

SUSTAINABILITY EXECUTIVE SUMMARY 2024

SANLORENZO



INDICE

INFORMAZIONI GENERALI

GOVERNANCE

STRATEGIA

1 INFORMAZIONI AMBIENTALI

1.1 TASSONOMIA EUROPEA

1.2 CAMBIAMENTO CLIMATICO

1.3 INQUINAMENTO

1.4 ACQUA E RISORSE MARINE

1.5 BIODIVERSITÀ ED ECOSISTEMI

1.6 USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE

2 INFORMAZIONI SOCIALI

2.1 FORZA LAVORO PROPRIA

2.2 LAVORATORI LUNGO LA CATENA DEL VALORE

2.3 CONSUMATORI E UTILIZZATORI FINALI

3 INFORMAZIONI SULLA GOVERNANCE

3.1 CONDOTTA DELLE IMPRESE



INFORMAZIONI GENERALI

Il presente documento rappresenta una **sintesi volontaria** delle informazioni riportate all'interno della Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità del Gruppo Sanlorenzo, redatta in conformità al Decreto Legislativo 125/2024, emanato in attuazione della Direttiva 2022/2464/EU ("Corporate Sustainability Reporting Directive") e alle richieste dell'articolo 8 del Regolamento UE 2020/852 del Parlamento Europeo e del Consiglio e relativi Regolamenti delegati.

Nel processo di definizione dei contenuti e delle informazioni da rendicontare nel documento, sono stati presi in considerazione tutti gli attori rilevanti lungo la catena del valore, identificati sulla base del modello attraverso cui il core business del Gruppo si sviluppa, sia a monte che a valle.

Nel redigere la Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità, il Gruppo ha definito gli orizzonti temporali come segue:

- Breve periodo: un anno (ovvero, il periodo adottato dall'impresa come periodo di riferimento dei propri bilanci);
- Medio periodo: da un anno a cinque anni;
- Lungo periodo: oltre i cinque anni.

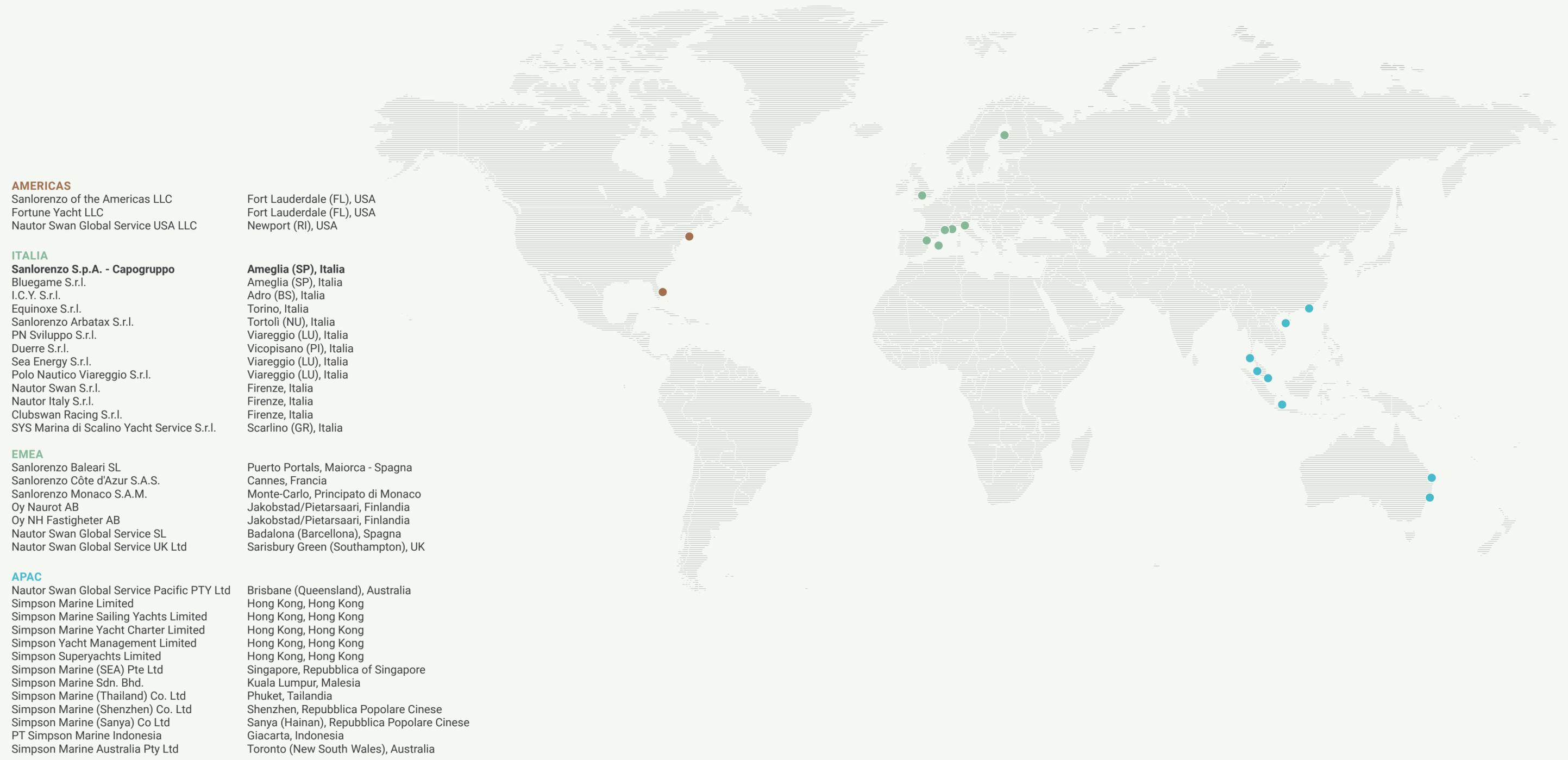
Il **periodo di rendicontazione** del presente documento ricomprende l'arco temporale che corre dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024, utilizzato anche nella Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità del Gruppo Sanlorenzo, così come nella rendicontazione finanziaria del Gruppo.

Il **perimetro** della Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità e conseguentemente del presente documento si estende a Sanlorenzo S.p.A. e tutte le società controllate del Gruppo, così come riportato nella seguente infografica.





FIGURA 1 - COMPOSIZIONE DEL GRUPPO SANLORENZO



AMERICAS

Sanlorenzo of the Americas LLC
Fortune Yacht LLC
Nautor Swan Global Service USA LLC

Fort Lauderdale (FL), USA
Fort Lauderdale (FL), USA
Newport (RI), USA

ITALIA

Sanlorenzo S.p.A. - Capogruppo

Bluegame S.r.l.
I.C.Y. S.r.l.
Equinoxe S.r.l.
Sanlorenzo Arbatax S.r.l.
PN Sviluppo S.r.l.
Duerre S.r.l.
Sea Energy S.r.l.
Polo Nautico Viareggio S.r.l.
Nautor Swan S.r.l.
Nautor Italy S.r.l.
Clubswan Racing S.r.l.
SYS Marina di Scalino Yacht Service S.r.l.

Ameglia (SP), Italia

Ameglia (SP), Italia
Adro (BS), Italia
Torino, Italia
Tortoli (NU), Italia
Viareggio (LU), Italia
Vicopisano (PI), Italia
Viareggio (LU), Italia
Viareggio (LU), Italia
Firenze, Italia
Firenze, Italia
Firenze, Italia
Scarlino (GR), Italia

EMEA

Sanlorenzo Baleari SL
Sanlorenzo Côte d'Azur S.A.S.
Sanlorenzo Monaco S.A.M.
Oy Naurot AB
Oy NH Fastigheter AB
Nautor Swan Global Service SL
Nautor Swan Global Service UK Ltd

Puerto Portals, Maiorca - Spagna
Cannes, Francia
Monte-Carlo, Principato di Monaco
Jakobstad/Pietarsaari, Finlandia
Jakobstad/Pietarsaari, Finlandia
Badalona (Barcelona), Spagna
Sarisbury Green (Southampton), UK

APAC

Nautor Swan Global Service Pacific PTY Ltd
Simpson Marine Limited
Simpson Marine Sailing Yachts Limited
Simpson Marine Yacht Charter Limited
Simpson Yacht Management Limited
Simpson Superyachts Limited
Simpson Marine (SEA) Pte Ltd
Simpson Marine Sdn. Bhd.
Simpson Marine (Thailand) Co. Ltd
Simpson Marine (Shenzhen) Co. Ltd
Simpson Marine (Sanya) Co Ltd
PT Simpson Marine Indonesia
Simpson Marine Australia Pty Ltd

Brisbane (Queensland), Australia
Hong Kong, Hong Kong
Singapore, Repubblica of Singapore
Kuala Lumpur, Malesia
Phuket, Thailandia
Shenzhen, Repubblica Popolare Cinese
Sanya (Hainan), Repubblica Popolare Cinese
Giacarta, Indonesia
Toronto (New South Wales), Australia



GOVERNANCE

La Corporate Governance del Gruppo si fonda sui principi di corretta e trasparente gestione dell'attività di impresa, a cui contribuiscono anche i flussi informativi tra gli organi di controllo sociali e il sistema di controllo interno e gestione dei rischi. I principali organi sociali sono l'**Assemblea degli Azionisti**, il **Consiglio di Amministrazione** con i relativi **comitati endoconsiliari** (tra cui il Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità), ed il **Collegio Sindacale**.

Il Consiglio di Amministrazione, composto al 50% da donne (6) e al 50% da uomini (6), riveste un ruolo centrale nell'ambito del Sistema di Governance, in quanto ad esso sono attribuite le funzioni e la responsabilità di determinare, anche con riferimento agli ambiti di sostenibilità, gli indirizzi strategici e organizzativi della Società, oltre a garantire che quest'ultima operi nel rispetto delle leggi e delle normative. Nello specifico, il Consiglio di Amministrazione si compone di 3 membri esecutivi (1 donna e 2 uomini) e di 9 membri **non esecutivi** (5 donne e 4 uomini). Il 42% del Consiglio di Amministrazione è composto da membri **indipendenti** (25% donne e 17% uomini).

Per quanto riguarda il Collegio Sindacale invece quest'ultimo è composto da 3 persone (1 donna e 2 uomini).

La responsabilità della **supervisione** e del **monitoraggio** degli impatti, rischi e opportunità è affidata al Consiglio di Amministrazione di Sanlorenzo S.p.A., che riveste un ruolo centrale nella gestione strategica e operativa dell'impresa. Il C.d.A è assistito dal **Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità** che ha il compito di monitorare e gestire gli impatti, i rischi e le opportunità del Gruppo.





Inoltre, la **Funzione Sostenibilità** del Gruppo agisce a supporto del Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità e svolge un ruolo di coordinamento e supporto a tutte le funzioni aziendali (quali a titolo di esempio ambiente, risorse umane) preposte per la gestione operativa degli impatti, rischi ed opportunità.

Il Gruppo applica **controlli e procedure specifici** per gestire gli impatti, rischi e opportunità in vari ambiti (economico, ambientale e sociale). Questi controlli sono parte integrante del sistema di gestione dei rischi e sono allineati con le altre funzioni interne, come il controllo finanziario e la gestione operativa. Le politiche di gestione del rischio sono monitorate e adattate in base all'evoluzione dei rischi e delle opportunità.

Nel **definire e supervisionare l'indirizzo strategico** del Gruppo, il Consiglio di Amministrazione di Sanlorenzo S.p.A. si impegna a promuovere una cultura aziendale che sia basata sull'etica e sulla sostenibilità, garantendo che le strategie e gli obiettivi del Gruppo siano allineati ai valori e ai principi definiti nel Codice Etico Aziendale.

Nel Gruppo Sanlorenzo, gli organi di amministrazione, direzione e controllo vengono regolarmente aggiornati su impatti, rischi, opportunità e performance legati alla sostenibilità attraverso incontri mensili condotti dalla Funzione Sostenibilità. Tali organi svolgono attività chiave di **monitoraggio strategico, valutazione dei rischi** secondo il principio della doppia materialità, **verifica della conformità normativa**, integrazione degli **indicatori ESG** nel sistema MBO e **approvazione della rendicontazione di sostenibilità**.

Dal 2023, il conseguimento di obiettivi ESG è stato integrato nei sistemi di **remunerazione variabile**, sia di breve (MBO) sia di lungo periodo (Performance Shares 2024 e LTI 2024–2028), anche per i membri degli organi apicali. Questi strumenti incentivano l'allineamento tra performance aziendale e sostenibilità. Nello specifico, gli **MBO** definiti si suddividono nel seguente modo:

- Governance: 2 obiettivi inerenti ai Rating ESG, per un peso complessivo del 20%;
- Environment: un obiettivo inerente alla riduzione delle emissioni di Scope 1 e 2 e uno afferente alla riduzione della quantità di imballaggi in materiali misti smaltiti, per un peso complessivo del 60%;
- Social: un obiettivo riguardante le ore di formazione erogate, per un peso complessivo del 20%.



STRATEGIA

Sanlorenzo è un operatore globale di riferimento nel settore della **nautica di lusso**, specializzato nella progettazione e produzione su misura di yacht, superyacht e sport utility yacht a motore e a vela. Il Gruppo si articola in quattro Business Unit: **Yacht** (24–40 m), **Superyacht** (40–73 m), **Bluegame** (13–23 m) e **Swan** (13–39 m), quest'ultima acquisita nel 2024 e attiva nella produzione di imbarcazioni a vela e a motore a marchio Swan. La produzione avviene principalmente in Italia (Ameglia, Viareggio, La Spezia, Massa, Brescia), ma anche in Finlandia (per Swan) e nel distretto nautico lombardo.

