizione del cliente per gestire tempestivamente ogni ulteriore richiesta.

The Italian Sea Group, inoltre, si è dotata di un sistema di gestione integrato per la qualità e la sicurezza sul lavoro certificato e conforme alle norme UNI EN ISO 9001:2015 e UNI ISO 45001:2018 allo scopo di supportare in maniera efficiente ed efficace i propri processi, agevolare le attività necessarie al rispetto dei requisiti, normativi e non, applicabili alle proprie attività ed assicurare la corretta e continua adozione delle misure più idonee per garantire elevati standard qualitativi.





RESPONSABILITÀ
SOCIALE

RESPONSABILITÀ SOCIALE

POLITICA DI GESTIONE DEL PERSONALE

La Politica di gestione del personale di The Italian Sea Group è funzionale al perseguimento degli obiettivi aziendali legati ad uno sviluppo sostenibile, oltre che alla creazione di valore per tutti gli stakeholder di Gruppo. La cultura del rispetto della persona è considerata un valore fondante per la Società e, unitamente al complesso delle capacità relazionali, intellettive, organizzative e tecniche di ogni dipendente e collaboratore, costituisce un asset fondamentale per il perseguimento degli obiettivi aziendali. Mossa dalla consapevolezza che le persone rappresentano il patrimonio più prezioso per un'organizzazione, TISG si impegna quindi ad attrarre i migliori talenti e trattenere e motivare le proprie risorse, favorendone sia lo sviluppo professionale che la crescita personale e prevedendo sistemi di incentivazione finalizzati a garantire adeguati livelli di commitment e retention come previsto dalla rewarding policy aziendale. Tale policy, in particolare, prevede:

- **sistema di annual salary review** che rappresenta un processo organizzativo attraverso il quale la Società rivede e valuta gli stipendi su base annuale ispirandosi a principi di equità, competitività e meritocrazia in coerenza con i valori, la governance e la politica retributiva aziendale;
- un **sistema di remunerazione variabile di breve termine** previsto per la popolazione manageriale e rappresentato dal sistema premiante individuale "MBO" - Management by Objectives. Il sistema MBO svolge la funzione di promuovere il raggiungimento degli obiettivi di business annuali e prevede l'assegnazione di un determinato numero di obiettivi misurabili riportati di volta in volta nelle schede individuali condivise con i diretti interessati all'inizio di ogni nuovo periodo. Il sistema MBO è esteso ai Dirigenti aventi funzioni strategiche e ad altri manager con ruoli di coordinamento tecnico e gestionale;
- un **sistema di remunerazione variabile di lungo periodo** rappresentato dal piano di incentivazione azionaria denominato "Long Term Incentive Plan 2026-2028" rivolto ad amministratori esecutivi, direttori generali, dirigenti con responsabilità strategiche;
- un **sistema di "life long learning"** che prevede l'organizzazione su base annuale di programmi di formazione e sviluppo professionale e manageriale attraverso l'utilizzo della TISG Academy.

La TISG Academy è un progetto nato con l'obiettivo di coltivare il capitale umano aziendale e contrastare il fenomeno dilagante del "talent shortage" ed è dedicato alla realizzazione di percorsi di eccellenza per i dipendenti dell'azienda e per laureandi delle Università italiane. I programmi di formazione, che vengono realizzati da docenti esterni ed interni, riguardano sia tematiche tecniche relative al settore dello yachting e finalizzate all'acquisizione delle cosiddette "hard skills" sia argomenti meno settoriali volti a favorire lo sviluppo delle "soft skills" che sono essenziali per assicurare lo sviluppo di percorsi lavorativi di tipo manageriale. Minimo comune denominatore dei programmi di formazione annuale è la costante attenzione rivolta alla qualità tecnica ed estetica, valori fondanti della filosofia aziendale.

TISG si impegna a stimolare azioni e comportamenti allineati ai propri valori, nel rispetto dei principi di inclusione e diversità, pari opportunità, meritocrazia ed equità, così come previsto dal Codice Etico di Gruppo.

Nella filosofia di The Italian Sea Group il lavoro non è solamente l'applicazione delle facoltà fisiche e intellettuali dell'uomo per la produzione di un bene o di un prodotto; il lavoro è anche strumento, garanzia di possibilità, insieme di valori; è il percorso lungo il quale l'individuo può raggiungere i propri obiettivi di crescita professionale e personale e realizzarsi.

Al 31 dicembre 2023 sono 658 le persone che lavorano per The Italian Sea Group. Tale numero è costantemente cresciuto nel tempo, sia per quanto riguarda gli uomini che le donne, come evidenziato nelle tabelle inserite nelle sezioni seguenti.

Le donne rappresentano circa il 16% del totale delle risorse, e appartengono, come gli uomini, per la maggior parte alla categoria degli impiegati e alla fascia di età compresa tra i trenta e i cinquant'anni.

Con riferimento ai contratti di lavoro dei propri dipendenti, si segnala che il Gruppo applica a tutto il proprio personale il Contratto Collettivo Nazionale dei Metalmeccanici Industria, ad eccezione:

- dei dipendenti che operano nel settore "hospitality" del Village nella sede di Marina di Carrara (MS), a cui è applicato il Contratto Collettivo Nazionale per il Commercio e i Servizi
- dei dipendenti di Celi Srl, società acquisita da The Italian Sea Group ad aprile 2023, per i quali è valido invece il Contratto Collettivo Nazionale del Legno e Arredamento.

ATTIVITÀ DEI RECRUITMENT

Nell'interesse della migliore performance in tutti i settori aziendali, TISG si impegna a strutturare un processo di recruitment delle risorse basato sulla valutazione oggettiva delle competenze professionali, del potenziale e delle caratteristiche personali, per garantire il miglior inserimento e la futura crescita della risorsa.

Durante il processo di ricerca, selezione e inserimento di nuove risorse il reparto aziendale coinvolto osserva linee guida improntate all'obiettività, al rispetto del candidato e dei suoi dati personali, alla valorizzazione e integrità della persona e al divieto di qualsivoglia forma di discriminazione. La selezione di dipendenti e collaboratori viene condotta infatti senza discriminazione alcuna rispetto alla sfera privata e alle opinioni dei candidati, e si prefissa come obiettivo quello di ingaggiare risorse che corrispondano ai profili effettivamente necessari alle esigenze aziendali, evitando favoritismi e agevolazioni di ogni sorta, ed ispirando la propria scelta esclusivamente a criteri di professionalità e competenza.

Tali impegni e linee guida sono esplicitati e dettagliati all'interno della Procedura del Processo di Gestione delle Risorse Umane (conforme alle certificazioni ISO 9001 e ISO 45001) n. 621 rev. N, emessa il 30 ottobre 2021 e contenuta all'interno del Codice Etico di Gruppo nella sezione "Principi di condotta nei rapporti con dipendenti e collaboratori", e nella Politica in merito alla diversità e l'inclusione.

La Policy qui descritta si applica a tutti i processi di selezione che riguardano il personale dipendente di qualsiasi livello di inquadramento contrattuale e mansione, gli/le apprendisti/apprendiste, i/le collaboratori/collaboratrici e i/le tirocinanti curriculari ed extracurriculari e prevede un processo di selezione articolato su step successivi che coinvolgono la funzione HR, il Responsabile diretto della posizione organizzativa vacante, il Direttore di riferimento ed il CEO. Come già espresso, ogni processo è basato esclusivamente su criteri di valutazione oggettivi e meritocratici, volti a evitare qualsivoglia forma di pregiudizio per l'azienda o discriminazione nei confronti dei candidati.

LE FASI DEL PROCESSO RECRUITING

Il processo inizia al termine di ogni anno con l'analisi del fabbisogno di personale. In questa fase la funzione HR raccoglie le esigenze di ogni settore aziendale svolgendo una analisi congiunta con il Responsabile/Direttore di settore dei fabbisogni in termini di necessità di implementazione dell'organico in relazione ai carichi di lavoro previsti. All'esito dell'analisi svolta su tutti i settori aziendali, viene redatta la proposta di budget del costo del lavoro per l'anno successivo, da sottoporre all'approvazione del CEO, e viene pianificata la successiva attività di recruiting. Individuate le posizioni in organigramma per le quali deve essere avviata la selezione, vengono definiti, unitamente al Responsabile del settore aziendale interessato, le caratteristiche curriculari e personali dei candidati. In seguito all'individuazione delle posizioni vacanti presenti in organigramma, viene sviluppata a cura della funzione HR l'attività di recruiting secondo le seguenti linee guida:

- **Step 1:** preliminarmente, al fine di favorire i processi di job rotation nell'ottica perseguita di favorire la crescita continua del personale e in linea con i principi di mobilità interna, viene verificata l'eventuale presenza in organico di personale avente le caratteristiche richieste. In particolare, viene favorita la mobilità, anche interdipartimentale, sulla base di criteri egualitari e inclusivi. L'obiettivo primario di tale attività è quello di favorire la retention del personale, accogliendo, ove possibile, le istanze di crescita professionale e costruendo percorsi di carriera basati sulle competenze e capacità possedute, prospettive e obiettivi generali;
- **Step 2:** nel caso in cui all'interno dell'organico non venga individuata la presenza di personale avente le caratteristiche ricercate, viene avviata la selezione esterna mediante lo screening delle candidature spontanee pervenute all'azienda e/o la pubblicazione di apposito annuncio di lavoro sui principali canali di reclutamento online e offline più funzionali alla ricerca e/o mediante affidamento di uno specifico incarico ad una società di head hunting di comprovata affidabilità e capacità.
- **Step 3:** I candidati ritenuti idonei vengono convocati a partecipare ad una serie di colloqui individuali (in presenza o alternativamente con collegamenti video) sia con il Dipartimento HR che con il responsabile dell'area di riferimento per approfondire motivazione all'inserimento, competenze tecniche e caratteristiche personali;
- **Step 4:** Individuata la candidatura ritenuta idonea, la funzione HR redige apposita richiesta di autorizzazione all'assunzione da presentare al CEO recante l'indicazione della posizione aziendale per cui è richiesto l' inserimento, le principali informazioni sulla condizione contrattuale del/la candidato/a, la descrizione sintetica delle competenze ed esperienze possedute e la proposta retributiva e di inquadramento contrattuale, che debbono essere in linea con il mercato e con gli equilibri interni all'azienda. Alla richiesta di autorizzazione all'assunzione vengono allegati la scheda di valutazione e il Curriculum Vitae del/la candidato/a;
- **Step 5:** Una volta ottenuta l'autorizzazione del CEO, la funzione HR consegna al/la candidato/a una proposta di assunzione vincolante recante le principali caratteristiche del rapporto di lavoro. Se la proposta viene accettata, la funzione HR si fa successivamente carico di tutti gli adempimenti necessari all'attivazione del rapporto di lavoro anche attraverso la collaborazione di uno studio di consulenza esterno e supporta la risorsa nel processo di inserimento in Azienda (c.d. On-Boarding).

Nel corso del 2023, TISG ha incrementato il proprio organico in virtù dell'intensificarsi dell'attività produttiva e dell'aumentato bisogno di figure professionali in tutti i dipartimenti. I nuovi ingressi appartengono principalmente alle fasce d'età 30-50 anni e al di sotto dei 30 anni. L'acquisizione di Celi Srl nell'aprile 2023 ha inoltre contribuito ad un sostanziale incremento del numero totale di dipendenti.

A tal proposito, si segnala che per efficientare i processi, il Gruppo ha attuato degli interventi volti ad internalizzare attività precedentemente affidate a fornitori esterni. In questa ottica, si inserisce proprio l'acquisizione di Celi Srl, nota azienda di produzione di arredi di lusso in legno sita in Terni ed avente 62 dipendenti nel mese di aprile 2023 al momento della sua acquisizione. Inoltre, nuove risorse sono state assunte a seguito del rilancio del Hub Perini Navi di Viareggio, dove sorgeva la storica falegnameria del brand.

COMPOSIZIONE DEL PERSONALE

Come anticipato, al 31 dicembre 2023, il numero totale di dipendenti del Gruppo ammonta a 658 unità, in significativo aumento rispetto all'anno precedente (+29% rispetto ai valori del 2022). Di questi, la grande maggioranza è assunta con un contratto full-time a tempo indeterminato. La volontà aziendale è infatti orientata alla fidelizzazione del proprio personale dipendente attraverso l'offerta di contratti stabili e duraturi.

Il contratto a tempo determinato viene invece proposto nei casi in cui si renda necessario ricoprire una certa posizione lavorativa a fronte di picchi di lavoro, oltre che nei casi di neo-lavoratori, il cui inserimento è talvolta preceduto anche da un periodo di stage della durata massima di 6 mesi.

Il significativo aumento nel numero totale delle risorse impiegate dal Gruppo è da imputarsi principalmente all'acquisizione di Celi srl.

TIPOLOGIA CONTRATTUALE	2021			2022			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO	263	32	295	375	56	431	447	82	529
DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO	64	14	78	58	21	79	102	27	129
TOTALE DIPENDENTI	327	46	373	433	77	510	549	109	658

FULL TIME E PART-TIME	2021			2022			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIPENDENTI FULL TIME	327	41	368	432	70	502	546	101	647
DIPENDENTI PART-TIME	0	5	5	1	7	8	3	8	11
TOTALE DIPENDENTI	327	46	373	433	77	510	549	109	658

Ai dipendenti indicati sono da aggiungersi 28 ulteriori risorse ovvero 27 tra stagisti e tirocinanti (16 uomini e 11 donne), dei quali la maggior parte neolaureati o neodiplomati alla prima esperienza lavorativa, oltre che un lavoratore autonomo con cui l'azienda ha sottoscritto un contratto di tipo CO.CO.CO¹⁷.

Per quanto riguarda il biennio precedente al presente esercizio di rendicontazione, le tipologie contrattuali riscontrate nell'organico riguardavano, rispettivamente: nel 2021, 10 dipendenti con contratto di apprendistato, 5 dipendenti a progetto e 13 tirocinanti; nel 2022 invece, gli apprendisti erano 7, i dipendenti a progetto 6, e i tirocinanti 14, cui si aggiungeva anche un dipendente a chiamata¹⁸.

L'analisi della popolazione del Gruppo per genere evidenzia una netta maggioranza dei dipendenti appartenenti al genere maschile, derivante principalmente dalle caratteristiche del settore delle costruzioni nautiche, soprattutto con riferimento alla categoria degli operai di cantiere¹⁹. Al contrario, la discrepanza tra i generi risulta più contenuta se si tiene in considerazione solo la categoria degli impiegati (i dipendenti appartenenti al genere meno rappresentato sono circa il 29% del totale).

Anche in relazione alle posizioni manageriali (dirigenti e quadri) si evidenzia una prevalenza del genere maschile; tuttavia, un segnale positivo è evidenziato dall'aumento di donne che ricoprono il ruolo di quadro, che nel 2023 sono passate da 3 a 7 unità sulle 49 totali, pari a circa il 14%.

Dipendenti ²⁰ per figura professionale e genere	2021			2022			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTI	19 5,1%	0 0,0%	19 5,1%	21 4,1%	2 0,4%	23 4,5%	23 3,5%	2 0,3%	25 3,8%
QUADRI	23 6,2%	3 0,8%	26 7,0%	35 6,9%	3 0,6%	38 7,5%	42 6,4%	7 1,1%	49 7,4%
IMPIEGATI	150 40,2%	39 10,5%	189 50,7%	211 41,4%	68 13,3%	279 54,7%	226 34,4%	92 14,0%	318 48,3%
OPERAI	135 36,2%	4 1,1%	139 37,3%	166 32,5%	4 0,8%	170 33,3%	258 39,2%	8 1,2%	266 40,4%
TOTALE	327 87,7%	46 12,3%	373 100%	433 84,9%	77 15,1%	510 100%	549 83%	109 17%	658 100%

¹⁷Per il presente ciclo di rendicontazione non è stato possibile raccogliere informazioni puntuali circa il numero di appaltatori e sub-appaltatori (categorie incluse tra i non dipendenti ai sensi dell'informativa GRI 2-8), in quanto non è al momento in essere un preciso sistema di rilevazione delle loro presenze, oltre al fatto che il numero di tali soggetti tende ad essere molto variabile durante l'anno. È esplicito impegno della Società impiegarsi nel prossimo futuro per l'implementazione di un meccanismo che consenta un miglior tracciamento di tali informazioni, in vista dei successivi cicli di rendicontazione.

