

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

2023

- 1** Profilo del Gruppo
- 2** Identità, missione e strategia
- 3** Strategia ESG
- 4** Obiettivi SDGs
- 5** Matrice di rilevanza ESG
- 6** Governance
- 7** Sostenibilità sociale ed impatto
- 8** Sostenibilità ambientale
- 9** Obiettivi 2024

INDEX

Lettera agli Stakeholder

Cari Stakeholder,

Con il progredire del tempo e la continua crescita dimensionale del gruppo, si rafforza la nostra convinzione che la sostenibilità aziendale sia un tema centrale, imprescindibile per poter fattivamente contribuire alla costruzione di un futuro sostenibile e lasciare quindi alle nuove generazioni un mondo migliore.

Se il 2022 è stato l'anno della presa di coscienza dell'importanza di questi temi ed è stato quindi dedicato principalmente all'impostazione di un processo di raccolta dati al fine di scattare una chiara fotografia delle attività del gruppo e dei suoi impatti sulla sostenibilità, nel 2023 abbiamo lavorato per arricchire ed irrobustire questo processo, rendendolo pervasivo in tutte le società del gruppo.

Ma il **2023** è stato anche e soprattutto l'anno in cui la società si è impegnata in una serie di investimenti a favore del benessere e della socialità dei propri dipendenti, e tra questi ci piace ricordare la costruzione di una Palestra interna, la realizzazione di un'area Ricreativa esterna (calcetto, tennis, ...) e di un'area interna di Ristoro.

Oltre a tutto questo, nel corso del 2023 si sono poste le basi per la realizzazione dei primi importanti investimenti in ambito di sostenibilità, che prenderanno il via nel **2024**, come l'installazione di impianti di pannelli fotovoltaici nei siti più energivori.

Nel 2024 lanceremo anche nuove iniziative formative a favore dei dipendenti, così come una De Wave Academy, in partnership con l'Accademia Mercantile Navale di Genova, col fine di avviare una classe di giovani ad un percorso formativo in aula ed in azienda.

L'impegno continua non solo sul fronte sostanziale delle iniziative, ma anche su quello della rendicontazione e della trasparenza: il Bilancio di Sostenibilità rappresenta infatti uno strumento di comunicazione che vuole descrivere i risultati conseguiti in ambito economico, sociale e ambientale nel corso dell'anno e mostra l'impegno di De Wave a favore dello sviluppo sostenibile, con la finalità di generare valore per il Gruppo e per i propri stakeholder.

In quest'ottica siamo consapevoli che la nuova direttiva **CSRD** imporrà standard di rendicontazione ancora più impegnativi e stringenti, ed è per questo che ci prepariamo ad affrontare un percorso di allineamento a tali principi già dai primi mesi del 2024, anticipando in modo proattivo quello che per De Wave diventerà un obbligo di bilancio a partire dal 2026 (sul bilancio di esercizio 2025).

Il Bilancio di Sostenibilità per noi non è solo una scelta strategica, ma anche una presa di coscienza, una forte dichiarazione di intenti, oltre che una grande opportunità che ci guiderà verso una nuova era.

Come DE WAVE vogliamo intraprendere un percorso virtuoso di impegno sul fronte ambientale, sociale e della governance interna, ed allo stesso tempo migliorare il nostro processo di rendicontazione, per renderlo sempre più accurato e trasparente.

Vogliamo essere di esempio per il nostro settore e iniziare a tracciare una rotta condivisa che porti l'intero gruppo verso nuove frontiere di sviluppo economico sostenibile che crei valore per i territori nei quali operiamo.

Solo ciò che possiamo misurare può essere migliorato ed è per questo che abbiamo scelto la trasparenza, per impegnarci giorno dopo giorno ad essere attori del cambiamento, a supporto delle comunità nelle quali operiamo e del Pianeta.

Riccardo Pompili
AD De Wave



1 PROFILO DEL GRUPPO





Il Gruppo

De Wave Group è un main-contractor specializzato nel settore navale (crocieristico e yacht), che offre soluzioni chiavi in mano per l'allestimento di interni con ricavi consolidati di circa €300mln annui.