Il modello industriale del Gruppo è incentrato sull'**assemblaggio**, con una rete diffusa di fornitori e appaltatori altamente specializzati, spesso di natura artigianale, che collaborano direttamente all'interno dei cantieri. Solo Swan presenta una quota maggiore di operai diretti, in particolare nella sede finlandese. A livello commerciale, il Gruppo opera attraverso filiali (es. Sanlorenzo of the Americas), società acquisite (come Simpson Marine ed Equinoxe) e una rete internazionale di Brand Representative.

La catena del valore del Gruppo è costruita su due pilastri: il **processo produttivo** (basato su approvvigionamenti rigorosi e responsabili) e l'**eccellenza del prodotto**. A monte, si avvale di fornitori selezionati per standard di qualità e sostenibilità; a valle, si rivolge a clienti HNWI con esigenze elevate, promuovendo relazioni a lungo termine e rafforzando l'indotto economico.

Il Gruppo Sanlorenzo ha integrato la sostenibilità nella strategia industriale, in particolare nella **riduzione delle emissioni legate all'uso delle imbarcazioni**. Nel 2024 ha lanciato il primo superyacht al mondo (50 Steel) con Fuel Cell alimentata da metanolo verde e due tender a idrogeno per l'America's Cup. È inoltre in fase di sviluppo un superyacht bi-fuel, a gasolio e metanolo verde. Bluegame si focalizza sulla propulsione a idrogeno, mentre Sanlorenzo punta sul metanolo verde come futuro combustibile.

Grazie all'acquisizione del Gruppo Swan, Sanlorenzo rafforza la propria presenza nel segmento delle **imbarcazioni a vela**, con una gamma più sostenibile e distintiva. L'azienda intende continuare a investire in soluzioni innovative per ridurre le emissioni di gas serra. Al 31 dicembre 2024, il Gruppo ha registrato ricavi per 983 milioni di euro.

L'**Analisi di Doppia materialità** ha permesso di individuare impatti, rischi e opportunità significativi connessi alle operazioni aziendali e alla catena del valore. Per ulteriori informazioni sugli IRO e sul processo seguito per l'individuazione delle tematiche materiali si rimanda alle sezioni Strategy e Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità della Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità.

INFORMAZIONI AMBIENTALI





1.1

1.2

1.3

1.4

1.5

1.6

1.1 TASSONOMIA EUROPEA

All'interno del piano di azione sulla finanza sostenibile adottato nel 2018, la Commissione Europea ha sviluppato un apposito sistema di classificazione, una "tassonomia" che consente la definizione univoca delle attività economiche – e degli investimenti – che possono considerarsi ecosostenibili. Tale sistema è stato definito con il **Regolamento UE 2020/852** del Parlamento Europeo e del Consiglio del 18 giugno 2020, reso vigente a partire dal 12 luglio 2020 e identificato dalla dicitura "**Tassonomia dell'UE**".

Sanlorenzo considera quest'evoluzione normativa un'opportunità per promuovere la sostenibilità attraverso criteri e linguaggi comuni. In risposta alla Tassonomia UE, il Gruppo ha effettuato un'analisi di ammissibilità delle proprie attività rispetto agli obiettivi ambientali. In linea con l'approccio già adottato e le indicazioni della Commissione Europea, ha incluso la propria attività principale nella categoria "**3.3 – Fabbricazione di tecnologie a basse emissioni di carbonio per i trasporti**", con focus sulla mitigazione climatica. Sono stati inoltre considerati investimenti (Capex e Opex) relativi all'installazione di pannelli fotovoltaici (attività 7.6), che tuttavia non risultano allineati alla Tassonomia.

Al fine di verificare l'**allineamento** dell'attività identificata come ammissibile del Gruppo (3.3 Fabbricazione di tecnologie a basse emissioni di carbonio per i trasporti), si è quindi proceduto con l'analisi dei criteri di vaglio tecnico specifici relativamente all'obiettivo di mitigazione del cambiamento climatico e sono stati identificati come potenzialmente valutabili ai fini dell'allineamento le sole imbarcazioni che non producono emissioni di CO₂, poiché sono a propulsione esclusivamente a idrogeno. Dopodiché, il Gruppo ha verificato che questa attività che contribuisce all'obiettivo di mitigazione del cambiamento climatico non recasse danno significativo (Do Not Significant Harm - **DNSH**) ai restanti cinque obiettivi e che venissero in generale rispettate le **Minimum Social Safeguards** in materia di diritti umani, corruzione, concorrenza leale e fiscalità.

Al termine di tutte queste verifiche, concluse con risultati positivi, il Gruppo ha potuto riportare secondo il template previsto le parti di **Fatturato**, **CapEx** e **OpEx** ammissibili e allineate alla Tassonomia dell'UE: per maggiori informazioni e per tutti i dati quantitativi in proposito, si rimanda alla sezione *Informativa a norma dell'articolo 8 del Regolamento (UE) 2020/852 (Regolamento sulla Tassonomia) della Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità*.





1.2 CAMBIAMENTO CLIMATICO

Il Gruppo Sanlorenzo non ha ancora implementato un piano di transizione climatica pienamente allineato con gli obiettivi dell'Accordo di Parigi e con la prospettiva della **neutralità carbonica**, ma si impegna a svilupparne uno strutturato nel corso del 2025. Questo includerà obiettivi concreti di **riduzione delle emissioni** e valuterà l'eventuale adesione agli **standard SBTi (Science Based Target Initiative)**. Una volta definito, tale piano rappresenterà un passo fondamentale per rafforzare l'impegno verso la sostenibilità ambientale.

Il cambiamento climatico è considerato dal Gruppo una delle principali sfide sistemiche del nostro tempo, con **impatti significativi sul business**. Pertanto, è stata avviata un'integrazione dei rischi e delle opportunità legati al clima nel modello aziendale, con l'obiettivo di accrescere la resilienza a lungo termine e contribuire alla transizione verso un'economia a basse emissioni di carbonio. L'analisi di doppia materialità ha evidenziato la presenza di **rischi fisici e di transizione** rilevanti per le attività del Gruppo.

Per quanto riguarda i rischi fisici, Sanlorenzo ha condotto un'analisi di **scenario climatico** su 14 Paesi e oltre 60 siti operativi, adottando due scenari IPCC: RCP 4.5 (intermedio) e RCP 8.5 (pessimistico), con orizzonti temporali al 2030 e 2050. Tra i rischi principali individuati entro il 2030 figurano: **stress termico e idrico, ondate di calore, inondazioni e subsidenza**, che potrebbero compromettere le operazioni o generare costi aggiuntivi.

Per quanto riguarda i rischi di transizione, sono state effettuate valutazioni qualitative considerando due scenari di policy: uno basato sulle attuali politiche climatiche e un altro più ambizioso, orientato all'obiettivo **Net Zero 2050**. I rischi principali individuati includono:

- **Obblighi normativi più stringenti**, che potrebbero comportare la svalutazione di asset non allineati;
 - **Costi elevati per l'adozione di nuove tecnologie** a basse emissioni;
 - **Esposizione a contenziosi** e a richieste risarcitorie legate al mancato rispetto degli standard;
- Già al 2030, in un'ottica di medio periodo, emergono come significativi per il Gruppo i seguenti rischi transizionali:
- **Aumento del prezzo delle emissioni** di gas serra;
 - **Sostituzione dei prodotti** e servizi esistenti con opzioni a basse emissioni;
 - Incertezza nei **segnali di mercato**.

Il Gruppo ha maturato una maggiore consapevolezza dei **rischi climatici futuri** e ha avviato un percorso verso la definizione di una **strategia di resilienza strutturata**, tuttora in fase di sviluppo. Parallelamente, vengono gestiti i rischi fisici assicurabili tramite coperture assicurative e si monitora costantemente l'evoluzione normativa e di mercato per adattare la gamma di prodotti. In questo contesto si colloca anche l'impegno continuativo in **ricerca e sviluppo**, volto all'introduzione di **materiali e soluzioni tecnologiche a basso impatto ambientale**.

Il Gruppo ha inoltre adottato una **Politica Ambientale**, estesa a Sanlorenzo S.p.A., Bluegame S.r.l. e I.C.Y. S.r.l., supportata da un **Sistema di Gestione Ambientale** certificato **ISO 14001:2015**. Tale politica promuove:

- La **riduzione dell'impatto ambientale** attraverso l'uso efficiente di energia e risorse;
- Il coinvolgimento attivo dei dipendenti tramite **formazione e sensibilizzazione**;
- Lo **sviluppo di modelli di imbarcazioni ecosostenibili**, con attenzione alle emissioni e ai materiali impiegati.



1.1

1.2

1.3

1.4

1.5

1.6

Nel quadro di attuazione della politica, sono state avviate diverse azioni concrete:

- Dal luglio 2024, viene impiegato **HVO (Hydrotreated Vegetable Oil)** per le prove in mare delle imbarcazioni, iniziativa che continuerà anche nel 2025;
- Nei cantieri, in particolare a La Spezia, sono stati realizzati interventi di **efficienza energetica**: sostituzione di infissi, eliminazione di dispositivi ad alto consumo (stufette, condizionatori), e sostituzione di trasformatori a olio con modelli in resina, più sostenibili;
- È stato potenziato l'**utilizzo di energia rinnovabile**, con acquisto di Garanzie d'Origine e ampliamento della capacità fotovoltaica, che consente agli stabilimenti di Ameglia, Viareggio, La Spezia e Massa di alimentarsi quasi interamente con energia green.

TABELLA 1 - MIX ENERGETICO

Tipologia di consumo energetico	u.m.	2024
Consumo di combustibile da petrolio greggio e prodotti petroliferi	MWh	16.361
Consumo di combustibile da gas naturale	MWh	7.323
Consumo di elettricità, calore, vapore o raffreddamento acquistati o acquisiti da fonti fossili	MWh	3.571
Consumo totale di energia da fonti fossili	MWh	27.255
Quota di fonti fossili sul consumo totale di energia	%	61
Consumo di combustibili da fonti rinnovabili, compresa la biomassa	MWh	1.453
Consumo di energia elettrica, calore, vapore e raffreddamento acquistati o acquisiti da fonti rinnovabili	MWh	15.106
Consumo di energia rinnovabile autoprodotta senza ricorrere a combustibili	MWh	1.220 ¹
Consumo totale di energia da fonti rinnovabili	MWh	17.779
Quota di fonti rinnovabili sul consumo totale di energia	%	39
Consumo totale di energia	MWh	45.033

Infine, sebbene non sia ancora stata formalizzata una Carbon Strategy complessiva, nel 2023 e 2024 sono stati definiti **obiettivi interni di riduzione delle emissioni GHG Scope 1 e 2 (market-based)**. Il Gruppo prevede di estendere e affinare questi obiettivi nel corso del 2025, eventualmente integrandoli nella strategia climatica complessiva e allineandoli con gli standard SBTi.

Nel 2024, il Gruppo Sanlorenzo ha ripartito i propri consumi energetici secondo diverse **fonti** di approvvigionamento, includendo:

- **Energia elettrica da fonti convenzionali**
- **Energia elettrica da fonti rinnovabili** (acquistata)
- **Energia elettrica autoprodotta e consumata** (da impianti fotovoltaici)
- **Gas metano**

- **Carburanti fossili** (gasolio e benzina, destinati a prove in mare, auto aziendali, riscaldamento)
 - **Biocarburante HVO**, introdotti nelle prove in mare come alternativa più sostenibile
- Le principali componenti del fabbisogno energetico sono rappresentate dai **carburanti utilizzati nelle prove in mare** e dalla **corrente elettrica acquistata**. I dati dettagliati sono riportati nella Tabella 1 - Mix energetico.

Per determinare l'**intensità energetica**, il calcolo è stato effettuato tenendo conto dei settori del Gruppo a **maggiore impatto climatico**, in particolare:

- C: attività manifatturiere
- G: commercio all'ingrosso e al dettaglio
- G: riparazione di autoveicoli e motocicli
- L: attività immobiliari

Il fatturato aggregato di questi settori ammonta a circa 960,2 milioni di euro, a cui si aggiungono 3,2 milioni generati da settori a basso impatto, per un totale di 963,4 milioni di euro.

TABELLA 2 - INTENSITÀ ENERGETICA DI ATTIVITÀ AD ALTO IMPATTO CLIMATICO

	u.m.	2024
Consumo totale di energia derivante da attività ad alto impatto climatico	MWh	45.018
Ricavi derivanti da attività ad alto impatto climatico	€	960.235.000
Intensità energetica di attività ad alto impatto climatico	MWh/€	0,00005 ²



1.1

1.2

1.3

1.4

1.5

1.6

TABELLA 3 – EMISSIONI DIRETTE E INDIRETTE

	u.m.	2024
Totale emissioni dirette (Scope 1)	tCO ₂ e	5.488
Totale emissioni indirette associate alla generazione dell'energia elettrica (Scope 2) – Location-based	tCO ₂ e	7.545
Totale emissioni indirette associate alla generazione dell'energia elettrica (Scope 2) – Market-based	tCO ₂ e	1.877
Totale emissioni indirette (Scope 3)	tCO ₂ e	466.890
1. Beni e servizi acquistati	tCO ₂ e	74.545
2. Beni strumentali	tCO ₂ e	11.454
3. Attività correlate all'energia e ai combustibili (non incluse nello Scope 1 né nello Scope 2)	tCO ₂ e	2.099
4. Trasporto e distribuzione a monte	tCO ₂ e	27.770
5. Rifiuti generati nello svolgimento di operazioni	tCO ₂ e	260
6. Viaggi aziendali	tCO ₂ e	4.153
7. Spostamento casa-lavoro	tCO ₂ e	5.250
8. Attività in leasing a monte	tCO ₂ e	non applicabile
9. Trasporti e distribuzione a valle	tCO ₂ e	33.975
10. Lavorazione di prodotti venduti	tCO ₂ e	non applicabile
11. Uso di prodotti venduti	tCO ₂ e	304.934
12. Trattamento a fine vita dei prodotti venduti	tCO ₂ e	2.257
13. Attività in leasing a valle	tCO ₂ e	non applicabile
14. Attività in franchising	tCO ₂ e	non applicabile
15. Investimenti	tCO ₂ e	193
Emissioni totali di GHG (con Scope 2 Location-based)	tCO₂e	479.923
Emissioni totali di GHG (con Scope 2 Market-based)	tCO₂e	474.255

In termini metodologici, il Gruppo ha applicato **fattori di conversione standardizzati** per esprimere tutti i consumi in MWh, includendo anche una stima dei consumi energetici di alcune società del Gruppo Nautor Swan, i cui uffici non permettono una disaggregazione puntuale delle utenze.