¹⁸In ottica di una maggiore aderenza allo standard di riferimento, per il 2023, le tipologie contrattuali che per il precedente biennio erano state riportate spaccettate, sono state incorporate tra i dipendenti, ad eccezione di stagisti, tirocinanti e lavoratori autonomi, conteggiati, come da standard, tra i non dipendenti (GRI 2-8).

¹⁹La società non richiede ai dipendenti di specificare il proprio genere, bensì ricava l'informazione indirettamente tramite il codice fiscale. Per questo motivo, nessun dipendente rientra nelle categorie "altro" o "non riportato".

²⁰La società non richiede ai dipendenti di specificare il proprio genere, bensì ricava l'informazione indirettamente tramite il codice fiscale. Per questo motivo, nessun dipendente rientra nelle categorie "altro" o "non riportato".

Nondimeno, la popolazione aziendale si presenta equamente distribuita fra le principali classi d'età, con un incremento più ampio registrato nel corso del triennio nella fascia tra i 30 e i 50 anni che registra un aumento in valore assoluto da 216 nel 2021 a 333 nel 2023, pari a circa il 54% in più sul totale del triennio.

DIPENDENTI PER FASCIA D'ETÀ E GENERE	2021			2022			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<30	52 13,9%	18 4,8%	70 18,8%	73 14,3%	26 5,1%	99 19,4%	134 20,4%	39 5,9%	173 26,3%
30-50	191 51,2%	25 6,7%	216 57,9%	251 49,2%	46 9,0%	297 58,2%	276 41,9%	57 8,7%	333 50,6%
>50	84 22,5%	3 0,8%	87 23,3%	109 21,4%	5 1,0%	114 22,4%	139 21,1%	13 2,0%	152 23,1%
TOTALE	327 87,7%	46 12,3%	373 100,0%	433 84,9%	77 15,1%	510 100,0%	549 83,4%	109 16,6%	658 100,0%

Le attività del Gruppo non sono soggette a significative variazioni stagionali; pertanto, le variazioni nell'organico sono correttamente rappresentate dalle dinamiche annuali.

A completamento della panoramica sui numeri dell'organico, si riportano di seguito i dati relativi alle categorie protette assunte dal Gruppo al 31 dicembre 2023.

CATEGORIA PROTETTA PER FIGURA PROFESSIONALE E GENERE	2023		
	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTI	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%
QUADRI	1 0,2%	0 0,0%	1 0,2%
IMPIEGATI	6 0,9%	1 0,2%	7 1,1%
OPERAI	7 1,1%	0 0,0%	7 1,1%
TOTALE	14 2,1%	1 0,2%	15 2,3%

Tra di essi, 1 persona (0,2%) appartiene alla fascia d'età under 30, 4 persone (0,6%) hanno tra i 30 e i 50 anni, mentre i restanti 10 hanno più di 50 anni (1,5%).

DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ

TISG concepisce la diversità come un'opportunità per trarre nuovi stimoli e arricchire culturalmente l'azienda: rifiuta qualsiasi forma di discriminazione o molestia e si impegna attivamente per sviluppare e mantenere un ambiente di lavoro inclusivo e un clima aziendale volto alla tolleranza e al rispetto della dignità umana. Per questo l'Azienda si è dotata della già menzionata Politica in merito alla diversità e all'inclusione, e promuove attivamente tali valori optando per processi di selezione che mirano a ridurre diversità di genere, di età o basata su altri criteri e promuovendo un ambiente di lavoro equo e inclusivo.

La valorizzazione delle persone e delle loro diversità costituisce un elemento essenziale della gestione delle risorse umane e della più ampia strategia ESG di The Italian Sea Group. Il Gruppo è cosciente del fatto che le aziende che riescono ad esprimere un alto tasso di diversità - di genere, età, provenienza, background culturale e professionale - dispongono di un più ampio spettro di punti di vista, opinioni ed esperienze, apportando maggior valore nelle decisioni. The Italian Sea Group promuove le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'organizzazione.

In quest'ottica, in particolare, The Italian Sea Group sostiene la parità di genere e considera egualmente strategico alla creazione di valore per l'azienda e per la comunità il contributo prestato dai suoi collaboratori, indipendentemente dal genere di appartenenza.

Nel corso del 2023, inoltre, il Gruppo ha predisposto offerte di programmi di sviluppo professionale mirati a favorire la crescita e l'avanzamento di donne e giovani professionisti all'interno dell'Azienda.

CONGEDI PARENTALI E PARITÀ RETRIBUTIVA

Tutti i processi di gestione del personale, dalla selezione allo sviluppo delle carriere, devono garantire pari opportunità e pari remunerazione, a parità di ruolo e di responsabilità. Il Gruppo monitora costantemente i relativi indicatori per assicurare parità di trattamento e di sviluppo interni.

The Italian Sea Group persegue, tra gli altri, l'equilibrio di genere e il superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio. Si impegna pertanto a porre in essere iniziative concrete volte alla sensibilizzazione a tutti i livelli per il superamento di atteggiamenti discriminatori e pregiudizi, anche inconsapevoli; promuovere politiche e azioni volte a favorire le pari opportunità, la conciliazione dei tempi di vita e tempi di lavoro, la condivisione delle responsabilità familiari e la rimozione di potenziali ostacoli.

A correlazione degli approcci presentati, si riportano di seguito i dati relativi a congedi parentali e parità retributiva tra i generi:

CONGEDO PARENTALE	2021		2022		2023	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Numero di dipendenti aventi diritto al congedo parentale	327	46	433	77	549	109
Numero di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	6	2	7	2	12	4
Numero totale di dipendenti a cui, dopo il congedo parentale, spetta il ritorno al lavoro nel periodo di riferimento	6	2	7	2	12	4
Numero totale di dipendenti che hanno fatto ritorno al lavoro dopo il congedo parentale	6	2	7	2	12	4
Numero di dipendenti tornati al lavoro alla fine del congedo parentale e ancora impiegati dodici mesi dopo il rientro	-	-	5	2	-	-
Tasso di rientro al lavoro	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Tasso di retention	100%	100%	71,5%	100%	-	-

Il Tasso di rientro al lavoro è calcolato come il numero totale di dipendenti che sono effettivamente tornati al lavoro dopo il congedo parentale diviso il numero totale di dipendenti che avrebbero dovuto tornare al lavoro dopo aver usufruito del congedo parentale.

Il Tasso di retention è calcolato come il numero totale di dipendenti ancora impiegati 12 mesi dopo il rientro al lavoro al termine del congedo parentale diviso il numero totale dei dipendenti tornati al lavoro in seguito al congedo parentale nel periodo precedente di rendicontazione.

RAPPORTO TRA STIPENDIO BASE e RETRIBUZIONE DONNE / UOMINI PER CATEGORIA ²¹	2021		2022		2023	
	Donne / Uomini		Donne / Uomini		Donne / Uomini	
	Stipendio base	Remunerazione ²²	Stipendio base	Remunerazione ²³	Stipendio base	Remunerazione
DIRIGENTI	-	-	0,95	-	0,81	0,69
QUADRI	1,36	-	0,94	-	0,93	0,92
IMPIEGATI	0,96	-	0,90	-	0,82	0,81
OPERAI	0,88	-	0,80	-	0,85	0,84

La disparità salariale riferita alla categoria dei dirigenti è principalmente dovuta a ruoli, responsabilità e poteri direzionali diversi, nonché alla numerosità dei collaboratori gestiti. Tali fattori determinano stipendi base e altre voci retributive (es. bonus, patti di non concorrenza...) significativamente diversi, a parità di inquadramento.

Le politiche retributive del Gruppo sono dettagliate nel documento Politica in materia di remunerazione e compensi corrisposti, consultabile sul sito Internet delle società, sezione Investor – Corporate Governance – Assemblea degli azionisti.

²¹I dati riportati in tabella non considerano i dipendenti di TISG Turchia e i primi dirigenti apicali di TISG S.p.A.

²²I dati relativi al rapporto tra retribuzione di donne e uomini per categoria non risultano disponibili a causa di una limitazione nei dati tracciati dai sistemi gestionali impiegati. L'azienda si è impegnata, a partire dal 2023, per adottare strumenti efficaci che hanno consentito di tracciare tale dato per l'anno fiscale oggetto di rendicontazione.

I dati per il 2023 sono stati stimati ricalibrando gli stipendi mensili dei lavoratori sulla base di 12 mensilità, in modo da ottenere un dato comparabile per tutti i dipendenti, anche per coloro che sono entrati in Azienda durante il corso del presente anno di rendicontazione.

²³Vedi sopra.

FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE

The Italian Sea Group considera prioritaria la formazione delle proprie risorse, sia per favorirne lo sviluppo professionale e la crescita personale, sia per trasmettere loro le conoscenze necessarie al raggiungimento delle prestazioni attese.

Il processo per la definizione delle attività formative da implementare coinvolge congiuntamente il dipartimento HR e tutte le altre aree dell'azienda, coinvolte a seconda dei temi oggetto di formazione, e si articola nelle seguenti fasi:

- analisi dei bisogni dei singoli dipartimenti;
- progettazione dell'intervento, attraverso la definizione di contenuti e modalità didattiche;
- erogazione della formazione;
- valutazione dei risultati.

Oltre alla formazione erogata su base volontaria, per rispondere alle esigenze del business, TISG è inoltre molto scrupolosa nel pianificare la formazione obbligatoria in materia di privacy (Regolamento Europeo 2016/679 GDPR sulla privacy e la normativa nazionale: adempimenti e istruzioni operative), Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 (Parte Generale e Parte Speciale) e Sistema di Whistleblowing, e Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro (Rif. Formazione del personale in materia H&S).

Nel corso del 2023 tutto il personale dipendente è stato coinvolto in corsi di formazione obbligatoria somministrata tramite un fornitore esterno attraverso una piattaforma online dedicata. Il servizio ha permesso di seguire i corsi e svolgere il test di verifica anche da remoto e in momenti diversificati, così da dare la possibilità a tutto il personale coinvolto di organizzare e pianificare in modo autonomo le attività, al fine di conciliare le esigenze lavorative con quelle formative.

ORE DI FORMAZIONE	2021			2022			2023		
	Uomini	Donne	Ore medie	Uomini	Donne	Ore medie	Uomini	Donne	Ore medie
DIRIGENTI	9	/	0,4	4,5	/	0,2	92	0	3,7
QUADRI	57	3	1,4	103,5	/	2,7	272,5	54,5	6,7
IMPIEGATI	990	186	4,8	1.207,5	291	5,4	3.100,5	976,5	12,8
OPERAI	64,5	/	0,4	45,0	/	0,3	1.773,5	48	6,8
ORE MEDIE PER GENERE	2,7	3		3,2	3,8		9,5	9,9	

LA TISG ACADEMY

Per garantire una gestione ottimale dei programmi formativi ed assicurare il più alto livello qualitativo, nel 2021 il Gruppo ha istituito la TISG Academy. Nello specifico, tale iniziativa nasce con l'obiettivo di mettere le competenze e il know-how del Gruppo a disposizione di tutti i collaboratori attraverso corsi di formazione erogati agli stessi su base volontaria.

Al progetto aderiscono anche prestigiose Università italiane, come le facoltà di Ingegneria Navale dell'Università di Trieste e la Facoltà di Ingegneria Navale e Nautica dell'Università di Genova e La Spezia, mettendo il corpo docente a disposizione e aprendo i corsi agli studenti, ai quali vengono riconosciuti crediti accademici. Il programma, organizzato in semestri, presenta una nutrita agenda di sessioni su argomenti tecnici relativi al mondo dello yachting, quali sicurezza, progettazione, verniciatura, impiantistica e, in

base al tema trattato, la scelta dei relatori spazia dai citati professori universitari ai manager di TISG. L'attività formativa svolta dall'Academy ha un ruolo fondamentale nell'approfondire temi specifici in base alle esigenze del business e nel coltivare un bacino di talenti che saranno i nuovi professionisti dello yachting nel prossimo futuro. Il rapporto tra il Gruppo e le Università, oltre che arricchire l'offerta legata all'Academy, contribuisce alla creazione di un punto di contatto tra le due realtà, che facilita l'inserimento dei giovani talenti nel mondo del lavoro, grazie ad una maggiore consapevolezza delle aree di interesse e delle attitudini personali, attraverso una conoscenza progressiva delle attività e dell'Azienda.

Di seguito si riportano i temi affrontati nei corsi di formazione svolti dalla TISG Academy nel corso dell'ultimo triennio.

2021	2022	2023
Normativa	Normativa	Normativa
Arredi	Arredi	Batterie: normative e soluzioni per l'installazione
Corrosione	Emissioni e inquinamento	Coibentazione e isolamento acustico
Impiantistica elettrica e tubiera	Impiantistica elettrica e tubiera	Gas in bombole
Qualità	Propulsione a idrogeno	Illuminotecnica
Sistema antincendio	Sistema antincendio	Ingegnerizzazione e fattibilità del progetto: interni
Ventilazione e condizionamento (HVAC system)	Propulsione ibrido – elettrica	Ventilazione e condizionamento (HVAC system)
Verniciatura	Verniciatura	Principi base della progettazione
Vibrazioni e isolamento acustico	Termodinamica	Classi varie

IL PROGETTO NEWGEN

Nel corso del 2023 The Italian Sea Group ha avviato NEWGEN, progetto ideato per l'inserimento nell'organico del Gruppo di neodiplomati e neolaureati, che proseguirà con cadenza annuale almeno per i prossimi 5 anni.

Il progetto prevede un percorso di stage di 6 mesi nel dipartimento Qualità del Gruppo per 10 neodiplomati e neolaureati prevalentemente del territorio, selezionati sulla base di requisiti accademici e attitudinali. Durante il loro periodo all'interno dell'Azienda, gli studenti avranno la possibilità di entrare in contatto con tutte le aree aziendali e potranno seguire, dopo una fase preparatoria, percorsi ad hoc che li indirizzeranno

verso specifiche attività e altri dipartimenti aziendali cui saranno destinati al termine del progetto.

Il progetto NEWGEN è un'importante opportunità propedeutica all'inserimento nel mondo del lavoro di giovani di talento che desiderino intraprendere un percorso di crescita in una realtà all'avanguardia. L'attenzione assoluta alla qualità è uno dei valori imprescindibili di TISG; per questo motivo l'azienda ha deciso di avviare tale percorso di crescita a partire dal dipartimento che ne è garante, affinché le giovani risorse possano sentirsi fin da subito parte attiva del sistema e condividere la filosofia del lavoro di TISG.

BENESSERE DEI DIPENDENTI

Nella piena consapevolezza che il benessere e la qualità della vita dei dipendenti dentro e fuori dall'azienda influiscano positivamente sulla produttività oltre che sulla retention, TISG offre alle proprie persone un ambiente di lavoro elegante, confortevole e dotato di strutture all'avanguardia.

Alla fine del 2023 è stata avviata un'indagine di clima per conoscere l'opinione di tutto il personale del Gruppo su aspetti riguardanti l'organizzazione, l'ambiente di lavoro e il rapporto con colleghi e responsabili. L'indagine ha coinvolto tutto il personale dipendente, i tirocinanti ed i collaboratori di tutte le società del Gruppo, in Italia e all'estero. Le opinioni sono state raccolte in forma rigorosamente anonima in una piattaforma online, raggiungibile tramite un link condiviso con i collaboratori via mail e un QR code affisso nelle bacheche aziendali.

L'indagine ha visto un tasso di partecipazione del 76% dei dipendenti, ben oltre la media di aziende comparabili per tipologia e numero di dipendenti; tale tasso denota un elevato livello di coinvolgimento della popolazione aziendale. I risultati dell'indagine hanno evidenziato una notevole polarizzazione delle risposte all'interno delle aree di eccellenza e positività.