La capacità creativa ed di innovazione rappresentano la forza trainante del Gruppo, da sempre strutturato per valorizzare al massimo le richieste del cliente, attraverso un network articolato di competenze e prodotti calati nelle specifiche esigenze.

Il Gruppo si impegna ad operare costantemente nel pieno rispetto delle normative nazionali e internazionali vigenti grazie all'adozione di un modello di business focalizzato sulla qualità e sicurezza dei prodotti venduti, tutela in materia di salute e sicurezza dei lavoratori e attenzione al proprio impatto ambientale.

De Wave Group nasce dalla **fusione di 3 aziende leader** nei rispettivi settori:

- DE WAVE - cabine e bagni
- PRECETTI - aree ristorazione
- SPENCER CONTRACT- aree pubbliche

Gennaio 2014

De Wave nasce come spin-off di Demont

Luglio 2017

De Wave Group acquista Precetti

Novembre 2019

Platinum Equity acquisisce De Wave Group

Marzo 2022

De Wave Group acquisisce Tecnavi

Dicembre 2022

De Wave Group acquisisce Wingeco

Dicembre 2015

Un primario fondo azionario italiano investe in De Wave.

Dicembre 2018

Il gruppo acquisisce Spencer Contract.

Gennaio 2022

De Wave fonde i suoi 3 marchi

Giugno 2022

De Wave Group acquisisce Mobil-Line

Marzo 2023

De Wave Group Apre in Cina la Shanghai De Wave Ship Service Co. Ltd

NASCITA E
CRESCITA DEL GRUPPO

Le nostre sedi

ITALIA

Genova - Group HQ - Amministrazione, progettazione, project-management, acquisti, logistica.