Il Gruppo ha dichiarato l'intenzione, nel corso del 2025, di **ottimizzare la raccolta dati**, con l'obiettivo di ridurre l'utilizzo di stime e migliorare la precisione del reporting.

Per quanto riguarda le emissioni di gas serra, il Gruppo ha rendicontato le emissioni di Scope 1, 2 e 3 associate alle proprie attività e alla catena del valore. In particolare:

- Scope 1 comprende le emissioni dirette da combustione, utilizzo di veicoli e sistemi di condizionamento/refrigerazione;
- Scope 2 include le emissioni indirette da energia elettrica acquistata (location-based e market-based);
- Scope 3 rappresenta la porzione più estesa, comprendendo diverse categorie di emissioni indirette.



1.1

1.2

1.3

1.4

1.5

1.6

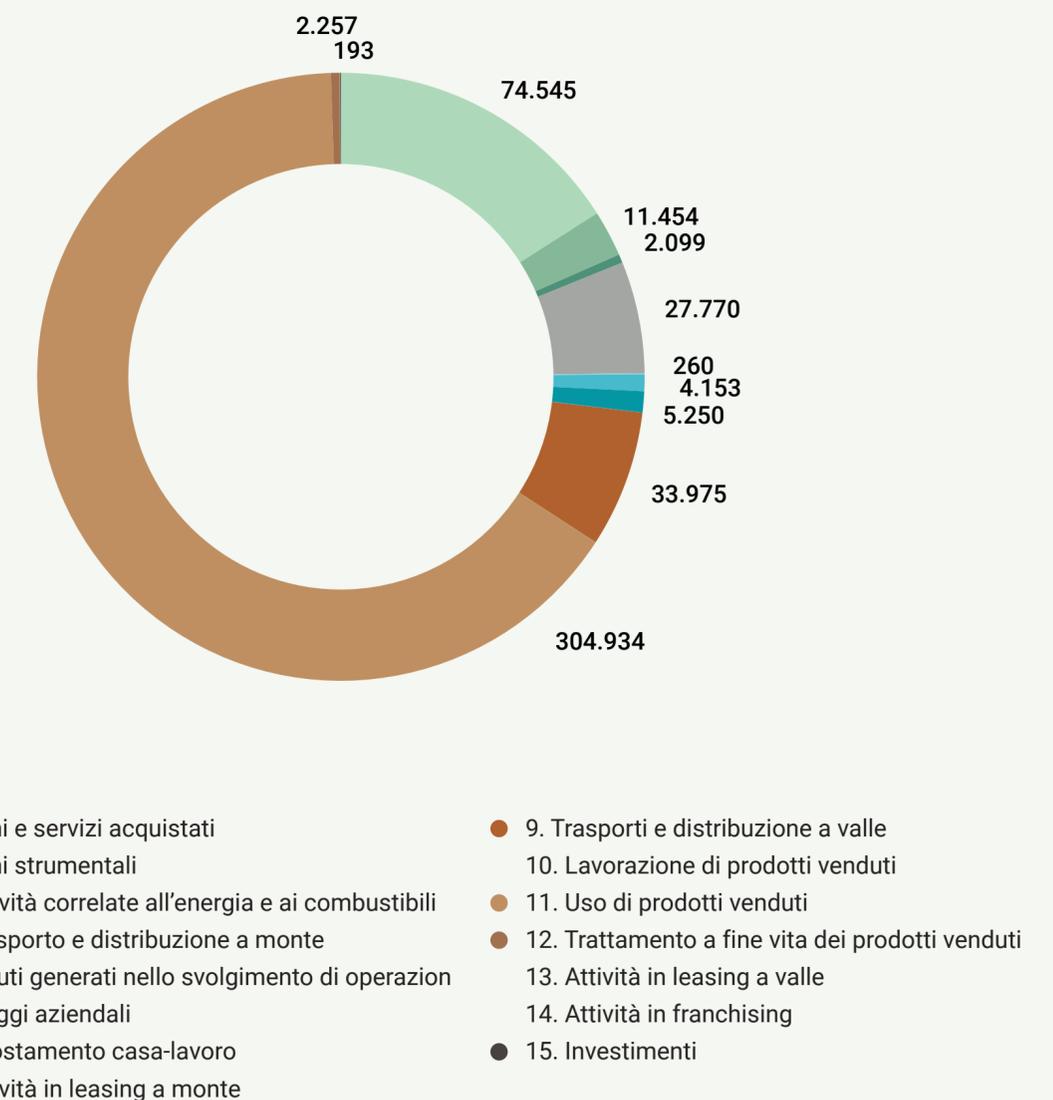
Sullo Scope 3, caratterizzato da un significativo livello di stima su tutte le categorie, è necessario approfondire le metodologie seguite:

- **Categoria 1 – Beni e servizi acquistati:** quantificata con approccio Spend-based, attraverso l'associazione tra valore economico degli acquisti e fattori emissivi specifici; ove disponibili, sono stati integrati dati primari con LCA o EPD.
- **Categoria 2 – Beni capitali:** calcolo analogo alla Categoria 1, riferito ai beni strumentali.
- **Categoria 3 – Attività correlate all'energia:** stimate mediante l'Average-data method, partendo dai consumi legati a Scope 1 e 2, moltiplicati per fattori emissivi comprensivi di estrazione, trasporto e distribuzione.
- **Categoria 4 e 9 – Logistica:** le emissioni sono state calcolate in base a massa trasportata, distanza percorsa e mezzo utilizzato, adottando il Distance-based method o, in assenza di dati, lo Spend-based method.
- **Categoria 5 – Rifiuti operativi:** calcolata come il Waste-type specific method, tramite fattori di emissione legati a tipologia e trattamento dei rifiuti.
- **Categoria 6 – Viaggi di lavoro:** applicazione del Distance-based method per distanze note, e Spend-based per le restanti trasferte.
- **Categoria 7 – Spostamenti casa-lavoro:** basata su una survey 2024, i risultati sono stati moltiplicati per il numero di dipendenti per stimare le emissioni per le società prive di dati puntuali.

- **Categoria 11 – Uso dei prodotti venduti:** le emissioni durante l'utilizzo delle imbarcazioni sono stimate su base annua, considerando il ciclo di vita medio, consumo specifico di carburante per modello e relativi fattori emissivi.
- **Categoria 12 – Trattamento a fine vita:** sviluppata a partire da profili di smaltimento dei materiali costruttivi delle imbarcazioni, con variabili geografiche.
- **Categoria 15 – Investimenti:** calcolo basato sui ricavi delle partecipate moltiplicati per fattori EEIO³ rappresentativi del rispettivo settore economico.

Le categorie 8, 10, 13 e 14 sono state escluse dalla rendicontazione poiché ritenute non applicabili al contesto operativo del Gruppo.

In conclusione, il Gruppo intende definire e perseguire nel futuro prossimo una strategia di decarbonizzazione da attuarsi preferibilmente tramite investimenti relativi a efficienza energetica e incremento delle attuali quote di acquisto o produzione di energie rinnovabili, permettendo di agire direttamente sulle fonti emissive del Gruppo, senza pertanto fare ricorso all'utilizzo di meccanismi di compensazione, come i crediti di carbonio.

FIGURA 2 - COMPOSIZIONE DELLE EMISSIONI DI SCOPE 3 (TCO₂E)



1.3 INQUINAMENTO

Il Gruppo Sanlorenzo ha adottato un approccio integrato per gestire gli impatti ambientali legati all'inquinamento, in linea con i principi della propria **Politica Ambientale**. I principali rischi identificati includono le **emissioni in aria**, l'**inquinamento delle acque** e l'uso di **sostanze pericolose**. Per affrontare queste problematiche, è stato implementato un **Sistema di Gestione Ambientale** conforme alla norma ISO 14001:2015, esteso a tutte le sedi produttive di Sanlorenzo S.p.A., Bluegame S.r.l. e ICY S.r.l. Il Gruppo promuove il rispetto delle normative ambientali, la prevenzione dell'inquinamento e il miglioramento continuo delle proprie performance ambientali.

Nel 2024 sono state adottate diverse misure concrete, tra cui l'acquisto di **estrattori mobili**, la **riduzione dell'uso di acetone** e la sostituzione dei contenitori di **gas tecnici** presso il sito di La Spezia. Inoltre, in vari stabilimenti sono stati installati filtri a carboni attivi più efficienti e avviato un sistema di recupero delle acque di prima pioggia, per prevenire sversamenti marini.

Il Gruppo non prevede ancora **obiettivi** espliciti per la sostituzione o **eliminazione delle sostanze pericolose**, e attualmente non è stato definito un sistema di valutazione strutturato per misurare l'efficacia delle iniziative.

Il Gruppo Sanlorenzo monitora gli **inquinanti emessi** dagli stabilimenti produttivi soggetti ad **Autorizzazione Unica Ambientale (AUA)** attraverso campionamenti semestrali obbligatori per legge. Le concentrazioni vengono rilevate in corrispondenza dei macchinari durante un'ora di funzionamento e poi moltiplicate per il numero di ore annue di attività, al fine di stimare le **emissioni annuali**. I dati raccolti sono riportati nella Tabella 4 - Inquinanti emessi nell'aria.

Sono disponibili, inoltre, anche informazioni sulle **sostanze preoccupanti** e **sostanze estremamente preoccupanti** generate, utilizzate, acquistate o rilasciate durante l'attività produttiva, riportate nella Tabella 5 - Sostanze preoccupanti e sostanze estremamente preoccupanti.

TABELLA 4 - INQUINANTI EMESSI NELL'ARIA

Inquinanti emessi	u.m.	Aria
COV	t	18
NOx	t	0,96
CO	t	0,16
Totale	t	19

TABELLA 5 - SOSTANZE PREOCCUPANTI E SOSTANZE ESTREMAMENTE PREOCCUPANTI

	u.m.	Sostanze preoccupanti	Sostanze estremamente preoccupanti
Quantità totale di sostanze preoccupanti utilizzate durante la produzione o che vengono acquistate	t	149	432
Categoria di cancerogenicità 1 e 2	t	12	432
Altre classi di pericolo	t	137	-
Sostanze preoccupanti che rilasciano gli impianti	t	3	-
Sostanze estremamente preoccupanti che rilasciano gli impianti	t	-	65



1.4 ACQUA E RISORSE MARINE

Il Gruppo Sanlorenzo riconosce l'importanza dell'acqua come risorsa comune, pur non avendo un **uso idrico significativo** nei propri processi produttivi. Per questo, non sono ancora state adottate **politiche** formali sul consumo idrico.

La società svolge un **monitoraggio continuo** dei consumi ma, nel 2024, non ha implementato azioni, investimenti o obiettivi specifici in ambito idrico. L'acqua proviene principalmente da **fonti civili**, non è utilizzata acqua riciclata o immagazzinata.