In particolare **2 fattori su 11** sono stati individuati come **aree di eccellenza**: **"essere sponsor"** (ovvero la percezione rispetto all'orgoglio di lavorare in azienda e al senso di appartenenza) e **"chiarezza del ruolo"** (ovvero la percezione che si ha del proprio contributo e delle proprie responsabilità). Ciò dimostra che l'azienda ha solidi punti di forza riconosciuti dalla maggioranza dei dipendenti sui quali può continuare a sviluppare la propria organizzazione per raggiungere gli obiettivi di business, potendo contare su una forza lavoro motivata, orgogliosa della propria posizione lavorativa e consapevole dell'importanza del proprio ruolo all'interno del contesto aziendale.

Ben **7 fattori su 11** tra quelli oggetto di analisi si sono collocati nell'area della **positività**. Questi fattori si riferiscono alle seguenti aree: Empowerment, Sistemi di reward, Stili di leadership, Team work, Sviluppo e formazione, Chiarezza degli obiettivi strategici aziendali, Coinvolgimento. Di questi 7 fattori ben 2 - Team work e Coinvolgimento - si collocano alla soglia dell'eccellenza.

Solo 2 fattori su undici sono risultati meritevoli di approfondimento, pur collocandosi lontani dalla cosiddetta area di criticità. In questo caso i risultati della survey suggeriscono, da una parte, di migliorare il processo con cui vengono celebrati all'esterno i successi sia individuali che aziendali e, dall'altra, di equilibrare più efficacemente la suddivisione delle attività lavorative tra i vari reparti e all'interno dei reparti stessi. In particolare, quest'ultimo aspetto rispecchia il momento molto positivo dell'azienda a seguito dell'importante strategia di sviluppo commerciale che ha prodotto un notevole ampliamento del business, con conseguente aumento del numero di attività da gestire e sviluppare. A tal proposito l'azienda ha già adottato azioni volte, da un lato, ad efficientare i processi produttivi e, dall'altro, a proseguire l'ampliamento dell'organico attraverso nuovi ingressi sia di giovani talenti che di personale altamente qualificato.

In conclusione, l'analisi del clima organizzativo ha fornito una preziosa base di dati per l'azienda, consentendo di avere una piena consapevolezza dei propri punti di forza e di ciò che dovrebbe essere ottimizzato. Utilizzando questi risultati in modo strategico l'azienda potrà sviluppare interventi mirati a promuovere un ambiente lavorativo ancora più positivo, inclusivo e orientato alla soddisfazione e al successo dei propri dipendenti oltreché definire future strategie di miglioramento dei processi aziendali.

IL TISG VILLAGE

L'Azienda mette a disposizione di tutto il personale dipendente l'area "The Village", un edificio all'interno del perimetro aziendale di Marina di Carrara che ospita una SPA e una palestra, a disposizione gratuita dei dipendenti. La struttura offre anche un ristorante che, per pranzo, è a disposizione dei dipendenti, oltre che di ospiti e clienti, mentre la sera si trasforma in un ristorante di lusso accessibile soltanto ai dipendenti, ai loro familiari e ai possessori di VIP card.

Questi ambienti sono finalizzati a creare un clima aziendale che non solo soddisfi le esigenze gastronomiche dei dipendenti ma promuova anche la salute e il benessere fisico; contribuiscono a creare un'atmosfera positiva e a supportare uno

stile di vita sano, riflettendo l'impegno dell'azienda nei confronti del benessere globale dei suoi dipendenti.

Il team di persone dedicato ha competenze tecniche e professionali finalizzate ad offrire il miglior servizio possibile ai dipendenti e a tutti i possessori di VIP Card. In particolare, il team del Village è composto da professionisti altamente qualificati, con una vasta esperienza in locali di lusso della Versilia. Nella palestra è presente un Personal Trainer che crea programmi di fitness personalizzati per i dipendenti, adattati alle loro esigenze e obiettivi individuali, e che fornisce anche consulenze sulla salute e il fitness per incoraggiare stili di vita attivi e sostenibili.



SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

L'Azienda pone massima attenzione affinché siano costantemente mantenute idonee condizioni per la salute e sicurezza nei propri luoghi di lavoro. A tal fine TISG è impegnata a:

- rispettare le leggi vigenti, la normativa e tutti i requisiti applicabili al fine di prevenire incidenti in ambito lavorativo;
- valutare periodicamente i rischi per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro con la conseguente eliminazione dei rischi individuati o, ove ciò non sia possibile, con la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite e al progresso tecnico;
- mantenere il Sistema di Gestione Integrato Qualità e Sicurezza, conforme alle norme internazionali UNI EN ISO 9001 e ISO 45001, per il controllo degli aspetti relativi alla salute e sicurezza sul luogo di lavoro e per il miglioramento continuo del sistema medesimo;
- responsabilizzare individualmente sulla sicurezza del lavoro sia il personale interno sia il personale in appalto tramite i rispettivi datori di lavoro, per realizzare un modello di responsabilità ed intelligenza diffuse;
- mantenere un attivo dialogo e collaborazione con la rappresentanza dei lavoratori, la società civile, gli enti locali, le associazioni di categoria, le autorità di controllo e qualunque altra parte interessata, al fine di rendere chiaro e trasparente il percorso aziendale in materia di Sicurezza e Salute dei lavoratori.

A riguardo, gli obiettivi dell'azienda sono di:

- incrementare la cultura della sicurezza coinvolgendo tutte le risorse umane interne ed esterne (fornitori e appaltatori) attraverso la formazione e la valorizzazione delle conoscenze specialistiche e di informazioni possedute;
- migliorare la diffusione e la qualità della comunicazione relativa alla sicurezza ed alle procedure di lavoro aziendali sia all'interno dell'azienda che all'esterno;
- adeguare la valutazione dei rischi al progresso delle tecniche di valutazione e della ricerca tecnico scientifica e migliorarne tempi e modalità di aggiornamento a supporto delle dinamiche della produzione e dell'impiego del personale;
- mantenere idonee procedure di identificazione e risoluzione delle situazioni di emergenza.

SISTEMA DI GESTIONE E ORGANIZZAZIONE DELLA SICUREZZA

Come accennato, a partire dal 2012, la gestione del tema della salute e sicurezza dei lavoratori in The Italian Sea Group è conforme a quanto previsto dallo standard ISO 45001, che si applica a tutti i dipendenti di The Italian Sea Group degli stabilimenti di Marina di Carrara e La Spezia.

Il sistema di gestione integra le competenze interne e quelle esterne nel Servizio Prevenzione e Protezione.

Alla struttura esterna sono devolute le verifiche di conformità normativa, gli studi specifici e la predisposizione dei programmi di formazione e delle misure di tutela; alle risorse interne sono invece assegnati i compiti di vigilanza, di applicazione delle misure, la gestione diretta della comunicazione con il personale interno e in subappalto.

Le risorse collaborano attivamente con frequenti incontri di formazione, addestramento e informativi utili ad un continuo feedback sui vari argomenti e progetti. L'ufficio HR si occupa della gestione della formazione, delle idoneità sanitarie collaborando con il Servizio Prevenzione e Protezione per la definizione del fabbisogno formativo, della distribuzione dei DPI, del personale addetto alle emergenze²⁴ e del profilo di rischio per mansione. Il Servizio Prevenzione e Protezione coadiuva l'ufficio HR nei rapporti con gli RLS²⁵ 5e Medico Competente.

The Italian Sea Group mantiene inoltre un dialogo costante con i sindacati, rappresentati attraverso le RSU, sulle questioni relative alla salute e sicurezza dei lavoratori – fattore di fondamentale importanza per la creazione di un ambiente di lavoro sicuro e sostenibile. La collaborazione tra le parti interessate è essenziale per identificare e affrontare efficacemente i rischi per la salute e la sicurezza sul posto di lavoro.

In particolare, l'Azienda organizza periodicamente incontri con i sindacati per discutere di tali tematiche. Tale impegno è espressione di un approccio improntato alla trasparenza, alla condivisione delle informazioni e alla partecipazione attiva dei lavoratori alle decisioni che influenzano direttamente il loro benessere. Attraverso il confronto aperto e la collaborazione dell'Azienda con sindacati e lavoratori, è possibile sviluppare strategie e politiche mirate per affrontare queste sfide e i rischi associati alla sicurezza sul lavoro in modo preventivo.

I lavoratori sono spesso la prima linea nell'identificazione dei rischi sul posto di lavoro e, coinvolgendoli nel processo decisionale, si promuove un senso di responsabilità individuale e partecipazione attiva alla promozione di un ambiente di lavoro sicuro. Anche grazie al dialogo con i sindacati, l'Azienda rimane costantemente aggiornata e agisce in conformità a leggi e normative sulla salute e sicurezza sul lavoro, evitando l'incorrenza di sanzioni legali e garantendo un ambiente di lavoro conforme ai più elevati standard.

In definitiva, il dialogo costante consente un miglioramento continuo dei protocolli di sicurezza e delle politiche aziendali e le informazioni scambiate durante gli incontri possono guidare l'implementazione di pratiche migliorative nel tempo.

INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI

L'azienda valuta mensilmente gli infortuni tramite appositi indicatori previsti nel "cruscotto aziendale" codificato dal sistema di gestione della sicurezza.

In caso di infortunio, la segnalazione interna viene inoltrata al servizio prevenzione e protezione che è chiamato ad effettuare una prima indagine ed emettere, se del caso, azioni correttive. In alcuni casi vengono emessi dei documenti sotto forma di nota di sicurezza per diffondere negli ambienti opportuni le informazioni e le azioni di mitigazione consigliate.

I vertici del Gruppo sono coinvolti nel monitoraggio dell'andamento infortunistico (e delle malattie professionali) e sono messi a conoscenza di ogni eventuale azione correttiva posta in essere dall'Azienda.

²⁴ Il servizio di emergenza è costituito da personale interno all'azienda. La struttura prevede un corpo di personale dedicato all'antincendio con preparazione anche per gli aspetti relativi al primo soccorso. L'organizzazione del personale antincendio è assegnata al dirigente responsabile di stabilimento. Nella logica di migliorare i tempi d'intervento, l'obiettivo aziendale è di diffondere la preparazione antincendio e di primo soccorso ad un numero crescente di addetti alla produzione.

²⁵ Il rappresentante dei lavoratori (RLS) è eletto all'interno della rappresentanza sindacale. Al RLS vengono garantiti la formazione, l'accesso ai documenti aziendali e agli ambienti di lavoro. Il RLS è formato da Organismo formatore non collegato al RSPP per garantire la piena indipendenza di giudizio.

Fra gli indicatori aziendali del Sistema di Gestione Integrato Qualità e Sicurezza sono inseriti l'**indice di frequenza infortunio** (IFI), l'**indice di gravità infortunio** (IGI) e l'**indice di infortunio** (totale ore infortuni/totale ore lavorate) (II), monitorati con andamento mensile, per tenere sotto controllo l'andamento infortunistico e far scaturire azioni di correzione opportune dopo ogni evento.

Nel 2023 il numero di infortuni sul lavoro si è ridotto rispetto all'anno precedente a fronte di un incremento delle ore lavorate pari a circa il 23%; ciò ha determinato una riduzione significativa dei tassi di infortunio.

INFORTUNI ²⁶	2021	2022	2023
N. Totale infortuni sul lavoro	23	18	15
N. Totale di infortuni con gravi conseguenze ²⁷	-	-	-
Totale ore lavorate	647.231	820.902	1.010.854
Tasso di infortuni sul lavoro	35,5	21,9	14,8
Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze	-	-	-

Le principali tipologie di infortunio sono legate a cadute dall'alto o dipendono da corpi estranei (tipici della molatura), e sono determinati su base storica nella cantieristica navale.

Nel corso del triennio non si sono registrati infortuni con gravi conseguenze.

MALATTIE PROFESSIONALI ²⁸	2021	2022	2023
N. Decessi causati da malattie professionali	-	-	-
N. di casi di malattie professionali	6	5	5

Nell'ambito della promozione della salute dei lavoratori, un medico con specializzazione in medicina del lavoro si occupa di effettuare sorveglianza sanitaria in Azienda, sulla base di un protocollo sanitario aggiornato e con riferimento ai risultati della valutazione dei rischi, per la redazione della quale è coinvolto in prima persona.

Le principali tipologie di malattie professionali che possono emergere dalle attività svolte dai lavoratori del Gruppo sono l'ipoacusia, patologie derivanti da movimentazione manuale dei carichi, da esposizione degli arti superiori (mano e braccio) a vibrazioni, dai rumori o inquinanti indoor (polveri di legno, CROMO VI, solventi, polveri generiche e fumi saldatura).

FORMAZIONE DEL PERSONALE IN MATERIA H&S

Con riguardo al tema della formazione sulla Salute e Sicurezza dei lavoratori, essa viene erogata con il coinvolgimento diretto di figure quali il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), i preposti, il Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), i dirigenti e gli addetti antincendio e primo soccorso.

I corsi che vertono su queste tematiche hanno lo scopo di rendere consapevoli i lavoratori sulle possibili conseguenze del loro operato con riferimento alla salute e sicurezza di loro stessi e di tutti i collaboratori, e di evidenziare l'importanza dell'applicazione della normativa pertinente e della scrupolosa osservanza delle procedure e aziendali.

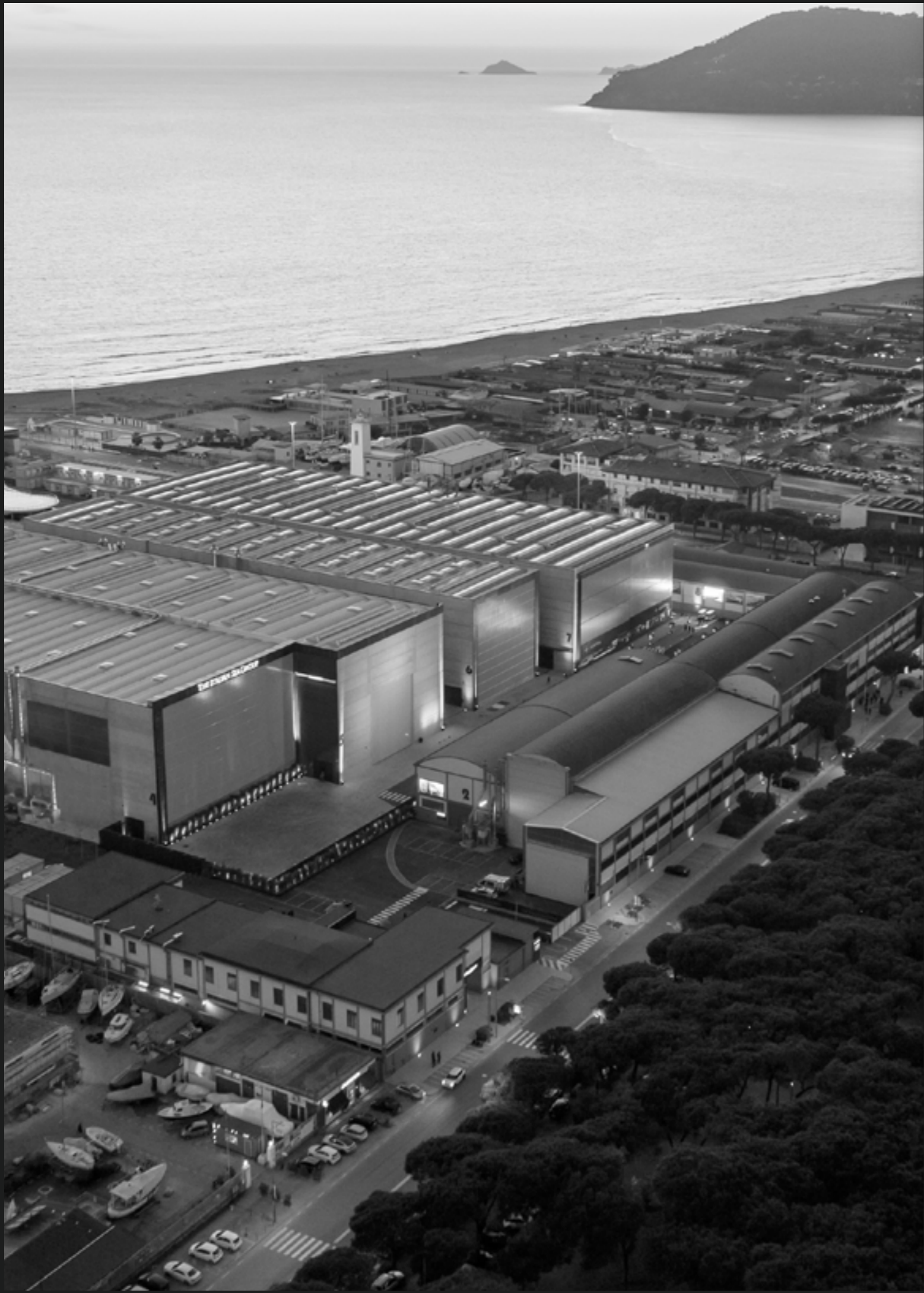
Nel corso del 2023 TISG ha continuato ad investire sulla formazione per i rischi sul lavoro, distinguendo la formazione generale da quella sui rischi specifici. Il Dipartimento HR elabora un piano di formazione, anche sulle indicazioni ricevute dal RSPP e dai dirigenti aziendali.