Vazzola - Stabilimento produttivo catering

Monfalcone - Impianto di produzione di pannelli & Cantiere navale

Marghera - Cantiere navale

Scorzé - Progettazione, project Management, acquisti e Mock Up

Sovizzo - Progettazione

Vico Pisano- Falegnameria arredo per Yachts

FRANCIA

Saint Nazaire - Cantiere Navale

GERMANIA

Papenburg - Cantiere Navale

POLONIA

Lipno - Stabilimento produttivo
Bagni

FINLANDIA

Turku - Business Unit

USA

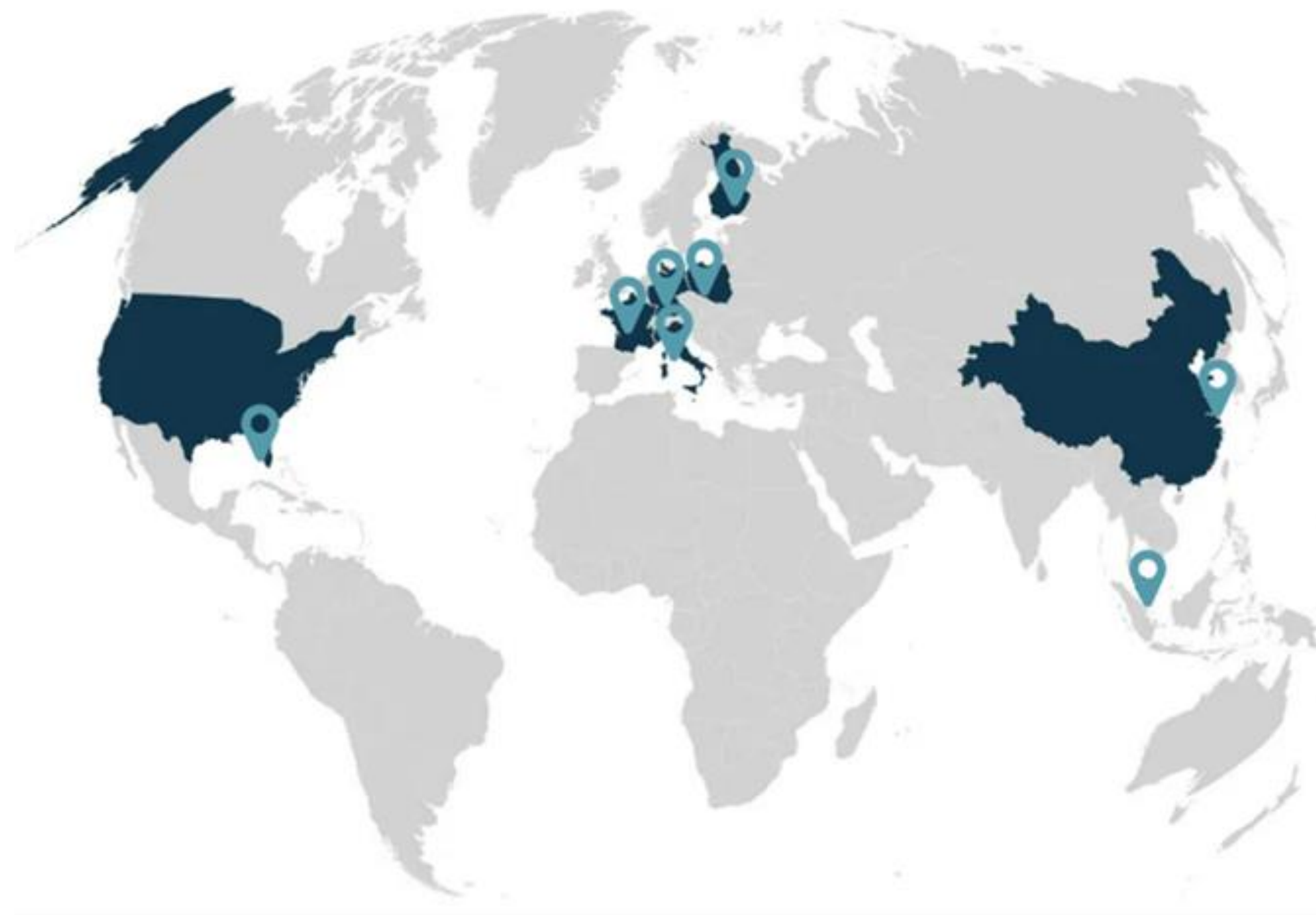
Miami, Florida - Business Unit

New Orleans, Louisiana - Ecoquest,
Cantiere Navale

ASIA

Shanghai, China - Business Unit

Singapore, Singapore - Business Unit



Design and Engineering Analysis

Prodotti e servizi di altissima qualità per navi da crociera e cantieri navali leader del settore.

Project Management & Installation On board

Il Gruppo impiega i propri team interni di specialisti dell'installazione navale, ciascuno con consolidata esperienza nella gestione delle dinamiche e dei vincoli di gestione dello spazio delle installazioni di bordo secondo i più alti standard e ad un costo competitivo.

Manufacturing

I nostri stabilimenti sono posizionati vicino ai maggiori cantieri navali internazionali, dove svolgiamo l'intero processo di produzione. Offriamo massimo controllo sulla qualità degli approvvigionamenti e un prezioso supporto durante l'allestimento e l'installazione a bordo.

Repair, Maintenance and Aftercare

La nostra cura e attenzione ai dettagli si estende per tutto il suo ciclo di vita, grazie a un'assistenza post-vendita completa e disponibile in tutto il mondo.

I nostri servizi

Siamo regolarmente incaricati di unire le forze con compagnie di navi da crociera e cantieri navali leader a livello mondiale, che sanno di poter contare su di noi per prodotti e servizi che soddisfano e superano i più elevati standard di qualità e servizi completi di assistenza post-vendita



IL GRUPPO
IN CIFRE

2 IDENTITÀ, MISSIONE E STRATEGIA



Vision

Ci impegniamo fortemente ad essere un partner di lungo termine degli armatori attraverso l'intero ciclo di vita delle loro navi, dalle nuove costruzioni, ai refit, agli upgrade.

Mission

Vogliamo essere leader nel nostro settore attraverso l'innovazione, soluzioni ingegneristiche di eccellenza, sinergie di Gruppo, una stretta partnership con i clienti ed una rigorosa gestione progettuale attraverso l'intera vita dei progetti, superando sistematicamente le aspettative dei nostri clienti.