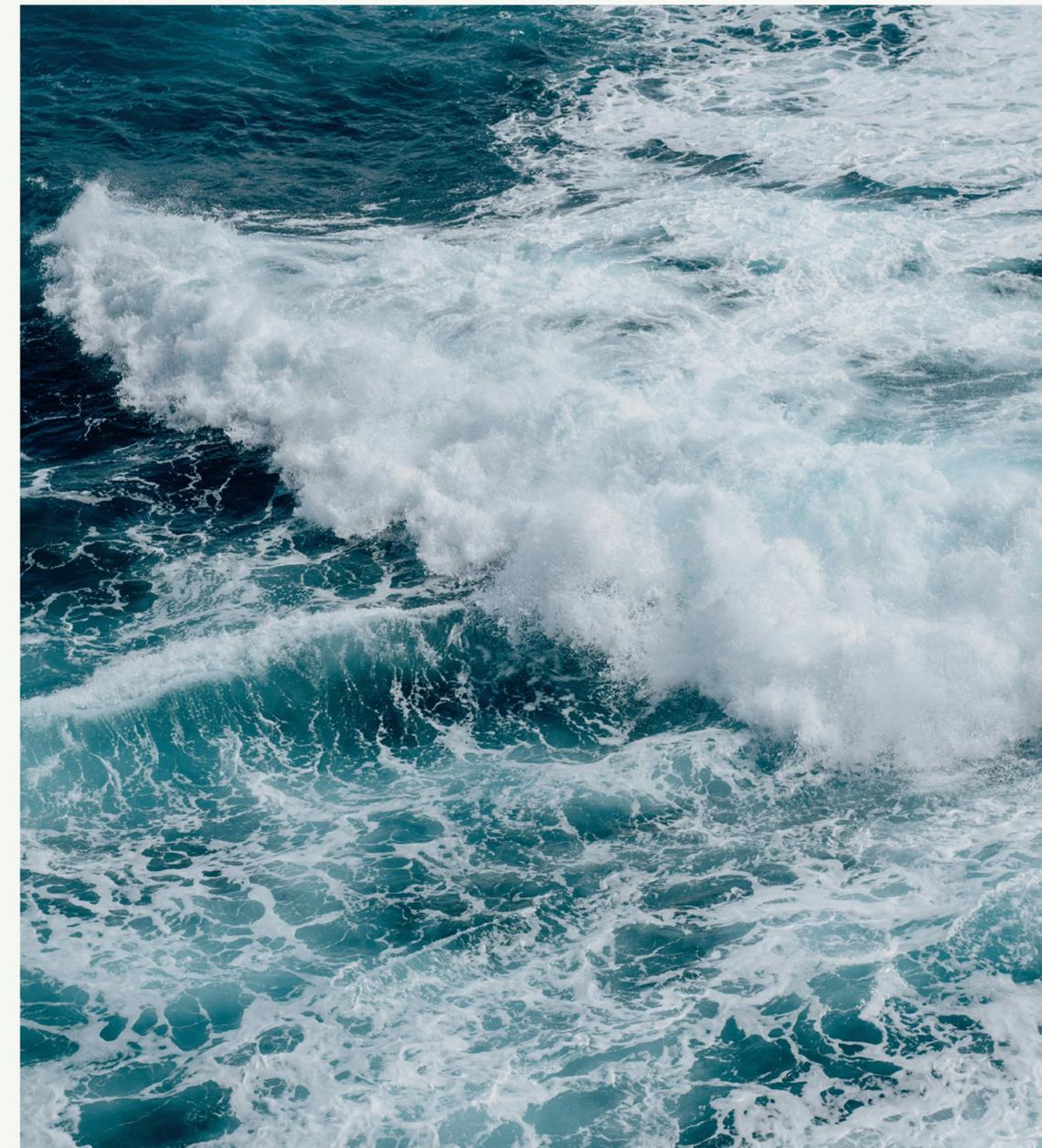
L'intensità idrica per il 2024 è di 340 m³ su €963,417 milioni di Ricavi Netti Nuovo, ossia 0,0000004. In generale, alcuni consumi sono stimati in base a consumi medi pro capite, poiché non rilevabili direttamente; il Gruppo si impegna per il 2025 a migliorare la qualità dei dati raccolti.

TABELLA 6 - PRELIEVI, SCARICHI E CONSUMI IDRICI

	u.m.	Tutte le aree	Aree a stress idrico
Prelievi idrici			
Acqua di terze parti	m ³	61.661	95.995
Acqua dolce	m ³	61.071	95.995
Altro	m ³	590	-
Totale acqua prelevata	m³	61.661	95.995
Scarichi idrici			
Acqua di terze parti	m ³	61.321	95.995
Acqua dolce	m ³	61.071	95.995
Altro	m ³	250	-
Totale acqua scaricata	m³	61.321	95.995
Consumo idrico			
Consumo idrico totale	m³	340	-

TABELLA 7 - INTENSITÀ IDRICA

	u.m.	2024
Consumo idrico totale	m ³	340
Ricavi netti	€	963.417.000
Intensità idrica	m ³ /€	0,0000004





1.5 BIODIVERSITÀ ED ECOSISTEMI

Il Gruppo Sanlorenzo, pur riconoscendo la crescente rilevanza della biodiversità nei contesti normativi e di sostenibilità, non ha ancora condotto un'analisi di resilienza strutturata della propria strategia e del modello di business rispetto ai **rischi fisici, di transizione e sistemici** connessi alla biodiversità e agli ecosistemi, in quanto non ha individuato fattori di rischio rilevanti.

Tuttavia, ha identificato un impatto materiale legato alla localizzazione dei propri cantieri di **Ameilia e Viareggio**, siti rispettivamente all'interno e in prossimità di **aree naturali protette**, tra cui **Zone Speciali di Conservazione (ZSC)** e territori inclusi nella **Rete Natura 2000**.

In particolare, il cantiere di Ameilia si trova nel **Parco Regionale Montemarcello-Magra-Vara**, lungo il fiume Magra, e quello di Viareggio è adiacente al **Parco Naturale Migliarino-San Rossore-Massaciuccoli**, riconosciuto dall'UNESCO come **Riserva della Biosfera**. Tali localizzazioni conferiscono al Gruppo una responsabilità specifica nella tutela della biodiversità terrestre, con possibili **impatti ambientali** derivanti dalle attività industriali, come inquinamento acustico, atmosferico, idrico e luminoso, che potrebbero alterare gli ecosistemi locali e la fauna presente.

Sebbene il Gruppo operi nel rispetto delle normative ambientali regionali e nazionali, segua specifici **protocolli ambientali** e sia certificato secondo la **ISO 14001:2015**, non ha ancora prodotto una politica formalizzata per la gestione di impatti, rischi, opportunità e dipendenze relativi alla biodiversità, né lungo la propria catena del valore, né in termini di tracciabilità dei materiali e componenti. Inoltre, non ha definito **obiettivi specifici** su questo tema né per i propri stabilimenti né per i fornitori.

Nel 2024 non sono state avviate azioni o investimenti rilevanti ma, in coerenza con le **Politiche Ambientali** di Sanlorenzo S.p.A., Bluegame S.r.l. e ICY S.r.l., il Gruppo si impegna a ridurre gli impatti derivanti dalle proprie attività. Non sono stati identificati impatti negativi legati al degrado del suolo, desertificazione o impermeabilizzazione, né effetti significativi su specie minacciate.



● PARCO NATURALE

FIGURA 3 - LA LOCALIZZAZIONE DEI CANTIERI DI AMEGLIA E VIAREGGIO



1.6 USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE

La Capogruppo Sanlorenzo S.p.A. adotta una **Politica Ambientale** che promuove soluzioni produttive sostenibili, tra cui il **recupero e il riutilizzo di materiali** (es. vetroresina), la gestione ottimizzata dei rifiuti e la progettazione di imbarcazioni a elevato standard ecosostenibile.

Sono in corso attività di ricerca e test su **materiali alternativi a minore impatto ambientale**. Bluegame, ad esempio, sperimenta pannelli di rivestimento naturali (lino, juta, cotone) e ha utilizzato carbonio riciclato per la produzione di stampi HSV. Nelle altre Business Unit sono state introdotte iniziative di standardizzazione degli arredi e uno studio di ottimizzazione strutturale (MEF) per ridurre l'uso di materiali metallici.

In materia di **gestione dei rifiuti**, il Gruppo applica un sistema conforme alla normativa vigente, con registrazione tracciata e personale specializzato. Nei cantieri sono presenti **segnaletiche specifiche per la raccolta differenziata** e sono state adottate **misure di sicurezza** per i rifiuti pericolosi, come l'installazione di vasche di contenimento e porta-bigbag. Particolare attenzione è data al **recupero dell'acetone**, sostanza pericolosa secondo REACH: presso il sito di Massa, due distillatori consentono il recupero dell'85% del solvente usato, riducendo i rifiuti speciali e permettendone il riutilizzo.

Per quanto riguarda Oy Nautor Ab, acquisita dal 2024, è in fase di valutazione l'identificazione di un nuovo partner per la gestione dei rifiuti, con l'obiettivo di migliorare la gestione e il riciclo dei rifiuti.

Il Gruppo non ha ancora definito **obiettivi quantitativi** sull'economia circolare, ma intende avviare un processo di pianificazione per la definizione di target specifici e misurabili in materia di uso delle risorse.

Nel periodo di rendicontazione sono state utilizzate 11.230 tonnellate di materiali, di cui il 29% **rinnovabili**. È stata inoltre posta attenzione alla progettazione orientata alla **durabilità**, alla riparabilità e alla riciclabilità dei prodotti, anche tramite servizi di manutenzione, restyling e refitting, contribuendo così al prolungamento della vita utile degli yacht e alla riduzione degli sprechi.





TABELLA 8 - FLUSSI DI PRODOTTI IN ENTRATA

Tipologie di prodotti in entrata	u.m.	Peso totale dei prodotti
Motori di propulsione, riduttori, generatori, POD azimutali	t	902
Motori elettrici, pompe, compressori, chiller, depuratori, dissalatori, verricelli e tonneggi, macchinari in genere	t	222
Impianti oleodinamici, centraline, attuatori	t	105
Quadri elettrici, caricabatterie, convertitori di frequenza, trasformatori, avvolgicavo, corpi illuminanti e fanali	t	175
Elettronica (audio/video, navigazione e comunicazione, trasduttori e antenne)	t	37
Elettrodomestici, celle frigo	t	57
Rubinerie, sanitari, maniglie, macchinari palestra	t	90
Tender, moto d'acqua, toys	t	29
Passerella, scala da bagno, gru, lift poppa	t	169
Rigging and lines	t	11
Totale prodotti in entrata	t	1.796





TABELLA 9 - FLUSSI DI MATERIALI TECNICI E BIOLOGICI IN ENTRATA

Tipologie di materiali tecnici e biologici in entrata	u.m.	Materiali tecnici	Materiali biologici
Legno compensato per compartimentazione	t	-	803
Legno per mobili/arredi	t	-	2.063
Teak	t	-	166
Tessuti/tappezzerie/moquettes	t	-	120
Marmi e pietre	t	-	132
Gelcoat	t	145	-
Resina per laminazione	t	1.508	-
Fibra di vetro per laminazione	t	1.042	-
Fibra di carbonio per laminazione	t	140	-
PU/PVC per laminazione	t	193	-
Catalizzatori	t	32	-
Stucco	t	208	-
Vernici	t	152	-
Adesivi	t	146	-
Materiali ferrosi	t	2.126	-
Leghe alluminio	t	603	-
Acciaio inox	t	389	-
Rame	t	239	-
Tubazioni in tecnopolimeri	t	144	-
Batterie	t	144	-
Cristalli	t	302	-
Plastica	t	9	-
Oli lubrificanti	t	35	-
Coibentazione	t	390	-
Totale	t	7.947	3.283

FIGURA 4 - DURABILITÀ E RICICLABILITÀ DEI PRODOTTI

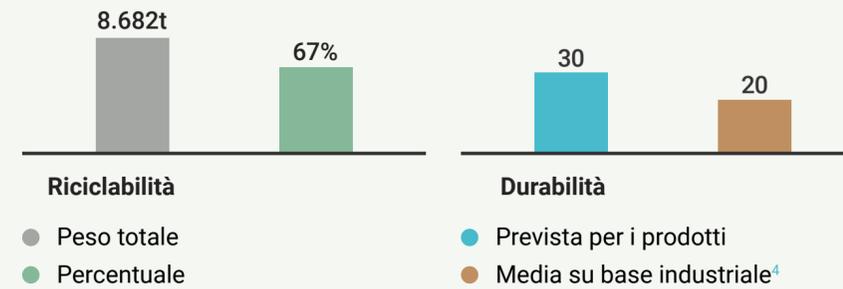


TABELLA 10 - RIFIUTI

	u.m.	Quantità
Rifiuti non destinati allo smaltimento		
Totale	t	4.462
Di cui pericolosi	t	503
Di cui non pericolosi	t	3.960
Rifiuti destinati allo smaltimento		
Totale	t	538
Di cui pericolosi	t	196
Di cui non pericolosi	t	341
Rifiuti non riciclati	t	1.161
Percentuale di rifiuti non riciclati	%	23
Totale rifiuti generati	t	5.000

Infine, la composizione dei rifiuti generati risulta coerente con quella dei materiali in ingresso, confermando la tracciabilità dei flussi di risorse. L'analisi della riciclabilità è stata condotta sulla base della classificazione dei materiali in entrata, distinguendo tra risorse biologiche e tecniche, per una gestione coerente con i principi dell'economia circolare.

INFORMAZIONI SOCIALI





2.1 FORZA LAVORO PROPRIA

Il Gruppo Sanlorenzo ha adottato un approccio strutturato alla gestione della sostenibilità, basato sull'analisi della doppia materialità, con l'obiettivo di individuare e comprendere gli impatti, i rischi e le opportunità (IRO) legati alle proprie attività, in particolare con riferimento alla **forza lavoro**.

Questo processo ha permesso di identificare **impatti positivi** significativi, tra cui la promozione del benessere fisico e psicologico dei dipendenti, l'implementazione di politiche retributive eque, la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, il rispetto dei diritti umani e sindacali e la valorizzazione del capitale umano attraverso percorsi di formazione e sviluppo professionale. Al tempo stesso, sono stati mappati potenziali **impatti negativi**, tra cui situazioni di disuguaglianza salariale, scarsa rappresentazione femminile, violazioni dei diritti dei lavoratori, inadeguate condizioni di salute e sicurezza sul lavoro e fenomeni di stress correlato all'attività lavorativa. I **rischi** maggiormente rilevanti si concentrano sulla possibilità che si verifichino contesti organizzativi poco favorevoli, con conseguente calo della motivazione e della produttività, difficoltà nell'attrazione e nella fidelizzazione dei talenti, e potenziali criticità nella gestione delle diversità. Le **opportunità** identificate, invece, si concentrano sulla capacità dell'organizzazione di generare valore attraverso pratiche innovative di welfare, programmi di crescita interna e un forte posizionamento come datore di lavoro responsabile e sostenibile.