FORMAZIONE OBBLIGATORIA H&S	2021			2022			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
TOTALE	1.523	32	1.555	121	49	170	2045	76	2121

²⁶ I dati riferiti agli infortuni e alle ore lavorate riguardano la Capogruppo TISG S.p.A. I dati tengono in considerazione sia lavoratori dipendenti che non dipendenti, mentre non considerano invece i lavoratori in itinere.

²⁷ Infortuni con gravi conseguenze: infortuni sul lavoro che portano a un decesso o a un danno da cui il lavoratore non può riprendersi, non si riprende o non è realistico prevedere che si riprenda completamente tornando allo stato di salute antecedente l'incidente entro 6 mesi.

²⁸ I dati riferiti alle malattie professionali registrati non tengono in considerazione il personale non dipendente. La maggior parte delle malattie professionali si riferisce a rischio di esposizione all'amianto presente fino al 1978.



SOSTENIBILITÀ PER IL TERRITORIO

SOSTENIBILITÀ PER IL TERRITORIO

PROMOSTUDI

Attraverso la TISG Academy, The Italian Sea Group sostiene Promostudi La Spezia, Fondazione di partecipazione che, dal 2002, coordina e gestisce il Campus Universitario de La Spezia presso il quale si svolgono corsi di laurea triennali e magistrali dell'Università di Genova.

Nata su iniziativa delle principali istituzioni locali, Promostudi rappresenta un importante esempio di realtà pubblico-privata ed annovera tra i suoi Soci Fondatori il Comune de La Spezia, la Fondazione Carispezia, la Camera di Commercio Riviera di Liguria, Confindustria La Spezia, l'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ligure Orientale e l'Università degli Studi di Genova.

Presso il Polo Universitario de La Spezia sono attualmente iscritti circa 1.200 studenti provenienti da tutto il territorio nazionale e dall'estero e annualmente si registrano circa 300 nuove immatricolazioni.

TISG collabora con il Campus Universitario per offrire agli studenti percorsi di studio altamente specializzati e coerenti con le richieste del mercato del lavoro e agevolare l'inserimento nella realtà produttiva.

L'attuale offerta formativa del Campus Universitario La Spezia si presenta con quattro percorsi di laurea triennali e tre per corsi di laurea magistrali, altamente specializzati su tematiche economiche, ingegneristiche e di design nautico e rispondenti alle esigenze del tessuto industriale locale.

IL PORTO DEI PICCOLI

Nel corso del 2023 TISG ha supportato il Porto dei piccoli, associazione no profit che offre un sostegno ludico-pedagogico nelle strutture pediatriche, a domicilio e sul territorio, a bambini e ragazzi affetti da patologie e alle loro famiglie.

La mission del Porto dei piccoli, associazione nata nel 2005 da un'idea di Gloria Camurati Leonardi, è portare il mare e la cultura del porto a tutti i bambini e i ragazzi che affrontano la malattia, perché attraverso il gioco possano ritrovare momenti di serenità e svago.

Partendo da un reparto dell'Istituto Gaslini di Genova, in 17 anni di attività l'associazione ha coinvolto oltre 11 mila bambini e ragazzi in diverse regioni italiane e avviato collaborazioni con alcuni tra i principali centri pediatrici italiani.

Il Porto dei piccoli si rivolge a ogni bambino, indipendentemente dalla patologia, dedicando particolare attenzione a tutto il nucleo familiare e garantendo 365 giorni all'anno, gratuitamente e tramite il team dei suoi professionisti, l'adeguato supporto ai bambini assistiti.

Il contributo offerto da TISG è stato indirizzato prevalentemente alle attività che l'associazione svolge sul territorio.





CONVIVERE

Nel corso del 2023 TISG ha supportato **Convivere**, il festival sull'interculturalità che dal 2006 si svolge ogni secondo weekend di settembre nel centro storico di Carrara.

Ogni edizione affronta un tema, guardando alle più attuali questioni legate alla convivenza fra identità culturali, religiose e politiche.

TISG è stato Main Sponsor per la serata di Venerdì 8 settembre 2023, sostenendo lo spettacolo di musica e parole "Un uomo chiamato Bob Dylan" di Davide Van de Sfroos e Andrea Mirò.

NIAF – NATIONAL ITALIAN AMERICAN FOUNDATION

Nel 2023 TISG ha supportato NIAF – National Italian American Foundation, per sostenere il Made in Italy in USA.

Altro sponsor italiano è stato Automobili Lamborghini, insieme ad altre importanti realtà.

La NIAF è un'organizzazione senza scopo di lucro e senza affiliazioni politiche, fondata nel 1975 con sede a Washington DC.

E' il più grande rappresentante degli oltre 20 milioni di cittadini italoamericani che vivono negli Stati Uniti ed ha l'obiettivo di mantenere viva la loro ricca eredità culturale, oltre a garantire che l'intera comunità non dimentichi mai il contributo che gli italiani hanno dato alla storia e al progresso degli Stati Uniti.

Per celebrare la grande eredità che unisce l'Italia e gli Stati Uniti, la NIAF organizza ogni anno a Washington DC il suo Anniversary Gala, al quale partecipano il Presidente degli Stati Uniti, figure di spicco del panorama politico, finanziario e culturale, illustri italoamericani e circa 1.200 invitati dagli Stati Uniti e dall'Italia.

In questa occasione, la Fondazione conferisce onorificenze a eminenti personalità italiane e italoamericane che si sono distinte nel loro ruolo professionale o civile.

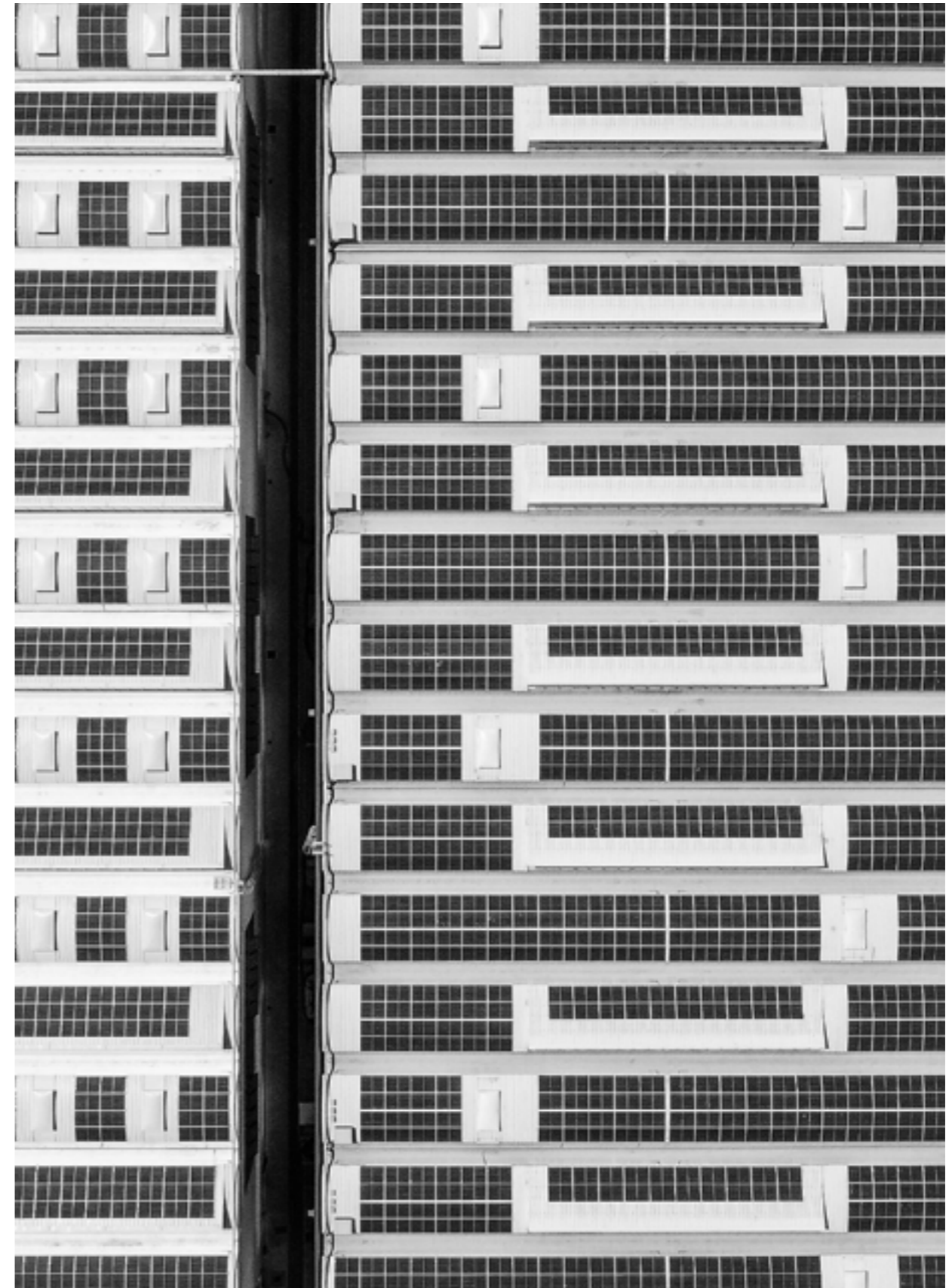


RESPONSABILITÀ AMBIENTALE

RESPONSABILITÀ AMBIENTALE

The Italian Sea Group considera la salvaguardia dell'ambiente un aspetto imprescindibile per uno sviluppo sostenibile di lungo periodo e per una corretta gestione del business. The Italian Sea Group, in particolare, si impegna a:

- rispettare tutte le leggi e i regolamenti in materia ambientale;
- garantire un efficace sistema di monitoraggio degli aspetti ambientali collegati alle proprie attività produttive e ai servizi erogati;
- migliorare costantemente le proprie prestazioni ambientali attraverso la definizione di obiettivi misurabili;
- efficientare l'utilizzo delle risorse, con particolare riferimento alla gestione dei rifiuti, ai consumi energetici e alle materie prime impiegate nelle attività produttive;
- monitorare le emissioni in atmosfera e gli scarichi idrici per proteggere la qualità dell'aria e dell'ambiente marino;
- ridurre progressivamente le emissioni dirette e indirette di gas serra per contribuire a rallentare il fenomeno del cambiamento climatico;
- adottare qualsiasi misura necessaria a prevenire incidenti ambientali, con particolare attenzione allo sversamento di sostanze pericolose;
- accrescere la consapevolezza dei propri dipendenti sui temi ambientali ed incoraggiarli all'applicazione di buone pratiche per la salvaguardia dell'ambiente;
- sensibilizzare e monitorare i propri fornitori affinché agiscano nel pieno rispetto dell'ambiente e in conformità alla politica ambientale dell'Azienda.



FACILITIES E PROCESSI PRODUTTIVI

La capacità produttiva di The Italian Sea Group è distribuita in Italia tra Marina di Carrara, La Spezia e Terni, oltre a diverse strutture in Turchia, gestite da un network di partner locali che si occupano della costruzione degli scafi e delle sovrastrutture delle navi e che sono coordinati dalla controllata al 100% TISG Turchia.

A Marina di Carrara (Headquarter della Società), TISG vanta una superficie di circa 120.000 metri quadri. Il cantiere è dotato di 12 slot produttivi per yacht oltre i 50 metri di lunghezza, due bacini di carenaggio e un bacino affondabile con una capacità fino a 3.300 tonnellate. In aggiunta, le strutture possono ospitare 25 commesse Refit fino a 140 metri.

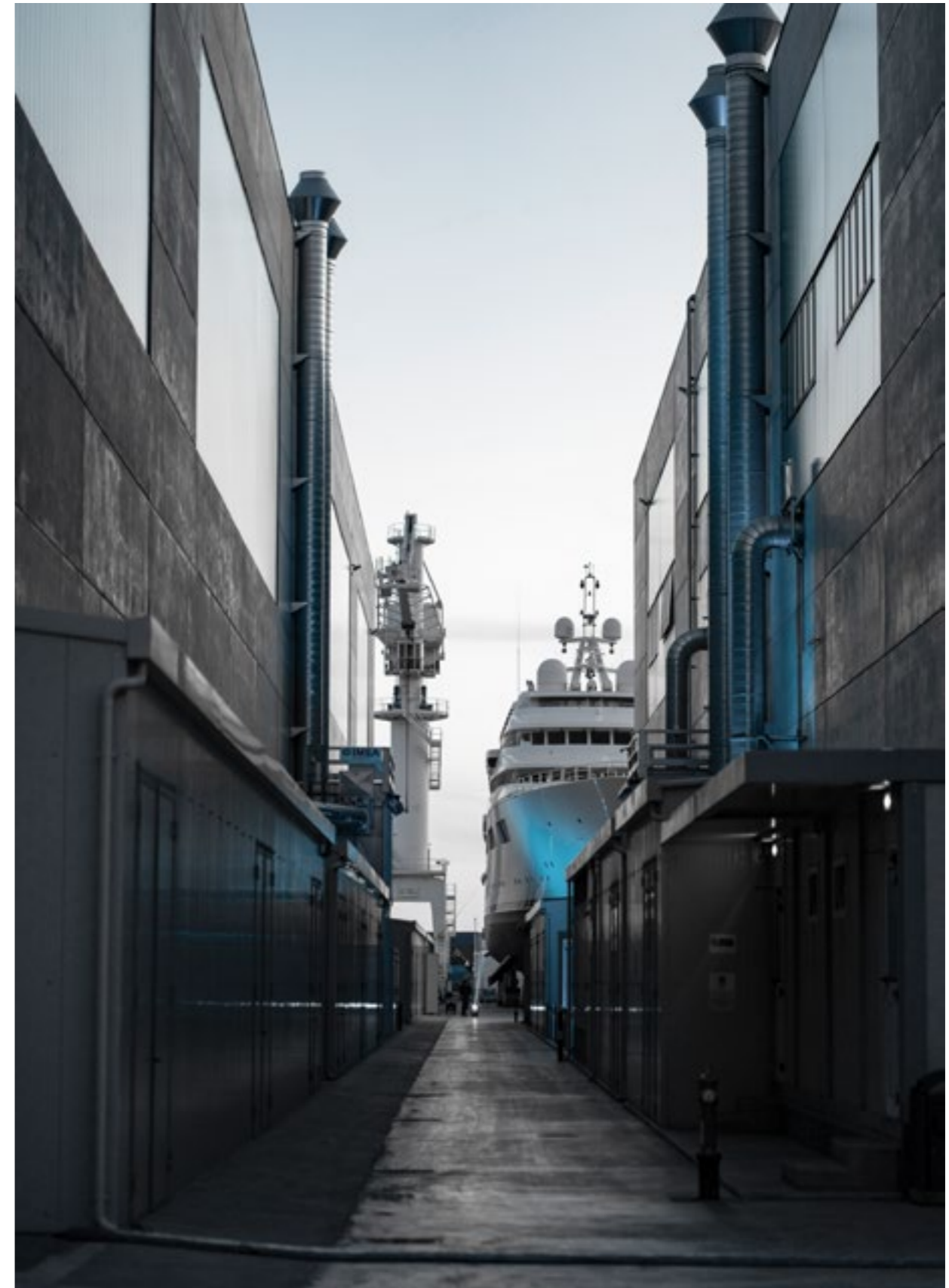
Il sito produttivo di La Spezia, derivante dall'acquisizione di Perini Navi, copre una superficie di oltre 30.000 metri quadri ed è dotato di un travel lift da 820 tonnellate e di uno da 260 tonnellate. Il cantiere presenta tre capannoni che possono ospitare in contemporanea 3 commesse Shipbuilding fino ai 60 metri e 14 commesse Refit di circa 60 metri. In aggiunta, la struttura ospita l'intera filiera produttiva per la costruzione dei motoscafi veloci a marchio Tecnomar for Lamborghini 63.

Con riferimento al sito di Viareggio, derivante dall'acquisizione del complesso Perini Navi, si riporta la vendita della palazzina destinata agli uffici della società, avvenuta nel corso del 2023, mentre alla data di stesura del presente documento, ci sono trattative in corso per la vendita del cantiere. Sotto la gestione TISG, l'area occupata dalla storica falegnameria del marchio viareggino è stata completamente ristrutturata ed è divenuta un hub destinato alla falegnameria e un flagship commerciale, inaugurato il 14 marzo 2024 e destinato a continuare a dare lustro al marchio Perini Navi nella storica sede in cui è nato e dalla quale è divenuto famoso in tutto il mondo.

A seguito dell'acquisizione di CELI 1920 e con l'obiettivo di coprire fino al 70% del fabbisogno di TISG, la capacità produttiva del sito di Terni è stata significativamente ampliata, con l'acquisto di due capannoni aggiuntivi, fino a raggiungere una superficie totale di circa 30.000 mq.

La produzione comincia esclusivamente alla firma del contratto con il cliente finale (Ultimate Beneficial Owner – UBO) e consiste in diversi mesi di progettazione tecnica. La Società ha un Centro Stile interno, composto da circa trenta architetti specializzati che si occupano di interpretare i desideri del cliente in termini di specifiche, layout e design. In questa fase, qualora il cliente lo richieda, la Società collabora spesso con "archistar" di fama internazionale. Lo scafo e la sovrastruttura delle navi vengono prodotti in Turchia attraverso un network di partner locali, per poi raggiungere i siti produttivi italiani, dove vengono gestite le attività di allestimento (impianti e arredi) prima del varo e della consegna.

Nell'ottica di avere maggior controllo sulla qualità e sul rispetto del timing delle commesse in produzione, nel corso degli anni The Italian Sea Group ha internalizzato alcune delle attività a maggior valore aggiunto della filiera produttiva quali: l'Acciaieria, laboratorio interno nel quale vengono realizzate tutte le rifiniture in acciaio che verranno poi montate sugli yacht in costruzione; la Tappezzeria, divisione che realizza tutte le imbottiture in pelle e in tessuto e tutti i dettagli di tappezzeria dei progetti in progress; la Carpenteria di Allestimento, dedicata all'assemblaggio di elementi tecnici a bordo, e, nel corso dell'ultimo anno, la Falegnameria, attraverso l'acquisizione di CELI.



SISTEMA DI PERFORMANCE AMBIENTALI

Al fine di migliorare le proprie performance, The Italian Sea Group monitora gli impatti ambientali significativi derivanti dalle proprie attività, identificati con l'analisi di materialità e valutati dalle Autorizzazioni Uniche Ambientali rilasciate ai cantieri.

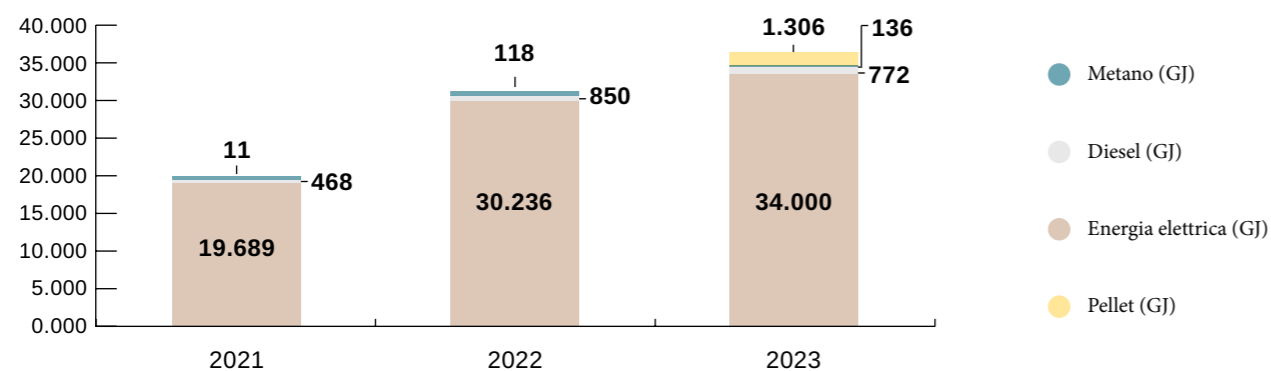
Il 16 ottobre 2023 The Italian Sea Group ha inoltre ottenuto la certificazione ISO 14001:2015, confermando il proprio commitment verso la sostenibilità ambientale e proseguendo in linea con il piano d'implementazione del programma ESG della Società. Rilasciata da RINA, uno degli enti di certificazione accreditati più autorevoli a livello internazionale, la certificazione è stata ottenuta nello specifico per i cantieri di Marina di Carrara e La Spezia, e va ad aggiungersi alle altre certificazioni di cui la Società già dispone: ISO 9001:2015 Sistema di Gestione della Qualità e ISO45001:2018 Sistema di Gestione della Sicurezza e della Salute sul luogo di lavoro.

Da sempre The Italian Sea Group pone grande attenzione alla riduzione degli impatti ambientali generati dal business, promuovendo un consumo consapevole ed efficiente delle risorse e una meticolosa politica di riduzione degli sprechi. Il Gruppo ritiene infatti che la creazione di un business sempre più sostenibile non possa prescindere dalla gestione sistemica degli aspetti ambientali. Con l'ottenimento della certificazione ISO 14001 l'Azienda ha compiuto un passo ulteriore verso il miglioramento delle performance ambientali e verso la creazione di valore sostenibile per tutti gli stakeholder e per l'intera comunità in cui la Società opera.

CONSUMI ENERGETICI E FONTI RINNOVABILI

I consumi energetici di TISG sono determinati principalmente dall'energia elettrica, dal diesel utilizzato per alimentare i muletti nei cantieri e dal metano per la produzione di calore. Nelle tabelle sottostanti è inoltre evidenziata una piccola percentuale di consumi di pellet, interamente impiegata nello stabilimento di Celi per l'alimentazione di una stufa. La costante crescita dei consumi energetici in valore assoluto nel triennio considerato, iniziata nel corso dell'anno precedente e consolidatasi nel corso del presente esercizio di rendicontazione, è da imputarsi al progressivo incremento delle attività produttive del Gruppo, oltre che all'acquisizione della falegnameria CELI.

CONSUMI ENERGETICI TOTALI (GJ)



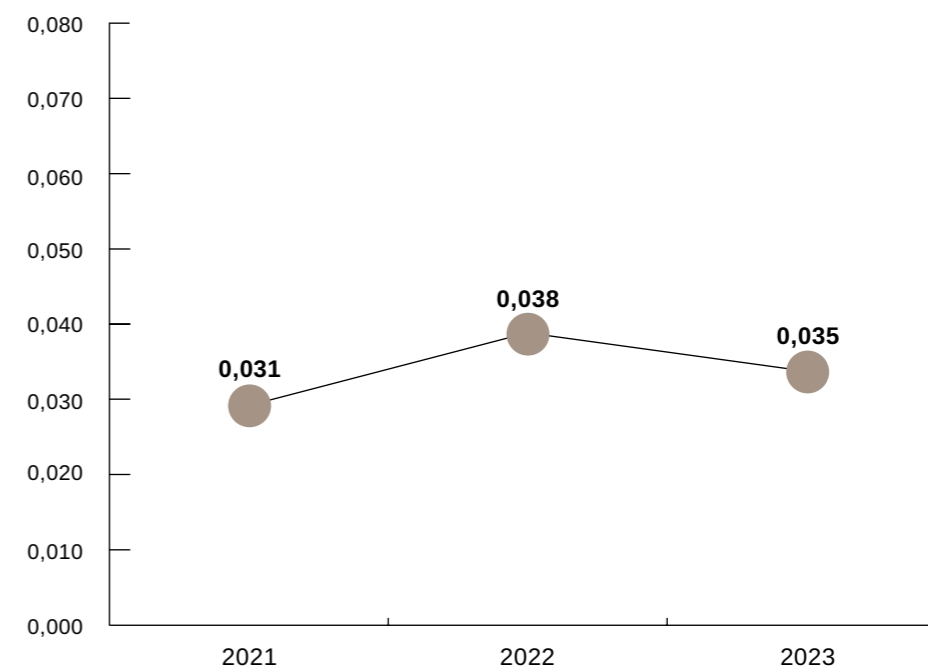
CONSUMI ENERGETICI DA FONTI NON RINNOVABILI	UdM	FY2021	FY2022	FY2023
Energia elettrica prelevata dalla rete	GJ	17.088	2.951	1.262
Diesel per movimentazioni interne	GJ	468	850	772
Metano per la produzione di calore	GJ	11	118	136
TOTALE	GJ	17.568	3.919	2.170

CONSUMI ENERGETICI DA FONTI RINNOVABILI	UdM	FY2021	FY2022	FY2023
Pellet	GJ	-	-	1.306
Energia elettrica prelevata dalla rete	GJ	2.601	24.960	25.425
Energia elettrica da impianto fotovoltaico	GJ	-	2.325	7.313
TOTALE	GJ	2.601	27.285	34.044

KPI - Percentuale di energia elettrica consumata proveniente da fonte rinnovabile	13,2%	82,0%	96,3%
KPI - Percentuale, sul totale di energia consumata, proveniente da fonte rinnovabile	12,9%	87,1%	90,4%

Cala leggermente nel 2023 l'indice di intensità energetica, calcolato come consumi energetici totali per ora lavorata. La motivazione è da ricercarsi nell'aumento delle ore lavorate pari al 23%.

KPI - INDICE DI INTENSITÀ ENERGETICA TOTALE (GJ/h)



EFFICIENTAMENTO ENERGETICO DELLE STRUTTURE MEDIANTE PANNELLI SOLARI

Nell'ambito del piano di investimenti TISG 4.1, è stato confermato dal Gruppo l'impegno a ridurre l'impatto delle proprie attività nel rispetto dell'ambiente, procedendo con il percorso di transizione ecologica dell'azienda attraverso il progetto di efficientamento energetico delle strutture.

Il piano, successivamente esteso anche al cantiere di La Spezia, ha previsto l'installazione di un impianto fotovoltaico su 4 capannoni all'interno del cantiere di Marina di Carrara, per il quale è stato concluso un contratto con EDP Energia Italia, società controllata dal gruppo globale EDP, quarto produttore mondiale di soluzioni volte alla produzione di energia eolica, presente in Italia dal 2019. L'accordo, della durata di 7 anni, prevede l'installazione, la gestione, la manutenzione ed il monitoraggio della soluzione fotovoltaica.

L'impianto consente di produrre direttamente energia elettrica riducendo in modo consistente i costi energetici. L'installazione si sviluppa su una superficie di 22.000 mq su cui sono stati installati 5.375 pannelli per una capacità produttiva totale pari a 2.571 MWh/anno, equivalenti al 25% del consumo energetico totale del cantiere. L'energia prodotta è utilizzata per alimentare il ciclo di produzione delle navi, gli impianti di riscaldamento e condizionamento degli uffici, l'impianto di illuminazione e le altre necessità del cantiere.

Il progetto prevede anche la futura installazione di colonnine elettriche da 22kW che alimenteranno la ricarica di 6 posti auto.

Si stima che l'utilizzo dei pannelli solari contribuirà alla riduzione delle emissioni di CO₂ di 1.208 tonnellate ogni anno, pari all'anidride carbonica "catturata" da circa 7.500 alberi e garantirà a The Italian Sea Group anche un significativo risparmio in termini economici. Durante il 2023, l'impiego dei pannelli fotovoltaici ha consentito l'autoproduzione di 7.313,19 GJ di energia elettrica, oltre il 214% in più rispetto all'anno precedente, e corrispondente al 21% dei consumi di energia complessivi del Gruppo.

PRELIEVI E SCARICHI IDRICI

TISG ha una filosofia aziendale molto attenta allo spreco anche in fatto di consumi idrici. Per questo, ottimizza l'utilizzo di acqua di mare in sostituzione di acqua dolce laddove la tipologia di attività lo renda possibile.

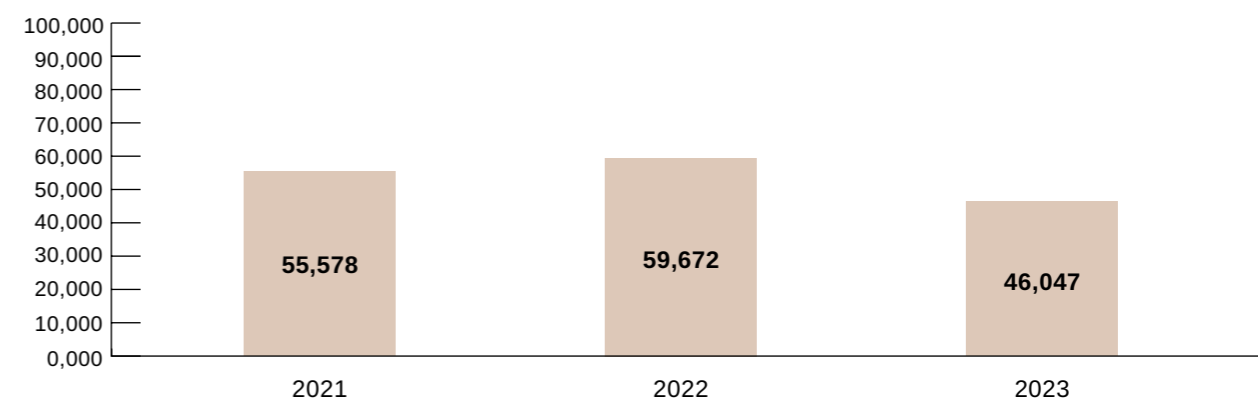
Degno di nota è l'impianto antincendio del cantiere di Marina di Carrara, che utilizza esclusivamente acqua di mare, così come le attività di raffreddamento degli impianti degli yacht e i test di tenuta stagna delle casse degli stessi.

Anche l'andamento dei prelievi idrici è stato determinato dall'aumento delle attività produttive, con un prelievo totale per il FY 2023 pari a 46,05 ML. Le risorse idriche prelevate provengono tutte da acquedotto; i cantieri del Gruppo, inoltre, non si trovano in aree caratterizzate da stress idrico.

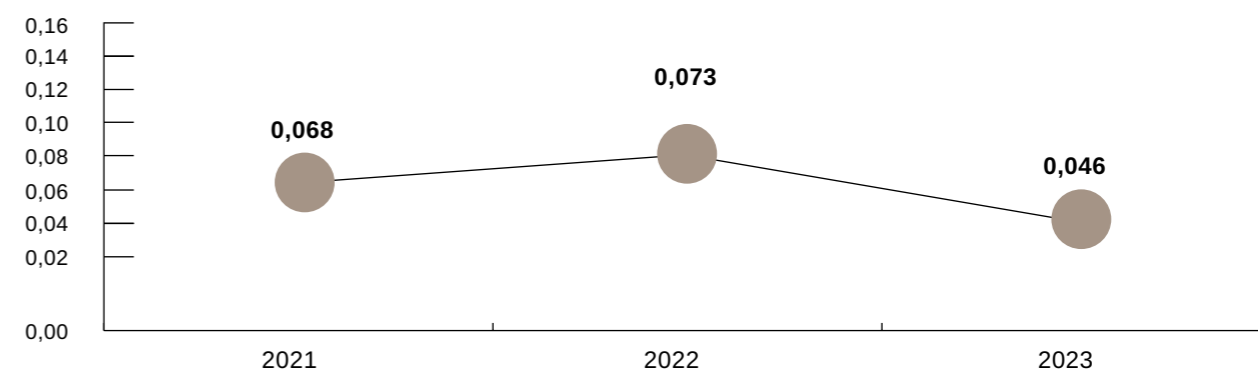
PRELIEVI IDRICI			FY2021		FY2022 ²⁹		FY2023	
TIPOLOGIA			Tutte le aree	Aree a stress idrico	Tutte le aree	Aree a stress idrico	Tutte le aree	Aree a stress idrico
PRELIEVO IDRICO PER FONTE	Risorse idriche prelevate da acquedotto (MC)	Acqua dolce (< 1000 mg/L di solidi disciolti totali)	55.578	-	59.672	-	46.047	-
		Altre tipologie di acqua (>1.000 mg/l di solidi disciolti totali)	-	-	-	-	-	-
TOTALE PRELIEVI IDRICI (mc)			55.578	-	59.672	-	46.047	-

Si specifica che i consumi risultano riportati al netto dei metri cubi riaddebitati alle barche in REFIT.