È stato inoltre riconosciuto che tali IRO non si manifestano solo in situazioni isolate, ma in modo sistemico e continuativo, potendo estendersi lungo tutta la **catena del valore**, in particolare nelle fasi a monte, dove esistono rischi legati, ad esempio, a forme di sfruttamento del lavoro minorile o forzato in determinati contesti geografici.

L'analisi condotta ha preso in considerazione l'intera popolazione aziendale, non rilevando specifiche criticità associate a particolari sottogruppi, pur riconoscendo l'importanza di promuovere la diversità e l'inclusione come elementi centrali della strategia di sostenibilità. Per rispondere efficacemente agli esiti dell'analisi, Sanlorenzo ha predisposto un quadro di governance chiaro e coerente, basato su un insieme integrato di politiche, strumenti e pratiche in linea con i principali standard e convenzioni internazionali, tra cui i Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani, le convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) e le Linee Guida OCSE per le imprese multinazionali.

Il **Codice Etico aziendale**, indirizzato a tutti gli stakeholder interni ed esterni, costituisce il riferimento valoriale dell'organizzazione e rappresenta il fondamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231.

All'interno del perimetro del Gruppo è attiva una **politica di welfare aziendale** ampia e articolata, finalizzata al miglioramento della qualità della vita dei dipendenti, attraverso misure che spaziano dal supporto alla genitorialità alla promozione della salute, dal benessere psicologico ai benefit flessibili.





Il sistema di gestione della salute e sicurezza è conforme alla norma **ISO 45001**, certificazione ottenuta da Sanlorenzo S.p.A., Bluegame S.r.l. e ICY S.r.l., mentre sul fronte dell'**equità di genere** sono state avviate numerose iniziative volte a favorire l'equilibrio tra vita professionale e privata, il contrasto agli stereotipi e la valorizzazione della leadership femminile.

È operativo un sistema di **whistleblowing** conforme al D.Lgs. 24/2023, che garantisce la riservatezza delle segnalazioni e la protezione del segnalante, applicabile a tutte le società del Gruppo, comprese le controllate estere, le quali adottano ulteriori policy locali specifiche, in materia di assunzioni, pari opportunità, lavoro flessibile e tutela della maternità.

Il **coinvolgimento della forza lavoro** è garantito da una pluralità di strumenti di ascolto e confronto, tra cui incontri mensili tra HR e dipendenti, colloqui periodici individuali, commissioni bilaterali tra azienda e rappresentanze, riunioni semestrali con le RSU, nonché survey anonime e canali digitali di dialogo diretto. Il Gruppo promuove attivamente la partecipazione a tutti i livelli, indipendentemente dalla qualifica o dall'anzianità, nella convinzione che la condivisione delle decisioni strategiche rafforzi il senso di appartenenza e la coesione organizzativa. Un esempio emblematico di tale approccio è rappresentato dal **Contratto Integrativo Aziendale** (CIA 2023-2026), valido per Sanlorenzo S.p.A. e Bluegame S.r.l., che introduce miglioramenti concreti rispetto al CCNL di settore, includendo premi di risultato, riconoscimenti legati alla performance collettiva e individuale, nonché misure di welfare aggiuntive.

La valorizzazione dei talenti avviene attraverso percorsi strutturati, come il **Sanlorenzo Nautical Day**, evento di recruiting in collaborazione con ITS e università, e la **Sanlorenzo Academy**, che offre programmi formativi su misura per l'inserimento e la crescita professionale.

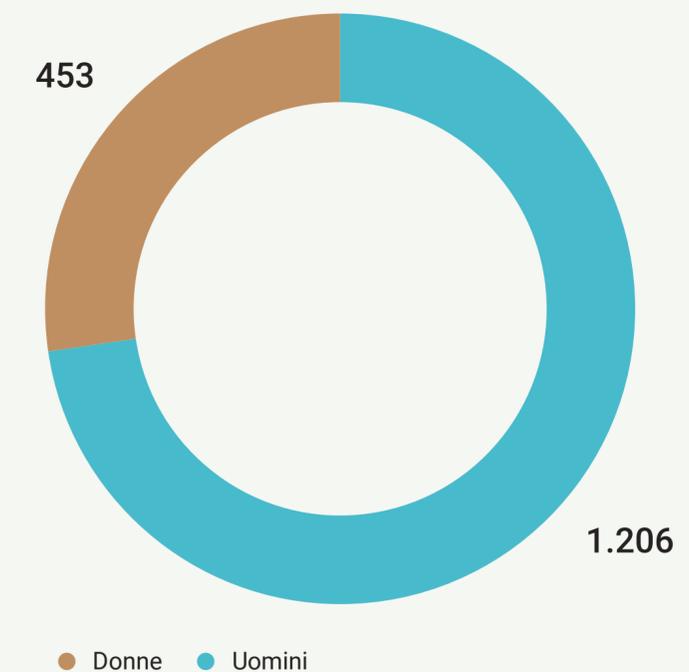
Tra le iniziative più significative si annoverano le ferie solidali, i premi allo studio (Edu.Care), il bonus bebè, l'estensione dei congedi di maternità e paternità, il contributo welfare per l'iscrizione dei figli a centri estivi e servizi educativi, il job posting interno per favorire la mobilità verticale e orizzontale, l'orario flessibile e l'introduzione di un modello strutturato di smart working a partire dal 2025.

Il sistema premiante prevede, oltre ai premi di risultato, strumenti come il **Management by Objectives** (MBO), piani di stock option e benefit diversificati per area e ruolo. Sanlorenzo valuta regolarmente l'efficacia delle proprie politiche di gestione del personale, utilizzando indicatori legati alla soddisfazione dei dipendenti, alla produttività, ai tassi di turnover e all'attrattività come employer of choice. L'investimento in welfare nel 2024 risulta in linea con la cornice normativa e con le politiche retributive complessive.

In conclusione, il Gruppo Sanlorenzo si configura come una realtà che **integra pienamente i principi della CSR** nella propria strategia di governance e gestione delle risorse umane, adottando un approccio delle opportunità, estendendo tali pratiche a tutto il perimetro, con un impatto positivo tangibile sia sulle persone sia sulla competitività del Gruppo nel medio-lungo periodo.

Al 31 dicembre 2024, il personale del Gruppo Sanlorenzo comprende **1.659 dipendenti⁵**, di seguito alcuni dettagli sulla composizione dell'organico.

FIGURA 5 – HEADCOUNT DI GRUPPO, PER GENERE



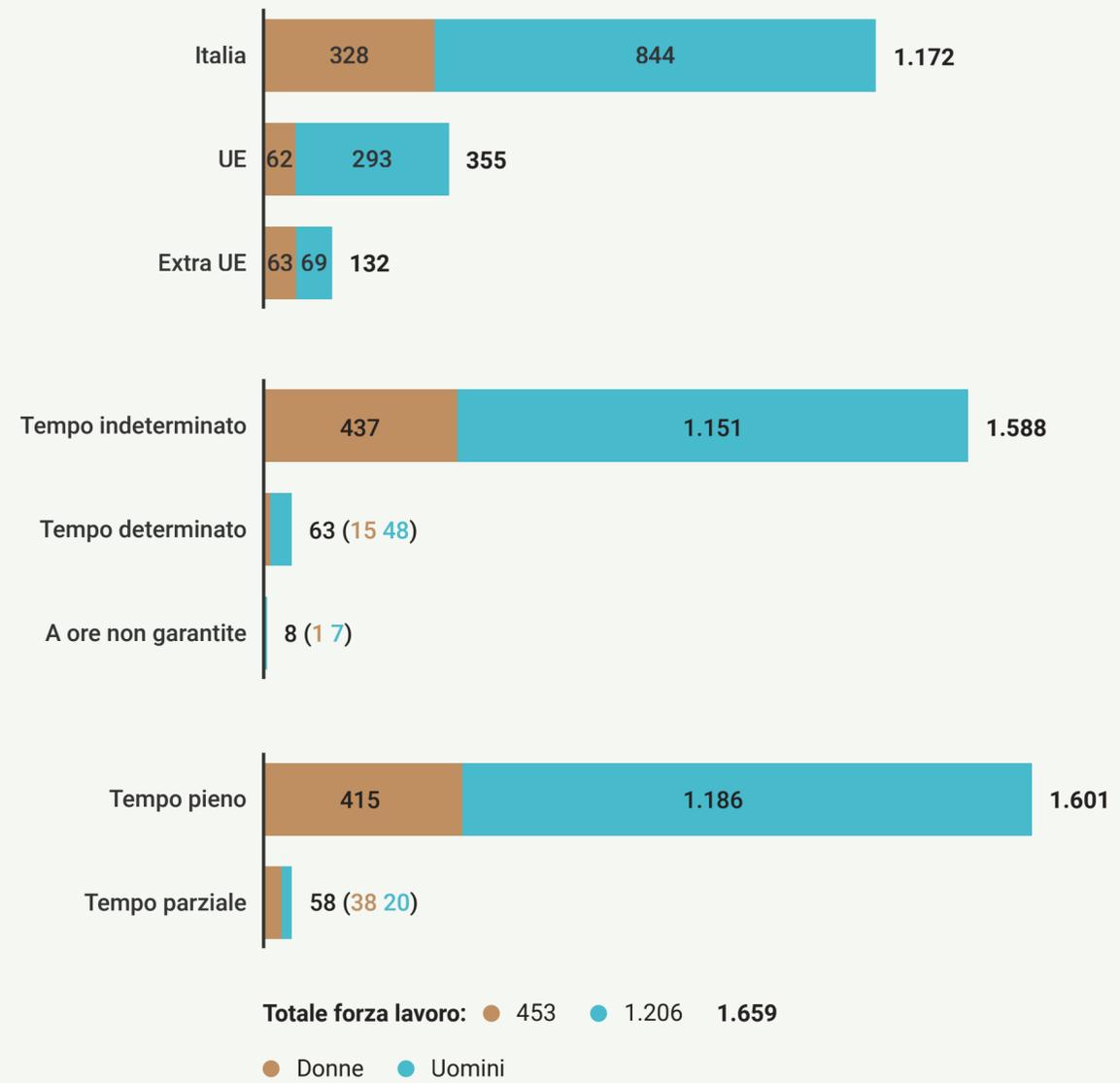


2.1

2.2

2.3

FIGURA 6 - DISTRIBUZIONE DELLA FORZA LAVORO PER PAESE E PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE





2.1

2.2

2.3

FIGURA 7 - FORZA LAVORO COPERTA DA ACCORDI DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA



● NUMERO DI DIPENDENTI

● NUMERO DI DIPENDENTI COPERTI DA ACCORDI DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA



2.1

2.2

2.3

La **rappresentanza dei lavoratori** e il dialogo con i loro **rappresentanti sindacali** avvengono nel rispetto della legislazione locale applicabile e degli accordi sindacali vigenti.

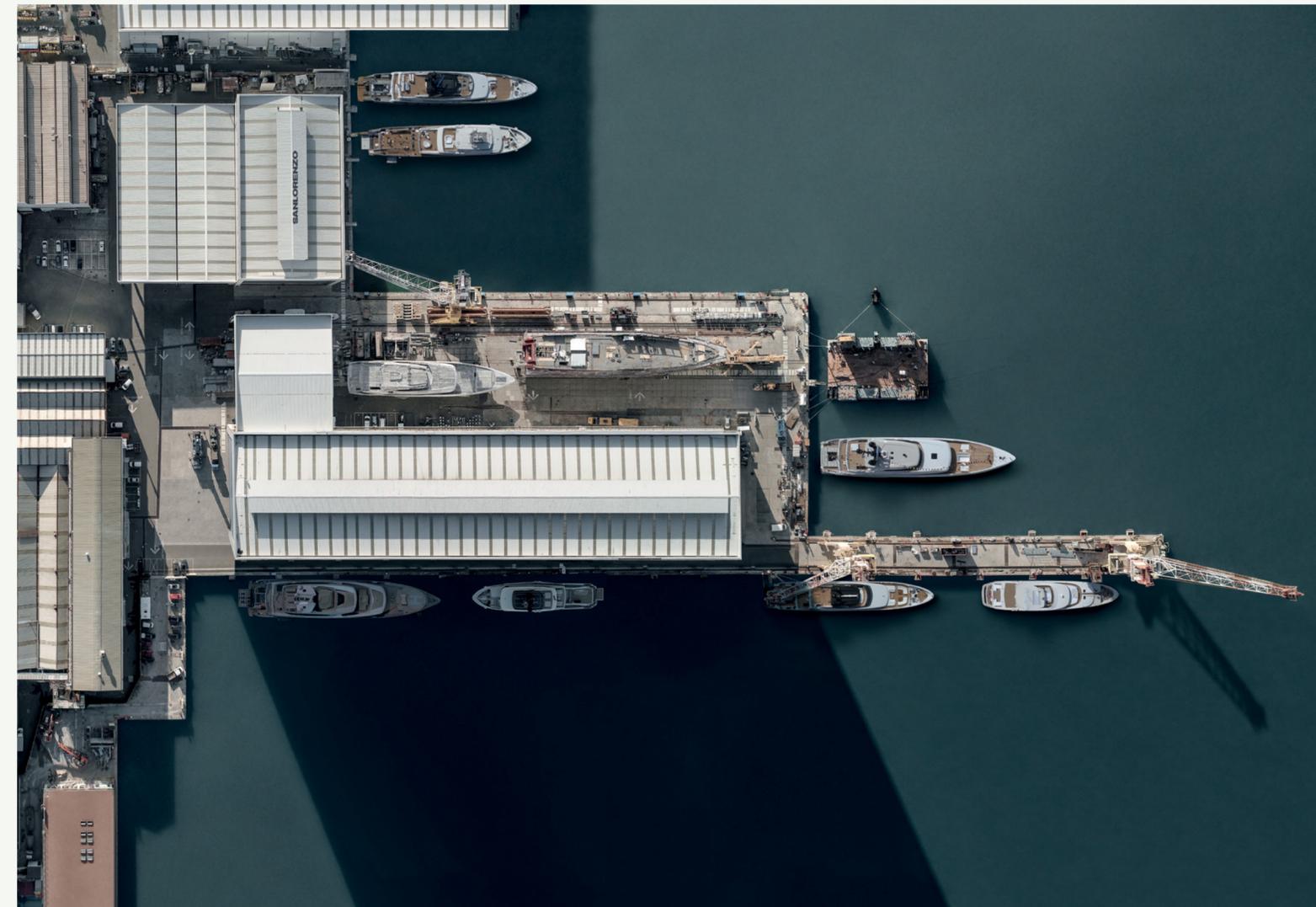
Sulla **diversità tra i dipendenti**, sono di seguito rappresentati alcuni dettagli sulla composizione dell'organico in termini di età, genere e categoria professionale.