PRELIEVI IDRICI (mc)



KPI - PRELIEVI IDRICI (mc/h)



²⁹ I dati riguardanti i prelievi idrici rispetto al FY 2022, e tutti i dati ad essi connessi (scarichi idrici, prelievi idrici per ora lavorata, emissioni scope 3), sono stati ricalcolati al fine di garantire una maggior trasparenza e puntualità. Lo scorso anno, infatti, le informazioni rendicontate erano state in parte stimate sulla base delle bollette disponibili alla data di redazione della DNF. Il ricalcolo è stato effettuato secondo la stessa metodologia utilizzata per il calcolo dei dati relativi al FY 2023.

Gli scarichi idrici sono convogliati in fognatura e hanno seguito lo stesso andamento dei prelievi idrici, con un volume di scarichi pari quindi a 46,05 ML.

MATERIE PRIME E MATERIALI

Per la realizzazione degli scafi e delle sovrastrutture dei propri yacht, il Gruppo utilizza per lo più acciaio ed alluminio, materiali 100% riciclabili, mentre l'utilizzo della vetroresina è limitato ad una esigua percentuale della produzione, dedicata agli yacht veloci della linea "Tecnomar for Lamborghini 63".

Nelle tabelle seguenti si riportano le principali materie prime e i materiali utilizzati. I loro valori fanno riferimento agli acquisti lordi, ovvero inclusivi di quantitativi di sfridi e scarti di produzione, che vengono effettuati alla firma delle commesse. L'alto dato relativo all'acciaio del 2021 rispecchia l'acquisizione di nuovi ordini, che in quell'anno ha riguardato yacht di grandi dimensioni. L'incremento significativo nelle quantità di legno impiegate nel 2023 rispetto al biennio precedente è invece da imputarsi all'acquisizione della falegnameria Celi.

MATERIALI UTILIZZATI PER PESO O VOLUME	UdM	FY2021	FY2022	FY2023 ³⁰
Plastica	t	9,90	9,90	11,56
Alluminio	t	227,10	319,40	200,0
Acciaio	t	962,80	756,80	690,0
Legno	t	-	30,00	93,17
TOTALE	t	1.199,8	1.116,1	994,7

PRINCIPALI SOSTANZE CHIMICHE UTILIZZATE	UdM	FY2021	FY2022	FY2023
Vernici	ML	17,2	9,2	11,2
Olii e grassi	ML	2,8	1,2	9,3
TOTALE SOSTANZE CHIMICHE	ML	20,0	10,4	20,5

CONSUMI DI CARTA (Riciclata)	UdM	FY2021	FY2022	FY2023
Carta	t	5,4	7,5	7,3
TOTALE CONSUMI DI CARTA	t	5,4	7,5	7,3

GESTIONE DEI RIFIUTI

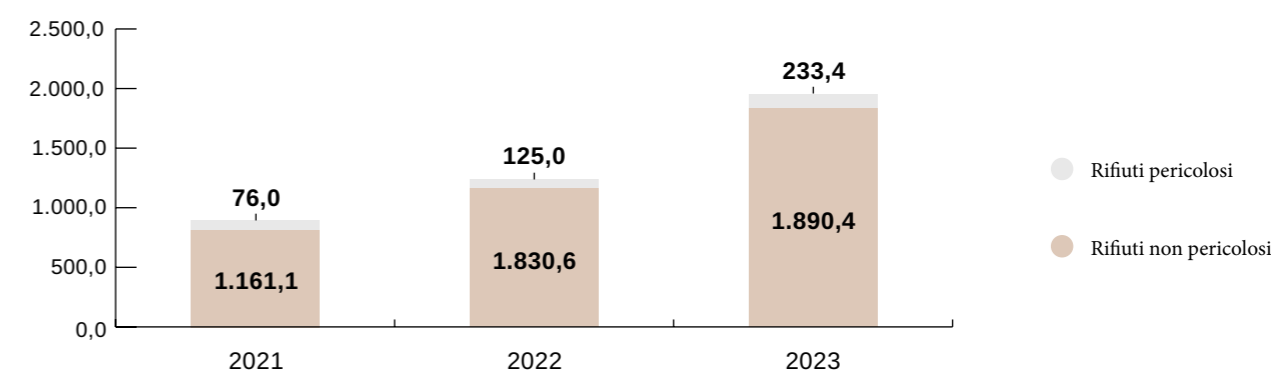
The Italian Sea Group si serve di un avanzato sistema di waste management composto da un'oasi ecologica dedicata, con singole isole di smaltimento catalogate per materiale e stretti controlli interni nella fase di stoccaggio.

Di seguito si riporta il dettaglio dei volumi dei rifiuti prodotti suddivisi per pericolosità e destinazione o meno a smaltimento nel periodo di riferimento. Si specifica fin d'ora che sia le modalità di recupero che quelle di smaltimento vengono svolte presso un sito esterno all'azienda.

Si specifica inoltre che l'aumento della quantità di rifiuti pericolosi è determinata dal significativo aumento delle attività produttive. Si segnala invece che la diminuzione dei rifiuti non pericolosi è determinata da un efficientamento nella gestione dei rifiuti generici e non di produzione.

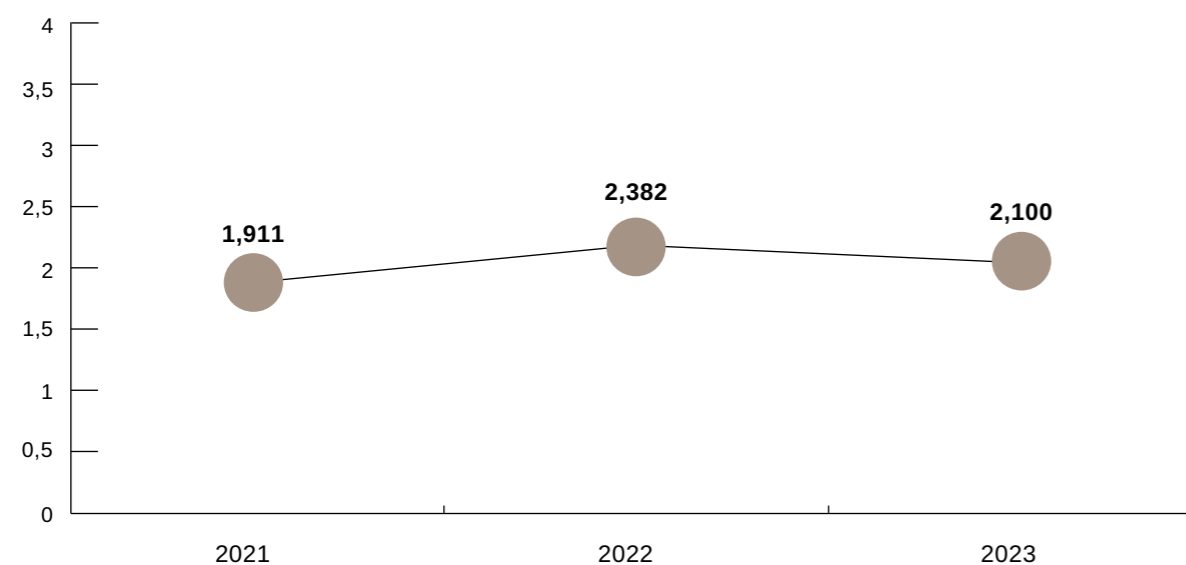
RIFIUTI PRODOTTI	UdM	FY2021	FY2022	FY2023
Rifiuti non pericolosi	t	1.161,1	1.830,6	1.890,4
Rifiuti pericolosi	t	76,0	125,0	233,4
TOTALE RIFIUTI	t	1.237,1	1.955,6	2.123,8

RIFIUTI TOTALI (t)

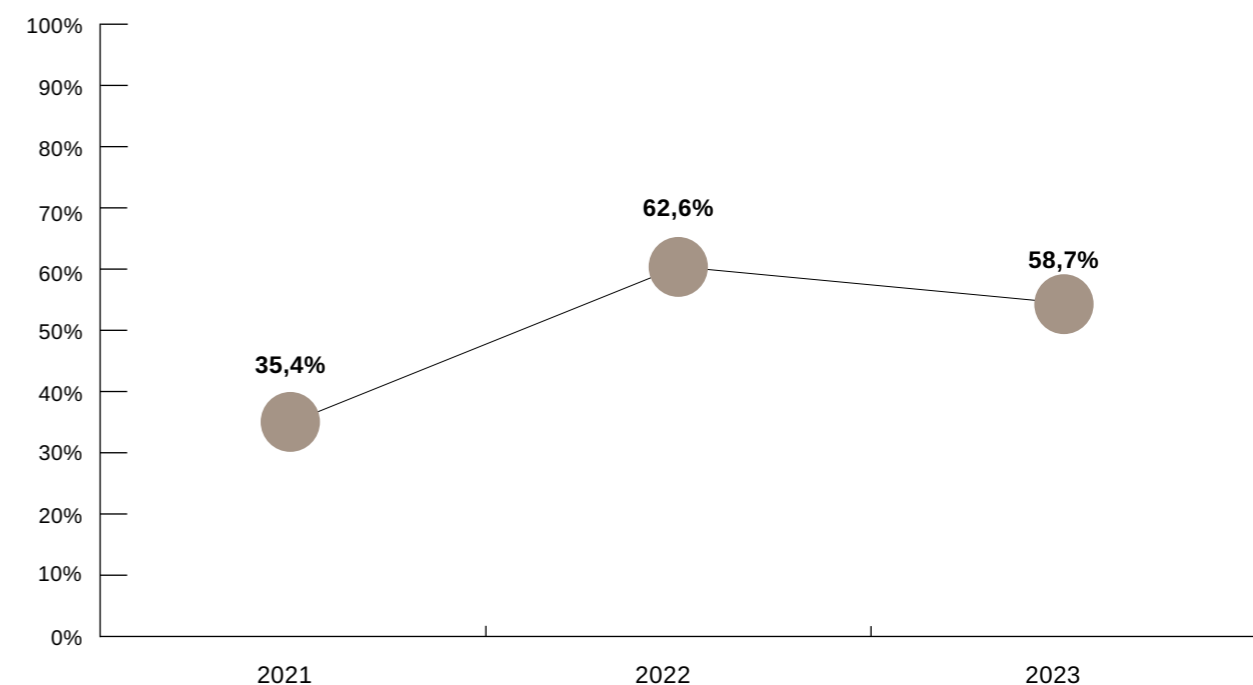


³⁰ Si specifica che i dati riguardanti i materiali acquistati sono stimati sulla base degli importi economici derivati dalle fatture d'acquisto.

KPI - KG DI RIFIUTI TOTALI PER ORA LAVORATA (Kg/h)



KPI - RIFIUTI DESTINATI A RECUPERO (%)



RIFIUTI DESTINATI A RECUPERO	UdM	FY2021	FY2022	FY2023
Rifiuti non pericolosi	t	382,3	1.183,9	1230,6
Rifiuti pericolosi	t	55,9	39,4	15,1
TOTALE	t	438,2	1.223,2	1.245,8

EMISSIONI

EMISSIONI IN ATMOSFERA

L'attività produttiva di TISG genera delle emissioni in atmosfera originate dalla modalità di espulsione all'esterno degli inquinanti. Le emissioni riguardano:

- differenti fasi dei processi produttivi;
- le centrali termiche a gas metano.

EMISSIONI DA PROCESSI PRODUTTIVI	UdM	FY2021	FY2022	FY2023
VOC	Kg	307,0	419,0	862,0
Polveri	Kg	66,0	81,0	43,0

EMISSIONI DA CENTRALE TERMICA ³²	UdM	FY2021	FY2022	FY2023
CO (Monossido di Carbonio)	Kg	0,3	3,5	4,1
NOx (Ossido di Azoto)	Kg	0,8	10,8	12,5

Con riferimento alle emissioni da processi produttivi, i valori riportati sono una proiezione annuale di dati reali con concentrazioni di inquinanti misurati su 1 ora di funzionamento nel momento di massimo carico di lavoro. La stima risulta pertanto sovradimensionata, in quanto tiene conto di un funzionamento continuo di tutti i camini contemporaneamente e nelle stesse condizioni di massimo carico per un tempo di 8 ore al giorno per 200 giorni all'anno.

RIFIUTI DESTINATI A SMALTIMENTO	UdM	FY2021	FY2022	FY2023
DISCARICA³¹	t	799,0	671,3	878,0
Rifiuti non pericolosi	t	778,9	628,7	659,8
Rifiuti pericolosi	t	20,1	42,6	218,2
RECUPERO ENERGETICO	t	0,0	61,1	0,0
Rifiuti non pericolosi	t	0,0	18,0	0,0
Rifiuti pericolosi	t	0,0	43,1	0,0
TOTALE	t	799,0	732,4	878,0

³¹ I rifiuti valorizzati come destinati a smaltimento presso discarica tengono in considerazione anche i rifiuti della sede di CELI riferiti a "Altre operazioni di smaltimento".

³² I fattori di emissione impiegati per il calcolo dei Kg di CO e NOx sono tratti dal database Air pollutant emission inventory guidebook 2019 dell'EMEP/EEA (table 1.A.4.a.i Commercial / institutional: stationary).

EMISSIONI DI GAS SERRA

TISG monitora le emissioni dirette e indirette dei gas a effetto serra secondo quanto previsto dal Greenhouse Gas (GHG) Protocol, distinguendo le emissioni in categorie o Scope.

- Scope 1³³ : emissioni dirette derivanti da fonti possedute e controllate dall'organizzazione. Nel caso di TISG si intendono quelle dovute alla produzione di calore derivanti dalle centrali termiche a gas metano e le emissioni dovute alle movimentazioni interne ai cantieri;
- Scope 2: emissioni indirette che derivano dalla produzione di energia elettrica prelevata dalla rete e consumata dall'organizzazione;
- Scope 3³⁴ : altre emissioni indirette. Come per il report precedente, TISG ha valutato le emissioni dall'estrazione e trasporto di metano e diesel utilizzati, lo smaltimento dei rifiuti prodotti, il consumo di acqua (prelievo acquedotto e trattamento), i business travels e la carta consumata.

SCOPE 1	UdM	FY2021	FY2022	FY2023
Emissioni impianti termici per combustione di metano	tCO2e	0,7	6,7	7,7
Emissioni per movimentazioni interne	tCO2e	28,7	53,0	54,5
Emissioni legate alla combustione di pellet	tCO2e	-	-	3,9
TOTALE SCOPE 1	tCO2e	29,4	59,7	66,0
SCOPE 2 - MARKET BASED	UdM	FY2021	FY2022	FY2023
Emissioni per consumi di energia elettrica - location based ³⁵	tCO2e	1.585,5	2.178,1	2.289,8
Emissioni per consumi di energia elettrica - market based ³⁶	tCO2e	2.176,7	374,2	160,2
TOTALE SCOPE 1 + SCOPE 2 (LOCATION BASED)	tCO2e	1.614,9	2.237,8	2.355,9
TOTALE SCOPE 1 + SCOPE 2 (MARKET BASED)	tCO2e	2.206,0	433,9	226,3

³³ I fattori di emissione impiegati per il calcolo delle tCO2e sono tratti dai database Defra 2021, 2022 e 2023 (UK Department for Environment, Food and Rural Affairs).

³⁴ Vedi sopra.

³⁵ I fattori di conversione utilizzati per il calcolo dello Scope 2 secondo il metodo "location-based" sono tratti dal Report 386/2023 pubblicato da ISPRA.

Si specifica che i dati messi a disposizione da ISPRA sono espressi esclusivamente in CO₂ e non includono altri gas serra nell'equivalente di anidride carbonica (CO₂e). Nel testo è stato scelto di mantenere l'unità di misura CO₂e per garantire uniformità e chiarezza, data anche la trascurabilità dell'impatto dei gas serra diversi dalla CO₂ nella produzione di energia elettrica.

³⁶ I fattori di emissione utilizzati per il calcolo dello Scope 2 secondo il metodo "market-based" sono gli European Residual Mixes "AIB" più aggiornati alla data (2022).

In coerenza con i GRI Standard, le emissioni di GHG indirette (Scope 2) legate all'acquisto e al consumo di energia elettrica sono state calcolate sia tramite l'approccio basato sulla posizione geografica ("location-based") sia attraverso l'approccio basato sul mercato ("market-based").

Mentre la metodologia "location-based" considera l'intensità media delle emissioni di gas serra delle reti sulle quali si verifica il consumo di energia utilizzando principalmente i dati relativi al fattore di emissione medio della rete, la metodologia "market-based" considera le emissioni da elettricità che l'Organizzazione ha intenzionalmente scelto tramite apposito contratto. Nel corso dell'ultimo anno fiscale, tali valori, si attestano rispettivamente a 2.289,8 tCO₂e e 160,2 tCO₂e.

SCOPE 3	UdM	FY2021	FY2022	FY2023
Metano	tCO2e	0,1	1,2	1,3
Gasolio	tCO2e	7,0	12,6	13,2
COMBUSTIBILI UTILIZZATI - estrazione e trasporto	tCO2e	7,1	13,8	14,6
Rifiuti smaltiti	tCO2e	373,2	342,0	456,9
Rifiuti recuperati	tCO2e	9,3	26,0	26,5
RIFIUTI PRODOTTI - smaltiti e recuperati³⁷	tCO2e	382,5	368,0	452,1
Acqua prelevata da acquedotto	tCO2e	8,3	8,9	8,1
Acque reflue trattate	tCO2e	15,1	16,2	9,3 ³⁸
CONSUMI IDRICI - prelievo da acquedotto e trattamenti	tCO2e	23,4	35,0	33,4
Voli aerei	tCO2e	41,0	103,9	175,6
Viaggi in treno	tCO2e	0,2	0,5	0,1
Viaggi in nave	tCO2e	0,1	0,2	0,2
Viaggi in auto	tCO2e	124,6	181,7	205,3
BUSINESS TRAVEL³⁹	tCO2e	165,9	286,3	381,2
Consumi di carta	tCO2e	5,0	6,9	6,6
MATERIALI	tCO2e	5,0	6,9	6,6
TOTALE EMISSIONI DI SCOPE 3	tCO2e	583,8	710,0	903,1
TOTALE SCOPE 1 + SCOPE 2 (MARKET BASED) + SCOPE 3	tCO2e	2.789,9	1.143,9	1.129,3

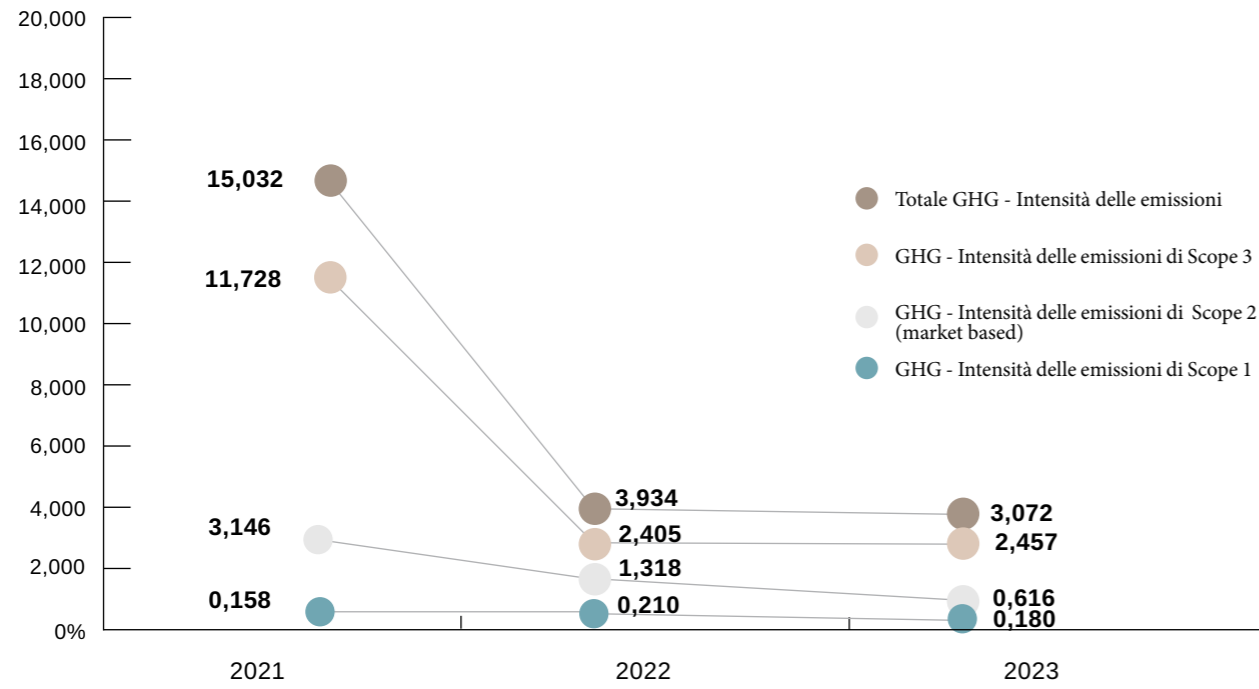
³⁷ Il fattore di emissione utilizzato per il calcolo delle emissioni derivanti dai rifiuti prodotti sono quelli riferiti alla categoria Commercial and industrial waste, in particolare, con destinazione combustion e landfill, rispettivamente per i rifiuti recuperati e smaltiti in discarica.

³⁸ Si segnala che le tonnellate di CO₂ equivalenti riguardanti gli scarichi idrici risultano diminuite nel FY 2023 più che proporzionalmente rispetto ai volumi relativi agli scarichi idrici del 2022, per via di un aggiornamento nei fattori di emissione DEFRA, che per il 2023 prevedono un valore nettamente inferiore rispetto all'anno precedente.

³⁹ Le tCO₂e corrispondenti ai business travels sono state calcolate sulla base della stima dei km percorsi considerando le distanze in linea d'aria.

Si evidenzia che il totale delle emissioni relative allo scope 3 risulta più elevato rispetto agli stessi dati per lo scorso anno per via di un aumento generalizzato nei consumi, ma soprattutto per via dell'incidenza delle emissioni derivanti dai business travel (in particolare derivanti dai viaggi aerei e in auto) e dai rifiuti smaltiti.

INTENSITÀ DELLE EMISSIONI DI GHG (tCO2e / € Ricavi ML)



NOTA METODOLOGICA

La presente Dichiarazione consolidata di carattere Non Finanziario (DNF) è stata redatta secondo i “GRI Sustainability Reporting Standards” del Global Reporting Initiative, utilizzando l’opzione di reporting “with reference to” e rappresenta il secondo esercizio di rendicontazione di sostenibilità di The Italian Sea Group.

Per definire i contenuti e la qualità della rendicontazione, la Società ha seguito i principi previsti dai GRI Standards 2021, che forniscono un set di criteri per selezionare le informazioni da includere nel report e per la modalità di rappresentazione.

Accuratezza. I dati economici fanno riferimento ai Bilanci Consolidati, sottoposti a revisione, mentre l’accuratezza dei dati ambientali, di salute e di sicurezza deriva dall’esistenza di sistemi di gestione certificati ISO 9001 e ISO 45001. I dati sociali sono invece prevalentemente estratti dai sistemi operativi di TISG. Tutti i dati frutto di stima sono opportunamente indicati nel testo con note a piè pagina.

Equilibrio e chiarezza. La struttura della DNF è stata definita per rendere le informazioni contenute di facile individuazione da parte degli stakeholder. Il documento si apre con la lettera dell’Amministratore Delegato e si compone di 8 sezioni: Identità e strategia; Sostenibilità di TISG; Governance, etica e integrità; Responsabilità economica; Gestione responsabile della catena del valore; Responsabilità sociale e Sostenibilità per il territorio. Il documento si chiude infine con l’Allegato Tassonomia, la Nota metodologica, il GRI Content Index e la relazione di revisione da parte di un ente terzo indipendente.

Il livello di dettaglio delle informazioni è stato scelto in modo da rendere la DNF comprensibile, accessibile e utilizzabile dai differenti stakeholder.

Comparabilità. Per consentire agli stakeholder di analizzare i cambiamenti delle performance dell’azienda, la DNF presenta, oltre ai dati relativi all’anno fiscale terminato il 31.12.2023 e oggetto di rendicontazione, anche, ove disponibili, i dati relativi al biennio 2021 – 2022. Si sono inoltre utilizzate unità di misura accettate a livello internazionale, si è mantenuta coerenza nei metodi utilizzati per calcolare i dati del triennio e sono stati rendicontati valori assoluti, percentuali e dati normalizzati per consentire i confronti.

Completezza. La DNF è stata concepita per permettere agli stakeholder di avere un quadro completo delle attività svolte dall’azienda.

Le informazioni contenute fanno riferimento: alla Capogruppo The Italian Sea Group SpA, con i cantieri di Marina di Carrara, e La Spezia, a TISG Turkey Yat Tersanecilik Anonim Sirketi e CELI S.r.l.

Il bilancio economico del Gruppo consolida anche Perini Navi USA, che, al contrario, la DNF non consolida, trattandosi di una società priva di dipendenti (l’Amministratore Unico ha un ruolo come dirigente di TISG). Con riferimento invece a TISG Turkey Yat Tersanecilik Anonim Sirketi, rientrano nel perimetro del presente documento i dipendenti (gestiti centralmente da TISG) ma non gli impatti ambientali delle attività, in quanto gestite da appaltatori in facilities di loro proprietà. Con riferimento a CELI S.r.l., la società rientra nel perimetro di rendicontazione a partire dalla sua acquisizione, avvenuta nell’aprile 2023.

Per la redazione del documento sono state prese in considerazione le raccomandazioni comunicate dall’European Securities and Markets Authority (ESMA) in riferimento alla disclosure ex Art. 8 del Regolamento Tassonomia e sulle questioni legate al cambiamento climatico. In particolare, La DNF include le informazioni richieste dall’art. 8 del Regolamento (UE) 2020/852 del 18 giugno 2020 (c.d. “Regolamento Tassonomia”) e dei Regolamenti delegati (UE) 2021/2178, 2021/2139, 2023/2485 e 2023/2486 ad esso collegati.

Per completezza di informazione nella seguente tabella si riportano le tematiche della DNF - come identificate dal D.Lgs. 254/16 – affiancate ai temi materiali rendicontati da TISG, agli indicatori GRI Standards utilizzati, al perimetro dell’impatto del tema e alle limitazioni di rendicontazione sul perimetro.

Tematiche (D.Lgs. 254/16)	Temi materiali da TISG	GRI Standards	Perimetro degli impatti		Limitazioni di rendicontazione
			Interno	Esterno	
Ambientali	Utilizzo di energia da fonti rinnovabili ed efficienza energetica	GRI 302 - Energia	TISG	Fornitori	Rendicontazione non estesa alle società TISG Turkey e Perini USA e al cantiere TISG di Viareggio poiché gli impatti ambientali sono poco rilevanti
	Riduzione dei rifiuti ed economia circolare	GRI 306 - Rifiuti	TISG	Fornitori	
	Materie prime e materiali	GRI 301 - Materiali	TISG	Fornitori	
Sociali	Supporto alla comunità e al territorio locale	GRI 413: Comunità locali	TISG	Comunità locali	-
	Innovazione, ricerca e sviluppo	-	TISG	-	-
	Gestione responsabile della catena di fornitura	GRI 204 - Pratiche di approvvigionamento	TISG	Fornitori	-
	Customer experience e satisfaction	GRI 418: Privacy dei clienti	TISG	Clienti	-
Attinenti al personale	Salute e sicurezza sul lavoro	GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro	TISG	Fornitori/ appaltatori	-
	Benessere dei dipendenti	GRI 401: Occupazione	TISG	-	-
	Formazione e sviluppo del personale	GRI 404: Formazione e istruzione	TISG	-	-
Diritti umani	Tutela della diversità e non discriminazione	GRI 405: Diversità e pari opportunità	TISG	Fornitori/ appaltatori	-
		GRI 406: Non discriminazione	TISG	Fornitori/ appaltatori	-
Anticorruzione	Etica e integrità nel business	GRI 205: Anticorruzione	TISG	-	-

Contesto di sostenibilità. Ad apertura del capitolo “Sostenibilità di TISG” si è provveduto a definire il contesto dell’industria dello yachting riferito in particolar modo alla sostenibilità ambientale. TISG ha poi provveduto ad effettuare l’analisi degli impatti, secondo l’approccio della impact materiality, e dei rischi e opportunità, in un primo esercizio di financial materiality.

Tempestività. La DNF è pubblicata con cadenza annuale e in allineamento alle tempistiche definite per la reportistica finanziaria. Le informazioni contenute all’interno del documento fanno riferimento al periodo temporale compreso tra il 1° gennaio 2023 e il 31 dicembre 2023.

Verificabilità. L’Azienda ha predisposto controlli interni e organizzato la documentazione in modo da prepararsi all’attività di assurance. La DNF è stata sottoposta a verifica da parte di un soggetto terzo indipendente (BDO Italia S.p.A) secondo i principi e le indicazioni contenuti nell’International Standard on Assurance Engagements 3000 – Assurance Engagement other than Audits or Reviews of Historical Financial Information (ISAE 3000 Revised) dell’International Auditing and Assurance Standard Board (IAASB).