TABELLA 11 - TURNOVER IN USCITA

	Donne	Uomini	Totale
Dipendenti che hanno lasciato il Gruppo	55	202	257
Tasso di turnover	12%	17%	15%

TABELLA 12 - DIPENDENTI COPERTI DA RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI NELLO SPAZIO ECONOMICO EUROPEO

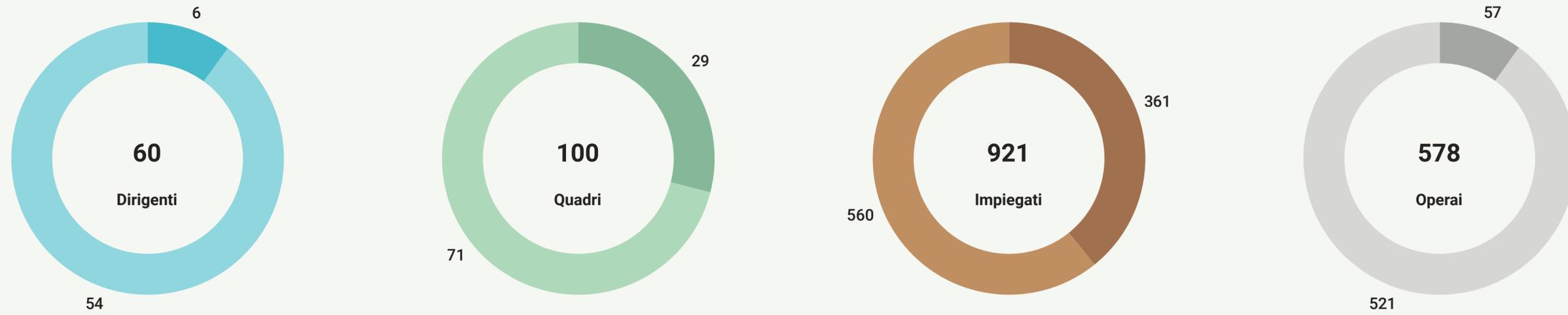
Spazio Economico Europeo	Numero di dipendenti	Numero di dipendenti coperti da rappresentanti dei lavoratori	% dipendenti coperti da rappresentanti dei lavoratori
Italia	1.172	1.083	92%
Francia	2	1	50%
Totale	1.174	1.084	92%





- 2.1
- 2.2
- 2.3

FIGURA 8 - NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI PER GENERE



- Dirigenti Donne
- Quadri Donne
- Impiegati Donne
- Operai Donne
- Dirigenti Uomini
- Quadri Uomini
- Impiegati Uomini
- Operai Uomini

Tot. 60

Tot. 100

Tot. 921

Tot. 578

Totale: 1.659 di cui 453 Donne e 1.206 Uomini



- 2.1
- 2.2
- 2.3

FIGURA 9 - NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI PER FASCIA D'ETÀ



- Dirigenti < 30
- Quadri < 30
- Impiegati < 30
- Operai < 30
- Dirigenti 30-50
- Quadri 30-50
- Impiegati 30-50
- Operai 30-50
- Dirigenti > 50
- Quadri > 50
- Impiegati > 50
- Operai > 50

Tot. 60 Tot. 100 Tot. 921 Tot. 578

Totale: 1.659 di cui 382 under 30, 890 tra 30 e 50 e 387 over 50



2.1

2.2

2.3

Il Gruppo garantisce che tutti i suoi dipendenti percepiscano un **salario adeguato**, in linea con i parametri di riferimento applicabili dei singoli Paesi in cui opera: in particolare, il 100% dei dipendenti del Gruppo riceve un salario adeguato.

Per quanto riguarda la **protezione sociale**, in Italia tutta la forza lavoro è coperta da CCNL applicato, pertanto tutelata da protezione sociale. Come già anticipato nel capitolo, il Gruppo ha inoltre delle specifiche politiche per le società estere, volte a garantire il rispetto della protezione sociale dei dipendenti.

Partendo dalla definizione di persona con **disabilità**, ossia un individuo il cui stato di salute limita la sua capacità di svolgere determinate attività, come il movimento, che potrebbe ostacolarne la piena ed effettiva partecipazione nella società, il Gruppo adotta un

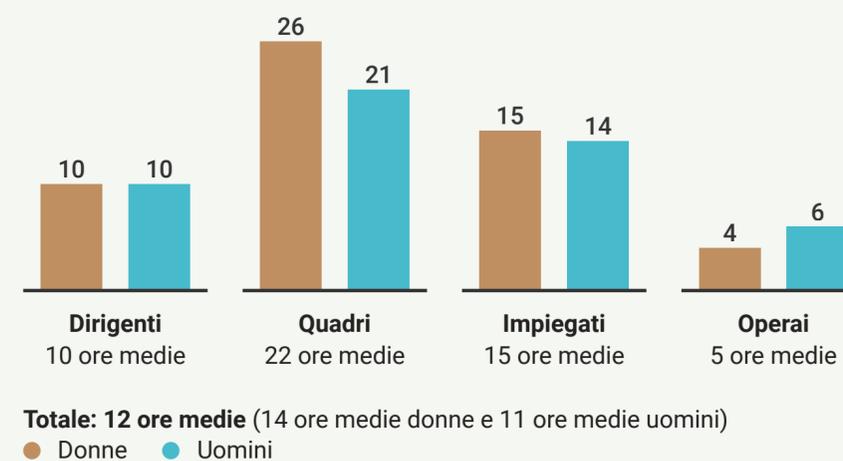
TABELLA 13 - DIPENDENTI CON DISABILITÀ

	Donne	Uomini	Totale
Dipendenti con disabilità	13	20	33
Numero totale di dipendenti	453	1.206	1.659
Percentuale di dipendenti con disabilità	3%	2%	2%

approccio standardizzato nell'identificazione e rendicontazione dei dipendenti con disabilità.

Sul tema della **formazione** e dello sviluppo delle competenze, il Gruppo è attualmente impegnato nello sviluppo di un sistema formalizzato di **valutazione delle performance**. Fino ad oggi, la valutazione delle performance è prevista principalmente nell'ambito del sistema MBO, applicato ad una parte del personale: nel 2024 il Gruppo ha svolto revisioni periodiche delle prestazioni e dello sviluppo carriera per circa il 40% dei dipendenti, di cui 10% donne e 30% uomini. Per quanto riguarda la formazione, visto la centralità che l'aspetto assume nell'ambito della gestione delle risorse umane per il Gruppo, nel corso del 2024 sono state somministrate circa 12 ore pro capite, combinando formazione tecnica e corsi su soft skills.

FIGURA 10 - NUMERO MEDIO DI ORE DI FORMAZIONE PER DIPENDENTE





Per quanto concerne la **salute e la sicurezza**, il Gruppo promuove e attua diverse iniziative finalizzate a tutelare il benessere dei propri dipendenti e dei lavoratori delle ditte appaltatrici con cui collabora, assicurando condizioni di lavoro salubri e conformi agli standard normativi.

Su 1.659 dipendenti complessivi al 31 dicembre 2024, **1.511** sono coperti da **sistemi di gestione della salute e sicurezza**, in alcuni casi certificati secondo la norma ISO 45001 (Sanlorenzo S.p.A., Bluegame S.r.l. e ICY S.r.l.), rappresentando una percentuale del **91%** dell'headcount complessivo.

Il Gruppo si impegna per garantire ai propri dipendenti, indipendentemente dal genere, il diritto al **congedo per motivi familiari**. Questo impegno è in linea con le normative sul lavoro applicabili, promuovendo un ambiente di lavoro inclusivo e solidale.

Nel 2024, il **divario retributivo di genere** calcolato sulla differenza delle paghe orarie lorde del Gruppo è del **13%**. Tale valore è stato calcolato assumendo l'intera retribuzione oraria dei dipendenti, considerando quindi la retribuzione annuale lorda ed eventuali bonus.

Nella tabella sottostante, invece, si può osservare che la remunerazione totale annua tra l'individuo più pagato, nonché l'Amministratore Delegato del Gruppo, e la retribuzione totale annua mediana dei dipendenti del Gruppo esclusa la suddetta persona è pari a 63,4.

Nel corso del 2024 non si sono verificati episodi di **discriminazioni**, incidenti legati al lavoro o violazioni gravi dei diritti umani all'interno della forza lavoro. Il Gruppo si impegna comunque a contrastare ogni forma di discriminazione, promuovendo una cultura inclusiva e rispettosa dei diritti fondamentali.

TABELLA 14 - INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI

	Dipendenti
Numero di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	-
Numero di decessi dovuti a malattie professionali	-
Numero di infortuni sul lavoro registrabili	76
Numero di ore lavorate	3.066.368
Tasso di infortuni sul lavoro registrabile	25
Numero di casi registrabili di malattie professionali	-
Numero di giorni persi a causa di infortuni sul lavoro	635
Numero di giorni persi a causa di malattie professionali	-

TABELLA 15 - METRICHE SUL CONGEDO FAMILIARE NEL 2024

	n.	%
Dipendenti che hanno diritto al congedo familiare		
Donne	447	72%
Uomini	1.198	27%
Totale	1.645	99%
Dipendenti che hanno usufruito di un congedo familiare nel 2024		
Donne	28	6%
Uomini	64	5%
Totale	92	6%

TABELLA 16 - INDICE DI REMUNERAZIONE TOTALE ANNUO

Retribuzione totale annua della persona con la retribuzione più elevata	€ 2.127.343
Retribuzione totale annua mediana per tutti i dipendenti (esclusa la persona con la retribuzione più elevata)	€ 33.560
Indice di remunerazione totale annuo	63,4



2.2 LAVORATORI LUNGO LA CATENA DEL VALORE

Nel contesto dell'analisi di Doppia Materialità del Gruppo Sanlorenzo sono stati identificati sia gli **impatti** più significativi che può generare nei confronti dei lavoratori lungo la catena del valore, sia i **rischi** e le **opportunità** a cui può essere esposto.

Gli impatti emersi si riferiscono principalmente alla **sicurezza sul lavoro**, alla **comunicazione efficace** e alle questioni relative ai **diritti umani**, e non sono legati a circostanze specifiche ma generalizzati nei contesti in cui opera l'impresa. I principali rischi riguardano la **violazione dei diritti umani** e le problematiche connesse alla sicurezza sul lavoro. L'analisi ha considerato tutte le categorie di lavoratori della catena del valore, valutando l'eventualità di impatti rilevanti e la possibilità di rischi o opportunità significativi per ciascuna.

Sanlorenzo si impegna a promuovere **pratiche etiche e sostenibili** lungo tutta la catena del valore, adottando un **approccio proattivo** volto a identificare, prevenire e ridurre impatti negativi legati alle condizioni di lavoro e ai diritti umani.

Il Gruppo non ha individuato **aree geografiche** o **categorie merceologiche** con un rischio significativo di lavoro forzato o minorile, ma riconosce il rischio generalizzato di violazioni dei diritti umani nella catena del valore, e si impegna attivamente a prevenirle. Il **monitoraggio** delle pratiche dei fornitori è continuo, supportato da

politiche di responsabilità sociale che mirano al rispetto dei diritti fondamentali in ogni fase del processo produttivo. L'impegno del Gruppo include anche la **collaborazione con i fornitori** per favorire **trasparenza e responsabilità** lungo tutta la catena.

Non sono state condotte azioni specifiche per analizzare l'esposizione ai rischi da parte di lavoratori con caratteristiche particolari o impiegati in ambienti o mansioni specifiche.

Il Gruppo fa riferimento al **Codice Etico** e alla **Politica di salute e sicurezza sul lavoro**, come illustrate nel capitolo S1. L'impegno di Sanlorenzo è conforme ai **Principi Guida delle Nazioni Unite**, alla **Dichiarazione dell'OIL** e alle **Linee Guida dell'OCSE**, includendo la prevenzione di discriminazione, lavoro minorile e forzato, e la promozione della libertà di associazione e contrattazione collettiva.

Il monitoraggio avviene sotto la responsabilità del dipartimento Risorse Umane, che promuove il rispetto di tali diritti in tutta la catena del valore, anche attraverso consultazioni regolari con **rappresentanti dei lavoratori e sindacati**. I fornitori vengono sensibilizzati e tenuti al rispetto di questi principi, con il supporto del team HR.