ALLEGATI

MODELLI EX ALLEGATO II REGOLAMENTO DELEGATO (UE) 2021/2178

FATTURATO

Esercizio finanziario 2023	Anno			Criteri per il contributo sostanziale							Criteri per "non arrecare un danno significativo"							Quota di fatturato allineato a (A.1) o ammissibile (A.2) alla tassonomia anno 2022 (18)	Categoria attività abilitante (19)	Categoria attività di transizione (20)
	Codice (2)	Fatturato (3)	Quota del fatturato, anno 2023 (4)	Mitigazione dei cambiamenti climatici (5)	Adattamento ai cambiamenti climatici (6)	Acqua (7)	Inquinamento (8)	Economia circolare (9)	Biodiversità (10)	Mitigazione dei cambiamenti climatici (11)	Adattamento ai cambiamenti climatici (12)	Acqua (13)	Inquinamento (14)	Economia circolare (15)	Biodiversità (16)	Minimum Safeguards (17)				
Attività economiche (1)		Euro	%	Si; No; N/A M	Si; No; N/A M	Si; No; N/A M	Si; No; N/A M	Si; No; N/A M	Si; No; N/A M	Si/ No	Si/ No	Si/ No	Si/ No	Si/ No	Si/ No	Si/ No	%	A	T	
A. ATTIVITA' AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA																				
A.1. Attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia)																				
Fatturato delle attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia) (A.1)	0,00	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	-	-	-	-	-	-	-	0%			
Di cui abilitanti	0,00	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	-	-	-	-	-	-	-	0%	A		
Di cui di transizione	0,00	0%	0%							-	-	-	-	-	-	-	0%		T	
A.2. Attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia)																				
Riqualificazione del trasporto marittimo e costiero di merci e passeggeri	CC M 6.12	525.400 €	0,143%	AM	N/A M	N/A M	N/A M	N/A M	N/A M								0,53%			
Fatturato delle attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia) (A.2)	525.400 €	0,143%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%								0,53%			
Fatturato delle attività ammissibili alla tassonomia (A.1 + A.2)	525.400 €	0,143%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%								0,53%			
B. ATTIVITA' NON AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA																				
Fatturato delle attività non ammissibili alla tassonomia	367.073.600 €	99,857%																		
Totale (A+B)	367.599.000 €	100%																		

CAPEX

Esercizio finanziario 2023	Anno			Criteri per il contributo sostanziale							Criteri DNSH ("Does Not Significantly Harm")							Quota di CapEx allineato (A.1) o ammissibile (A.2) alla tassonomia anno 2022 (18)	Categoria attività abilitante (19)	Categoria attività di transizione (20)
	Codice (2)	CapEx (3)	Quota di CapEx, anno 2023 (4)	Mitigazione dei cambiamenti climatici (5)	Adattamento ai cambiamenti climatici (6)	Acqua (7)	Inquinamento (8)	Economia circolare (9)	Biodiversità (10)	Mitigazione dei cambiamenti climatici (11)	Adattamento ai cambiamenti climatici (12)	Acqua (13)	Inquinamento (14)	Economia circolare (15)	Biodiversità (16)	Minimum Safeguards (17)				
Attività economiche (1)		Euro	%	Si; No; N/A M	Si; No; N/A M	Si; No; N/A M	Si; No; N/A M	Si; No; N/A M	Si; No; N/A M	Si/ No	Si/ No	Si/ No	Si/ No	Si/ No	Si/ No	Si/ No	%	A	T	
A. ATTIVITA' AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA																				
A.1. Attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia)																				
CapEx delle attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia) (A.1)	0,00	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	-	-	-	-	-	-	-	0%			
Di cui abilitanti	0,00	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	-	-	-	-	-	-	-	0%	A		
Di cui di transizione	0,00	0%	0%							-	-	-	-	-	-	-	0%		T	
A.2. Attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia)																				
CapEx delle attività ammissibili alla tassonomia ma non allineate alla tassonomia (A.2)	0,00	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%								0%			
A. CapEx delle attività ammissibili alla tassonomia (A.1 + A.2)	0,00	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%								0%			
B. ATTIVITA' NON AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA																				
Spese in conto capitale delle attività non ammissibili alla tassonomia (B)	162.158.000 €	100%																		
Totale (A+B)	162.158.000 €	100%																		

OPEX

Esercizio finanziario 2023	Anno		Criteri per il contributo sostanziale							Criteri per "non arrecare un danno significativo"							Quota di OpEx allineata (A.1.) o ammissibile (A.2.) alla tassonomia anno 2022 (18)	Categoria (attività abilitante) (19)	Categoria (attività di transizione) (20)
	Codice (2)	OpEx (3)	Quota di OpEx, anno 2023 (4)	Mitigazione dei cambiamenti climatici (5)	Adattamento ai cambiamenti climatici (6)	Acqua (7)	Inquinamento (8)	Economia circolare (9)	Biodiversità (10)	Mitigazione dei cambiamenti climatici (11)	Adattamento ai cambiamenti climatici (12)	Acqua (13)	Inquinamento (14)	Economia circolare (15)	Biodiversità (16)	Minimum Safeguards (17)			
Attività economiche (1)		Euro	%	Si; No; N/A M	Si; No; N/A M	Si; No; N/A M	Si; No; N/A M	Si; No; N/A M	Si; No; N/A M	Si/ No	Si/ No	Si/ No	Si/ No	Si/ No	Si/ No	%	A	T	
A. ATTIVITA' AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA																			
A.1. Attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia)																			
Spese operative delle attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia) (A.1)		0,00	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	-	-	-	-	-	-	0%			
Di cui abilitanti		0,00	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	-	-	-	-	-	-	0%	A		
Di cui di transizione		0,00	0%	0%						-	-	-	-	-	-	0%		T	
A.2. Attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia)																			
				AM; N/A M	AM; N/A M	AM; N/A M	AM; N/A M	AM; N/A M	AM; N/A M										
Riqualificazione del trasporto marittimo e costiero di merci e passeggeri	CCM 6.12	278.430 €	0,091%	AM	AM	N/A M	N/A M	N/A M	N/A M	N/A M						0,35%			
Servizi professionali connessi alla prestazione energetica degli edifici	CCM 9.3	13.050 €	0,004%	AM	AM	N/A M	N/A M	N/A M	N/A M	N/A M						0,00%			
Spese operative delle attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia) (A.2)		291.480 €	0,096%	100%	100%	0%	0%	0%	0%	0%						0,35%			
A. OpEx delle attività ammissibili alla tassonomia (A.1 + A.2)		291.480 €	0,096%	100%	100%	0%	0%	0%	0%	0%						0,35%			
B. ATTIVITA' NON AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA																			
Spese operative delle attività non ammissibili alla tassonomia		€ 304.520.520	99,904%																
Totale		304.812.000 €	100%																

MODELLI EX ALLEGATO XII REGOLAMENTO DELEGATO (UE) 2021/2178

Attività legate all'energia nucleare		
1	L'impresa svolge, finanzia o ha esposizioni verso la ricerca, lo sviluppo, la dimostrazione e la realizzazione di impianti innovativi per la generazione di energia elettrica che producono energia a partire da processi nucleari con una quantità minima di rifiuti del ciclo del combustibile.	NO
2	L'impresa svolge, finanzia o ha esposizioni verso la costruzione e l'esercizio sicuro di nuovi impianti nucleari per la generazione di energia elettrica o calore di processo, anche a fini di teleriscaldamento o per processi industriali quali la produzione di idrogeno, e miglioramenti della loro sicurezza, con l'ausilio delle migliori tecnologie disponibili.	NO
3	L'impresa svolge, finanzia o ha esposizioni verso l'esercizio sicuro di impianti nucleari esistenti che generano energia elettrica o calore di processo, anche per il teleriscaldamento o per processi industriali quali la produzione di idrogeno a partire da energia nucleare, e miglioramenti della loro sicurezza.	NO
Attività legate ai gas fossili		
4	L'impresa svolge, finanzia o ha esposizioni verso la costruzione o la gestione di impianti per la produzione di energia elettrica che utilizzano combustibili gassosi fossili.	NO
5	L'impresa svolge, finanzia o ha esposizioni verso la costruzione, la riqualificazione e la gestione di impianti di generazione combinata di calore/freddo ed energia elettrica che utilizzano combustibili gassosi fossili.	NO
6	L'impresa svolge, finanzia o ha esposizioni verso la costruzione, la riqualificazione e la gestione di impianti di generazione di calore che producono calore/freddo utilizzando combustibili gassosi fossili.	NO

The Italian Sea Group, non presentando attività economiche di cui agli allegati I e II, sezioni 4.26, 4.27, 4.28, 4.29, 4.30 e 4.31 del Regolamento Delegato (UE) 2021/2139 (ossia attività legate all'energia nucleare o ai gas fossili), non presenta i modelli 2,3,4,5 dell'allegato XII del Regolamento Delegato (UE) 2021/2187.

GRI CONTENT INDEX

DICHIARAZIONE DI UTILIZZO

The Italian Sea Group ha rendicontato nella presente informativa non finanziaria le informazioni contenute nel GRI Content Index per il periodo 01/01/2023 - 31/12/2023 secondo l'opzione "with reference to GRI Standards"

GRI 1 utilizzato

GRI 1: Foundation 2021

GRI STANDARD

GRI 2: Informativa Generale 2021

INFORMATIVE	CAPITOLO E NOTE
2-1 Dettagli Organizzativi	Nota metodologica Governance, etica e integrità
2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Nota metodologica
2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota metodologica
2-4 Revisione delle informazioni	I dati oggetto di restatement, rispetto a quanto riportato nella DNF 2022, riguardano esclusivamente prelievi e scarichi idrici e ulteriori calcoli ad essi connessi. Ogni modifica è stata opportunamente segnalata in nota.
2-5 Assurance esterna	Nota metodologica
2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Identità e strategia
2-7 Dipendenti	Composizione del personale
2-8 Lavoratori non dipendenti	Composizione del personale
2-9 Struttura e composizione della Governance	Organi di governo e di controllo
2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	Organi di governo e di controllo
2-11 Presidente del massimo organo di governo	Organi di governo e di controllo
2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	Governance della sostenibilità
2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	Governance della sostenibilità
2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Governance della sostenibilità
2-19 Norme riguardanti la Remunerazione	Le informazioni riguardanti la definizione della remunerazione sono disponibili online all'interno del documento "Politica in materia di remunerazione e compensi corrisposti"
2-20 Procedura di determinazione della retribuzione	Le informazioni riguardanti la definizione della remunerazione sono disponibili online all'interno del documento "Politica in materia di remunerazione e compensi corrisposti" Diversità e pari opportunità
2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera del CEO
2-23 Impegno in termini di policy	Identità e strategia
2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	Sostenibilità di TISG
2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	Strumenti di governo e di controllo; Modello di organizzazione, gestione e controllo; Politica in merito alla tutela dei diritti umani; Politica in merito alla tutela della diversità e dell'inclusione
2-27 Conformità a leggi e regolamenti	Nel corso dell'ultimo triennio non si sono verificati casi significativi di non conformità a leggi e regolamenti.
2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Gli stakeholder di TISG
2-30 Contratti collettivi	Composizione del personale

GRI 3: Temi Materiali 2021	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	Processo di materialità
	3-2 Elenco di temi materiali	Processo di materialità
	3-3 Gestione dei temi materiali	Processo di materialità
GRI 201: Performance Economica 2016	201-1 valore economico diretto generato e distribuito	Valore economico generato e distribuito agli stakeholder
GRI 204: Pratiche di approvvigionamento	204-1 proporzione di spesa verso fornitori locali	Supporto alla filiera produttiva
GRI 205: : Anti-corruzione 2016	205-2 comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione	Etica, responsabilità e trasparenza
	205-3 incidenti confermati di corruzione misure adottate	Nel corso dell'ultimo triennio non si sono registrati incidenti confermati di corruzione
GRI 301: Materiali	301-1 materiali utilizzati in base al peso o al volume	Materie prime e materiali
GRI 302: Energia 2016	302-1 consumo di energia interno all'organizzazione	Consumi energetici e fonti rinnovabili
	302-3 intensità energetica	Consumi energetici e fonti rinnovabili
GRI 203: Acqua e scarichi idrici	303-3 prelievo idrico	Prelievi e scarichi idrici
	303-4 scarico d'acqua	Prelievi e scarichi idrici
GRI 305: Emissioni 2016	305-1 emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	Emissioni
	305-2 emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 2)	Emissioni
	305-3 emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 3)	Emissioni
	305-4 intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG)	Emissioni
	305-7 ossidi di azoto (NOx), ossidi di zolfo (SOx) e altre emissioni nell'aria rilevanti	Emissioni
GRI 306: Rifiuti 2020	306-3 rifiuti prodotti	Gestione dei rifiuti
	306-4 rifiuti non destinati a smaltimento	Gestione dei rifiuti
	306-5 rifiuti destinati a smaltimento	Gestione dei rifiuti
GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori 2016	308-1 nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali	Selezione e qualifica dei fornitori
GRI 401: Occupazione 2016	401-2 benefit per i dipendenti full-time che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part time	Non sono previsti benefit differenziati per dipendenti full-time e altre tipologie di dipendenti, mentre per il personale dirigente e altre tipologie di personale di rilievo strategico può essere prevista l'assegnazione ad hoc di un'autovettura aziendale per l'espletamento dell'incarico.
	401-3 congedo parentale	Diversità e pari opportunità

GRI 403: Salute e Sicurezza sul lavoro 2018	403-1 sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Sistema di gestione e organizzazione della sicurezza
	403-2 identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	Sistema di gestione e organizzazione della sicurezza
	403-3 servizi per la salute professionale	Sistema di gestione e organizzazione della sicurezza
	403-4 partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	Sistema di gestione e organizzazione della sicurezza
	403-5 formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza del lavoro	Formazione del personale in materia H&S (parzialmente rendicontato)
	403-6 promozione della salute dei lavoratori	Sistema di gestione e organizzazione della sicurezza
	403-7 prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business	Sistema di gestione e organizzazione della sicurezza
	403-8 lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza del lavoro	Sistema di gestione e organizzazione della sicurezza
	403-9 infortuni sul lavoro	Infortuni e malattie professionali
	403-10 malattie professionali	Infortuni e malattie professionali
GRI 404: Formazione e Istruzione 2016	404-1 numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	Formazione e sviluppo delle risorse
	404-2 programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione	Formazione e sviluppo delle risorse
GRI 405: Diversità e Pari Opportunità	405-1 diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	Composizione del personale Organi di governo e controllo
	405-2 rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	Diversità e pari opportunità
GRI 406: Non Discriminazione	406-1 episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Nel corso del triennio oggetto di rendicontazione non si sono verificati episodi di discriminazione
GRI 413: Comunità Locali	413-1 operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazione degli impatti e programmi di sviluppo	Sostenibilità per il territorio
GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori 2016	414-1 nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri sociali	Selezione e qualifica dei fornitori
GRI 418: Privacy dei clienti 2016	418-1 fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati	Nel triennio oggetto di rendicontazione non si sono registrati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita dei loro dati

Per informazioni sulla sostenibilità di The Italian Sea Group
e i contenuti della presente Dichiarazione di Carattere Non
Finanziario rivolgersi a: sustainability@theitalianseagroup.com

The Italian Sea Group S.p.A.

Relazione della società di revisione indipendente
sulla dichiarazione consolidata di carattere non
finanziario ai sensi dell'articolo 3, comma 10,
D.Lgs. 254/2016 e dell'art. 5, comma 1, lett. g)
del Regolamento Consob adottato con Delibera n.
20267 del 18 gennaio 2018

Esercizio chiuso al 31 dicembre 2023

Relazione della società di revisione indipendente sulla dichiarazione consolidata di Carattere non Finanziario ai sensi dell'articolo 3, comma 10, D.Lgs. 254/2016 e dell'art. 5, comma 1, lett. g) del Regolamento Consob adottato con Delibera n. 20267 del 18 gennaio 2018

Al Consiglio di Amministrazione di
The Italian Sea Group S.p.A.

Ai sensi dell'articolo 3, comma 10, del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 (di seguito "Decreto") e dell'articolo 5, comma 1, lett. g) del Regolamento CONSOB n. 20267/2018, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("*limited assurance engagement*") della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario della The Italian Sea Group S.p.A. e sue controllate (di seguito il "Gruppo") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023 predisposta ex art. 4 del Decreto, e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 21 marzo 2024 (di seguito "DNF").

L'esame limitato da noi svolto non si estende alle informazioni contenute nel paragrafo "*Tassonomia - Raccordo con il Regolamento (UE) 2020/852*" della DNF del Gruppo, richiesta dall'art.8 del Regolamento europeo 2020/852.

Responsabilità degli Amministratori e del Collegio Sindacale per la DNF

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

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

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

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

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

Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza del *International Code of Ethics for Professional Accountants (including International Independence Standards)* (IESBA Code) emesso dall'*International Ethics Standards Board for Accountants*, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale. Nell'esercizio di riferimento del presente incarico la nostra società di revisione ha applicato l'*International Standard on Quality Control 1 (ISQC Italia 1)* e, di conseguenza, ha mantenuto un sistema di controllo qualità che include direttive e procedure documentate sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e dei regolamenti applicabili.

Responsabilità della società di revisione

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità della DNF rispetto a quanto richiesto dal Decreto e dai GRI Standards.

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

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

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

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

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

5. comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nella DNF.
In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione di The Italian Sea Group S.p.A. e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l’aggregazione, l’elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione della DNF.

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

- a livello di Capogruppo,
 - a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella DNF, e in particolare a modello aziendale, politiche praticate e principali rischi, abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
 - b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati.

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la DNF di The Italian Sea Group relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e dai GRI Standards.

Le nostre conclusioni sopra riportate non si estendono alle informazioni contenute nel paragrafo "Tassonomia - Raccordo con il Regolamento (UE) 2020/852" della DNF del Gruppo richieste dall'art. 8 del Regolamento europeo 2020/852.

Milano, 05 aprile 2024

BDO Italia S.p.A.


Andrea Meneghel
Socio