Il Gruppo ha un sistema di **whistleblowing**, connesso al Modello 231, e procedure correttive per eventuali violazioni dei diritti umani. Le responsabilità gestionali ricadono sul dipartimento Risorse

Umane, che interviene tramite azioni correttive, attività formative e audit periodici. Sanlorenzo ha anche adottato un Protocollo Anticaporalato per contrastare la tratta di esseri umani, il lavoro forzato e il lavoro minorile.

La responsabilità per l'attuazione e l'allineamento delle politiche spetta al dipartimento HR, che si occupa anche della sensibilizzazione interna ed esterna lungo la catena del valore. Ad oggi, il Gruppo Sanlorenzo non ha ricevuto segnalazioni di inosservanza rispetto ai Principi Guida delle Nazioni Unite, alle dichiarazioni dell'OIL o alle Linee Guida dell'OCSE. Tuttavia, si impegna a intervenire tempestivamente qualora dovessero emergere casi futuri, garantendo il **monitoraggio continuo** del rispetto di tali principi.



Sanlorenzo riconosce l'importanza del **coinvolgimento dei lavoratori** nella catena del valore nella gestione degli impatti. Promuove un dialogo costante con fornitori e appaltatori, tramite incontri, telefonate e e-mail, per affrontare problematiche legate a condizioni di lavoro e sicurezza. È in valutazione l'introduzione di **sistemi più strutturati** per raccogliere e gestire il **feedback dei lavoratori**. Il dialogo avviene prevalentemente con i responsabili delle aziende della filiera, ma si punta a coinvolgere sempre più anche i lavoratori o i loro rappresentanti, attraverso canali di comunicazione adeguati. Questo coinvolgimento avviene principalmente durante gli appalti, con frequenza variabile in base alle esigenze. Le responsabilità operative spettano al **Direttore Risorse Umane** e al **Direttore Acquisti**.

In un incontro con la R.S.U., Sanlorenzo S.p.A. e Bluegame S.r.l. hanno rinnovato il **Contratto Integrativo Aziendale** per il periodo 2023-2026. Tra le novità, è stato introdotto un modello per supportare l'integrazione culturale dei lavoratori stranieri impiegati in appalto. Sono stati attivati, a partire dal 1 marzo 2024, **sportelli di mediazione culturale** presso le quattro sedi operative, con l'obiettivo di facilitare la comunicazione tra individui di culture diverse e semplificare l'accesso ai servizi pubblici. Il nuovo contratto prevede inoltre percorsi di **alfabetizzazione linguistica e formazione civica**, attivati al momento presso la sede di La Spezia. Le iniziative sono state presentate in occasione degli eventi "Colazione in cantiere",

pensati per stimolare il dialogo e raccogliere feedback. L'obiettivo è estendere tali percorsi anche alle sedi di Massa, Viareggio e Ameglia. Inoltre, in collaborazione con le Asl locali, l'azienda intende promuovere la **prevenzione sanitaria** nei cantieri, con la presenza periodica di un tecnico specializzato e l'uso di un PC per supportare i lavoratori nelle pratiche sanitarie.

Per affrontare **impatti negativi** lungo la catena del valore, l'azienda utilizza una procedura di whistleblowing riservata e anonima, integrata nel Modello 231. Ogni segnalazione viene gestita tramite un'**indagine interna** e, in caso di irregolarità, sono previste misure correttive. L'efficacia di tali misure è monitorata periodicamente, anche con il supporto di esperti esterni. Ai fornitori viene richiesto di adottare a loro volta **canali sicuri di whistleblowing**. L'azienda promuove la cultura della trasparenza attraverso attività di formazione e sensibilizzazione, e pubblica le procedure 231 e di segnalazione sul proprio sito, per facilitarne l'accesso a tutti i lavoratori della catena del valore.

Ad oggi, il Gruppo Sanlorenzo non ha adottato **obiettivi specifici** connessi ai lavoratori nella catena del valore. In tale contesto, il Gruppo intende avviare un primo processo di valutazione al fine di definire un piano contenente obiettivi specifici per i lavoratori nella catena del valore.





2.3 CONSUMATORI E UTILIZZATORI FINALI

Il Gruppo Sanlorenzo considera rilevanti gli impatti, i rischi e le opportunità connessi ai consumatori e utilizzatori finali, integrandoli nel proprio approccio strategico. Questi aspetti emergono dal contesto operativo complessivo, più che da singoli episodi o criticità puntuali.

Tra i principali **impatti negativi** vi sono la gestione inadeguata dei dati personali, la comunicazione imprecisa o fuorviante nei confronti dei consumatori e un'assistenza post-vendita non in linea con le aspettative del cliente. Tali aspetti potrebbero comportare ripercussioni reputazionali, perdite di fiducia nel marchio e oneri economici derivanti dalla gestione dei reclami o dei contenziosi. Questi rischi si applicano a tutta la clientela e all'insieme degli stakeholder finali (utilizzatori), senza distinzione tra categorie.

Allo stesso tempo, il Gruppo individua **opportunità strategiche** nello sviluppo di soluzioni innovative e sostenibili che possano migliorare la sicurezza e la qualità dei prodotti, rispondendo all'evoluzione della domanda e rafforzando la reputazione aziendale. Il rafforzamento del legame con il cliente è considerato un **vantaggio competitivo** essenziale per la fidelizzazione e la crescita del brand.

Nel perimetro del Gruppo, la gestione dei rapporti con i consumatori è attualmente condotta attraverso prassi consolidate anche se, per alcune società come Sanlorenzo S.p.A. e Bluegame S.r.l., non sono ancora formalizzate politiche specifiche relative alla protezione o al coinvolgimento degli utilizzatori finali.

Tuttavia, la recente acquisizione di **Nautor Swan**, gruppo attivo nel settore della vela di alta gamma, ha permesso al Gruppo di integrare buone pratiche già consolidate. Nautor Swan, infatti, ha adottato due documenti rilevanti:

- La **Quality Policy**, che definisce i principi fondamentali in materia di qualità, sicurezza e affidabilità dei prodotti. Tale documento, conforme alla norma ISO 9001:2015, mira a garantire il miglioramento continuo e la piena soddisfazione del cliente attraverso un sistema di gestione strutturato;
- La **Warranty Policy**, che regola in modo chiaro e trasparente la gestione delle garanzie post-vendita, indicando le responsabilità interne e le modalità operative del servizio clienti.

Tali politiche rappresentano un riferimento utile anche per le altre società del Gruppo, che potranno ispirarsi a questi modelli per strutturare in futuro un approccio più formalizzato e coerente a livello di Gruppo.

Il **coinvolgimento diretto e continuativo dei clienti** rappresenta un elemento chiave della strategia commerciale e relazionale di Sanlorenzo, che adotta un approccio multicanale per raccogliere feedback, monitorare la soddisfazione e mantenere un dialogo costante con consumatori e utilizzatori finali.





Il principale strumento di interfaccia con il mercato è costituito dalla rete dei **Brand Representative**, figure altamente qualificate che rappresentano il marchio nei vari mercati internazionali e fungono da ponte tra l'azienda e il cliente, sia nella fase di vendita sia in quella di post-vendita. Questi rappresentanti, grazie alla loro vicinanza geografica e culturale ai clienti, riescono a interpretare in modo preciso i bisogni e le aspettative degli armatori, facilitando un servizio personalizzato e tempestivo.

Oltre ai rappresentanti commerciali, Sanlorenzo organizza eventi esclusivi, presentazioni di nuovi modelli e attività esperienziali volte a rafforzare la relazione con la clientela, rendendola partecipe dei valori e dell'evoluzione del brand. Il coinvolgimento non si limita alla sfera commerciale, ma riguarda anche il momento della progettazione: l'azienda incoraggia i clienti a partecipare attivamente alla definizione delle caratteristiche del proprio yacht, attraverso soluzioni di personalizzazione estremamente flessibili. Un'attenzione particolare è dedicata alle esigenze di clienti in condizioni di **vulnerabilità**, come ad esempio persone con disabilità motorie o sensoriali. In alcuni casi, Sanlorenzo ha sviluppato imbarcazioni adattando soluzioni tecniche e funzionali per garantire l'accessibilità a bordo. Queste esigenze vengono rilevate e gestite fin dalle prime fasi di contatto con il cliente, grazie anche a una formazione specifica rivolta al personale commerciale.

Il Gruppo Sanlorenzo adotta un **approccio proattivo** per identificare e affrontare gli impatti negativi che potrebbero derivare dalle proprie attività, prodotti o servizi. Viene avviata un'indagine interna per valutare immediatamente le cause e l'entità dell'impatto, e tramite i reparti Commerciale, Service/After Sales e Sostenibilità l'azienda collabora con i clienti, coinvolgendo direttamente i consumatori per comprendere le loro esigenze e aspettative riguardo al rimedio. L'efficacia del rimedio viene costantemente monitorata tramite follow-up con i clienti coinvolti, per assicurarsi che le misure adottate abbiano risolto adeguatamente il problema.

A tal fine, l'azienda punta a mantenere un canale di comunicazione più diretto possibile. In primo luogo, c'è la possibilità di un'**interlocazione diretta con i clienti**, tramite una linea di contatto telefonico o via e-mail. Inoltre, i **Brand Representative** e la rete commerciale svolgono un ruolo fondamentale come punti di contatto locali, offrendo un'assistenza personalizzata e garantendo che le esigenze specifiche dei clienti siano sempre soddisfatte. Nel caso in cui il rapporto coinvolga un intermediario come il Brand Representative, il Gruppo Sanlorenzo richiede ai propri partner e distributori ufficiali di garantire canali di comunicazione equivalenti per raccogliere le preoccupazioni dei consumatori, attraverso contratti che includono clausole specifiche sulla gestione dei reclami e sull'**assistenza post-vendita**.

Tutte le segnalazioni e i reclami vengono registrati e gestiti attraverso un **sistema centralizzato**, che consente di classificare le problematiche, assegnare le responsabilità operative e monitorare l'intero ciclo di gestione, dalla presa in carico alla chiusura. La piattaforma consente anche di produrre report periodici e analisi statistiche, utili a identificare aree ricorrenti di miglioramento e a valutare l'efficacia delle azioni correttive adottate. I tempi di risposta e i tassi di risoluzione dei reclami sono monitorati tramite KPI specifici. Tali indicatori vengono utilizzati per alimentare un ciclo virtuoso di miglioramento continuo, finalizzato non solo alla risoluzione puntuale dei problemi, ma anche alla prevenzione sistemica delle cause alla radice.

L'azienda adotta anche una politica di **trasparenza nelle comunicazioni** con i clienti, informandoli chiaramente riguardo alla gestione dei loro reclami e fornendo aggiornamenti regolari sullo stato delle loro richieste. In caso di problematiche che non possano essere risolte tempestivamente, Sanlorenzo garantisce ai propri clienti l'accesso a servizi di assistenza continua, offrendo soluzioni alternative o temporanee per limitare al minimo l'impatto sull'esperienza dell'utilizzatore finale.



2.1

2.2

2.3

Il Gruppo si impegna attivamente nella **mitigazione dei rischi** attraverso innovazioni tecnologiche, misure correttive tempestive, e un sistema strutturato di monitoraggio e gestione degli impatti lungo l'intero ciclo di vita del prodotto.

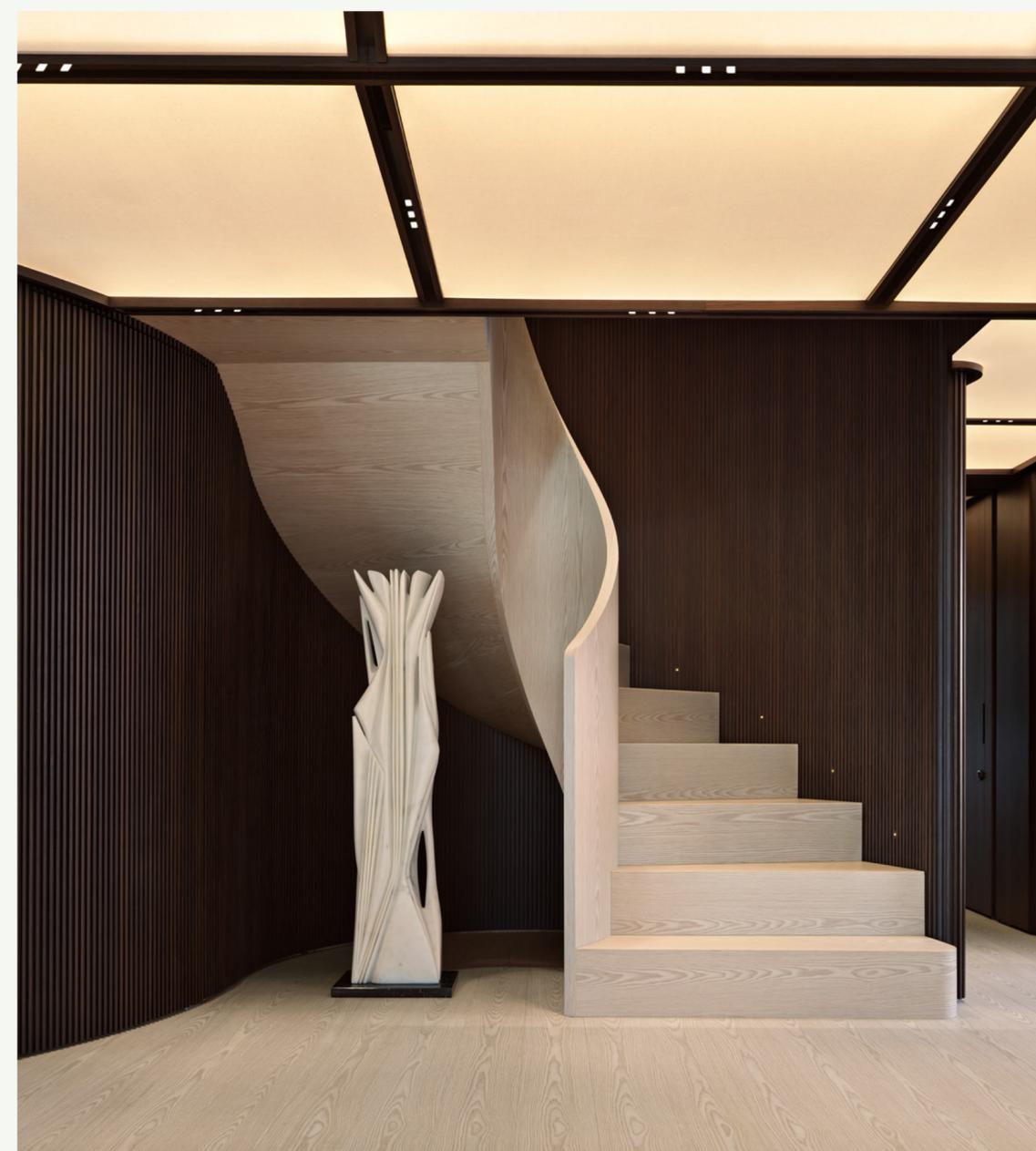
Dal punto di vista tecnico, sono state introdotte soluzioni progettuali per migliorare l'efficienza energetica, ridurre il consumo di carburante, le emissioni e il rumore, grazie all'impiego di materiali e tecnologie avanzate. In parallelo, viene promossa una formazione continua dei Brand Representative, sia per migliorare l'informativa al cliente, sia per favorire un uso sicuro e sostenibile delle imbarcazioni, riducendo il rischio di incidenti o danni.

Il Gruppo risponde in modo reattivo a eventuali impatti significativi segnalati dai clienti, avviando analisi delle aree di miglioramento e implementando aggiornamenti tecnologici nei modelli successivi. In caso di criticità, il servizio post-vendita garantisce assistenza tempestiva e soluzioni adeguate.

Parallelamente alle azioni correttive, Sanlorenzo promuove **iniziative volontarie**, come la sensibilizzazione ambientale degli armatori e l'incentivo all'adozione di soluzioni energetiche rinnovabili. Per garantire l'efficacia delle azioni intraprese, è stato implementato un sistema di monitoraggio continuo, anche attraverso dispositivi installati a bordo, che raccolgono dati utili per interventi immediati e per il feedback regolare da parte degli armatori e della rete vendita. La gestione degli impatti si basa su un processo strutturato che parte dal monitoraggio delle performance, passa per la raccolta di

segnalazioni tramite canali dedicati e si concretizza nell'intervento di un team multidisciplinare. Questo team conduce analisi delle cause alla radice e identifica le azioni correttive più idonee, che possono comprendere miglioramenti tecnologici, aggiornamenti di design, adeguamenti delle pratiche di commercializzazione e nuove politiche di supporto al consumatore. L'approccio è orientato anche alla prevenzione di impatti futuri, tramite il rafforzamento delle pratiche progettuali e una comunicazione trasparente e continuativa con i clienti. Il team post-vendita gioca un ruolo chiave nel garantire che i processi siano accessibili ed efficaci, e monitora i risultati attraverso indicatori come il livello di soddisfazione e i feedback successivi agli interventi.

Il Gruppo si impegna anche sul piano etico, tutelando i **diritti umani** e garantendo il rispetto della normativa sulla **protezione dei dati personali**. Durante le fasi di progettazione, vendita e gestione delle informazioni, vengono adottate misure preventive per evitare pubblicità ingannevole, trattamenti impropri dei dati e altri impatti negativi. In caso di tensioni tra obiettivi aziendali e tutela dei consumatori, prevalgono i valori etici espressi nel **Codice Etico**. L'impegno si traduce anche nel **monitoraggio della catena di fornitura** per assicurare la conformità ai principi internazionali sui diritti umani, con l'esclusione di partner che non rispettano tali standard. A oggi, non si registrano incidenti rilevanti in materia di diritti umani legati ai consumatori.



INFORMAZIONI SULLA GOVERNANCE





3.1 CONDOTTA DELLE IMPRESE

La gestione del business si fonda sul pieno **rispetto della legalità** e sull'adesione a valori fondamentali quali **correttezza, imparzialità, trasparenza e integrità**. Oltre a garantire la conformità normativa, il Gruppo adotta un approccio responsabile alla gestione aziendale, curando con attenzione la qualità delle informazioni trasmesse in modo tempestivo e completo agli stakeholder. Sanlorenzo promuove attivamente una cultura aziendale basata sull'etica e sulla trasparenza, attraverso strumenti e politiche mirati a stimolare comportamenti responsabili a tutti i livelli dell'organizzazione. In occasione dell'analisi di materialità, sono stati identificati come **aspetti rilevanti** la cultura d'impresa, la tutela dei whistleblower, la gestione responsabile della catena di fornitura e la prevenzione della corruzione. Su questi temi sono state predisposte specifiche politiche a testimonianza dell'impegno strategico su tali fronti. Sanlorenzo S.p.A. e le sue controllate italiane hanno adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (Modello 231), conforme al D.lgs. 231/2001, che individua le attività aziendali maggiormente esposte al rischio di commissione di reati. Le aree di rischio includono i rapporti con la Pubblica Amministrazione, la sicurezza e l'igiene sul lavoro, gli adempimenti ambientali, la corruzione tra privati, la gestione dei sistemi informatici e la gestione del personale proveniente da Paesi Extra UE. Il **Modello 231** è parte integrante di un più ampio sistema di controllo interno e di gestione responsabile, che comprende anche il **Codice Etico**. Quest'ultimo definisce principi e regole di condotta vincolanti per tutti gli stakeholder interni ed esterni, e rappresenta la

dichiarazione esplicita dei valori e delle responsabilità del Gruppo. Coerentemente con questi principi, la Politica Anticorruzione stabilisce il divieto assoluto di porre in essere, direttamente o indirettamente, qualunque forma di corruzione, con un'attenzione specifica verso i rapporti con la Pubblica Amministrazione. Per garantire la trasparenza e permettere l'emersione di comportamenti non conformi, è attivo un sistema di segnalazione interno anonimo, in linea con il D.lgs. 24/2023. A gestire le segnalazioni è un responsabile dedicato, e i canali sono accessibili a tutti i soggetti coinvolti. A supporto di questo sistema, sono previste attività di formazione e comunicazione, con l'obiettivo di consolidare la cultura aziendale incentrata sull'etica e rendere note le regole di comportamento.

La **gestione** e la **selezione** dei fornitori e degli appaltatori viene condotta in autonomia da ciascuna Business Unit del Gruppo, tramite gli Uffici Acquisti che operano in sinergia con la funzione Supply Chain. Per guidare questo processo, Sanlorenzo S.p.A. ha definito criteri chiari e strutturati, contenuti nella propria politica, che includono conformità alle normative, competenze produttive per soddisfare le esigenze tecniche e qualitative, competitività e qualità dei risultati, integrità e correttezza nei rapporti con il Gruppo, reputazione e rispetto dei principi di pari opportunità, solidità economico-finanziaria, competitività dei prezzi e localizzazione geografica, con preferenza per fornitori locali per promuovere il Made in Italy.





Gli Uffici Acquisti, con il supporto delle funzioni tecniche e Qualità, effettuano controlli in loco per verificare il **rispetto delle normative e delle condizioni contrattuali**. Tali controlli si concentrano su aspetti cruciali come la sicurezza dei luoghi di lavoro, la regolarità contrattuale e retributiva del personale, e la corretta gestione dei rifiuti. Ogni sito produttivo dispone di un proprio ufficio Acquisti e di un Comitato Strategico, composto dai Direttori Acquisti e dai responsabili delle funzioni Supply Chain, Produzione e Qualità, con il compito di selezionare i fornitori e monitorarne le performance. Il Gruppo è costantemente impegnato a individuare nuovi fornitori che rispondano a elevati standard qualitativi e ambientali, promuovendo relazioni improntate alla trasparenza e al miglioramento continuo delle **performance ESG**. A questo scopo, vengono adottati strumenti finanziari quali il Dynamic Discounting e il factoring, insieme a piattaforme digitali come Open Es per la raccolta dati e attribuzione di scoring di sostenibilità. Viene attribuito valore aggiuntivo alle aziende in possesso di certificazioni ISO 14001 e SA8000, e si sta valutando l'introduzione della piattaforma Margò di CRIBIS per il monitoraggio delle performance di sostenibilità.

La **prevenzione della corruzione**, sia attiva che passiva, rappresenta per Sanlorenzo una priorità strategica, affrontata attraverso un sistema integrato di controlli, procedure e formazione. Il Gruppo adotta un approccio strutturato, trasparente e proattivo, ispirato ai principali standard internazionali e pienamente conforme alla

normativa vigente. I documenti di riferimento – Codice Etico, Modello 231 e Politica Anticorruzione – definiscono chiaramente le condotte vietate, i meccanismi di controllo e le responsabilità interne. Questi documenti sono pubblicamente disponibili sui siti aziendali, a testimonianza dell'impegno del Gruppo verso la trasparenza e la responsabilità.

Elemento centrale della strategia è la **formazione**, che coinvolge tutto il personale. I dipendenti sono tenuti a frequentare corsi di formazione iniziali e periodici attraverso la piattaforma Skilla, con test di verifica finale per assicurare la comprensione delle norme e dei principi fondamentali del Codice Etico e del Modello 231. Il divieto di corruzione è **assoluto**: è vietata qualsiasi forma di offerta, promessa o accettazione di vantaggi indebiti, così come la stipula di contratti illeciti o comportamenti volti a influenzare indebitamente soggetti pubblici o privati. In presenza di dubbi o violazioni, i dipendenti sono tenuti a informare tempestivamente il proprio superiore e l'Organismo di Vigilanza.

Quest'ultimo, in collaborazione con l'Internal Auditor, ha il compito di svolgere verifiche indipendenti e rendicontare regolarmente al Consiglio di amministrazione e al Collegio Sindacale sull'efficacia del sistema di controllo e sull'eventuale insorgenza di rischi. Nel 2024, sono stati introdotti **due nuovi corsi di formazione**, uno dedicato al Modello 231 e uno al Whistleblowing. Entrambi affrontano tematiche specifiche: dalla normativa di riferimento, ai

canali di segnalazione disponibili, fino alla protezione del segnalante e alla responsabilità delle funzioni aziendali. Le relative procedure sono state aggiornate e rese disponibili sia in piattaforma che tramite comunicazione interna.

Il corso sul Modello 231 è obbligatorio per i neoassunti, mentre il modulo sul Whistleblowing è aperto a tutta la popolazione aziendale. Tutte le funzioni esposte al rischio corruttivo sono coperte da questi programmi (100%). Nel 2024, il 69% dei dipendenti ha partecipato al corso sul Whistleblowing e il 23% a quello sul D.lgs. 231/2001. Il corso sul Whistleblowing ha durata di 30 minuti, mentre quello sul Modello 231 un'ora, entrambi possono essere seguiti una sola volta all'anno.

TABELLA 17 - NUMERO DI DIPENDENTI CHE HANNO PARTECIPATO A FORMAZIONE NEL 2024

	Funzioni a rischio	Dirigenti	OADC	Altri dipendenti
Totale	94	32	2	629
Totale destinatari della formazione sul Modello 231	22	4	0	169
Totale destinatari della formazione su Whistleblowing	65	12	0	489



3.1

Nel corso del 2024 non sono stati segnalati episodi relativi ad **atti di corruzione** all'interno del Gruppo. Conseguentemente, non sono state contabilizzate sanzioni per violazione delle leggi anti-corruzione.

Il **tempo medio** impiegato dal Gruppo per **pagare una fattura** dalla data in cui inizia a essere calcolato il termine di pagamento contrattuale o legale è di **65,4 giorni** e la percentuale di pagamenti che rispetta tali termini standard è pari al **100%**. Nello specifico il Gruppo fa ricorso a strumenti di pianificazione finanziaria e metodologie di gestione del debito che consentono di garantire la tempestività dei pagamenti a tutti i fornitori.

TABELLA 18 - PRASSI DI PAGAMENTO

	Termini standard di pagamento	Percentuale di pagamenti allineati ai termini standard
Appaltatori	30-90 gg	100%
Fornitori di materiali	90-120 gg	100%
Altro	60-90 gg	100%





NOTE

- 1 © Il totale dell'autoproduzione di energia elettrica da fonti rinnovabili ammonta invece a 1.655 MWh; la differenza tra le due quantità è stata immessa in rete.
- 2 © L'intensità energetica complessiva è invece il rapporto tra il totale dei consumi energetici del Gruppo (45.033 MWh) e il totale del fatturato (963,4 milioni), ed è pari a 0,00004.
- 3 © Environmentally-Extended Input-Output
- 4 © Tale media settoriale è stata definita sulla base dei paper scientifici "Wang, Y., Maidment, H., Boccolini, V., & Wright, L. (2022). Life cycle assessment of alternative marine fuels for super yacht. *Regional Studies in Marine Science*, 55, 102525." e "Summerscales, J., Geraghty, R., Graham-Jones, J., Pemberton, R., & Bray, S. (2025). Sustainability considerations for end-of-life fibre-reinforced plastic boats. *Regional Studies in Marine Science*, 83".
- 5 © Il numero di dipendenti è indicato in headcount al 31 dicembre 2024.