IDENTITÀ
MISSIONE E STRATEGIA

La carta dei nostri valori

Integrità

- Agiamo sempre nel rispetto di un'etica di trasparenza, correttezza ed onestà
- Ci assumiamo la responsabilità delle nostre azioni
- Crediamo nell'importanza del rispetto e dell'ascolto degli altri

Rispetto

- Diamo importanza e promuoviamo l'uguaglianza di genere
- Rispettiamo l'ambiente e ci impegniamo per la sostenibilità del business

Soddisfazione del cliente

- Poniamo una costante attenzione alla qualità dei prodotti
- Rispettiamo gli impegni assunti
- Siamo trasparenti e collaborativi in tutte le fasi progettuali

Innovazione

- Siamo alla costante ricerca di tecnologie d'avanguardia per i nostri prodotti e di metodi innovativi di produzione

Sicurezza

- Garantiamo alti livelli di sicurezza negli ambienti di lavoro, ricerchiamo la sicurezza dei materiali e ci preoccupiamo della sicurezza dell'utilizzatore finale dei prodotti e degli ambienti che installiamo

Passione

- Nutriamo il piacere per le cose fatte bene
- Consideriamo il lavoro un modo per migliorare noi stessi ed il mondo che ci circonda
- Siamo curiosi, e sempre pronti ad imparare, innovare e crescere.

3 STRATEGIA ESG



Strategia ESG

L'attenzione alla qualità dei nostri prodotti e alla qualità del servizio offerto per tutta la durata del ciclo di vita si legano ad una strategia integrata volta a coniugare la crescita del business con aspetti di sostenibilità sociale e ambientale.

Per questo, ci siamo impegnati nel contribuire agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile – Sustainable Development Goals (SDGs) dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite, approvata dall'Assemblea Generale nel 2015 che rappresentano obiettivi comuni di sviluppo sostenibile sulle complesse sfide sociali attuali e rappresentano un riferimento importante per la conduzione dell'attività di De Wave.

La nostra strategia di business mira alla creazione di valore nel lungo periodo per tutti i partner coinvolti nelle nostre attività.

Attraverso una chiara definizione dei temi materiali e degli impegni e un sistema di risk management che incorpora gli aspetti Environmental, Social e Governance (ESG), siamo in grado di gestire il nostro business garantendo la tutela di tutte le risorse impiegate nelle nostre attività.



4 OBIETTIVI SDGs





Uguaglianza di genere ed emancipazione di tutte le donne e ragazze

Nonostante il Gruppo operi in un settore dove la richiesta di manodopera è tipicamente maschile, De Wave promuove le pari opportunità in tutte le divisioni e prevede strumenti che permettano di conciliare la vita privata e il lavoro in modo che le proprie lavoratrici possano usufruire di periodi di maternità e congedi familiari più lunghi e possano essere reintegrate nel loro posto di lavoro una volta conclusosi il periodo di congedo.



Infrastrutture resistenti, industrializzazione sostenibile e innovazione

All'interno del Gruppo l'eccellenza passa anche per l'innovazione tecnica e tecnologica che permettono di migliorare di giorno in giorno la qualità dei prodotti offerti; ma l'innovazione è anche un mezzo per raggiungere una maggiore sostenibilità. Il gruppo infatti, promuove l'utilizzo di materie prime e semi-lavorati a basso impatto ambientale in modo da ridurre l'impronta ambientale dei propri prodotti confermando il proprio ruolo di leader del mercato.



Garantire modelli sostenibili di produzione e consumo

L'attenzione del De Wave Group per la sostenibilità ambientale non si esaurisce nel lavoro di innovazione tecnologica, ma è un valore fondante che la capogruppo promuove nei confronti di tutte le controllate e dei propri fornitori. Allo stesso modo, De Wave promuove il rispetto per le normative nazionali ed internazionali legate alla tutela e salvaguardia dei diritti dei lavoratori e dei diritti umani.

Obiettivi di sostenibilità SDGs

De Wave ha fatto propri i principi sottesi agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, ritenendo fondamentale promuovere tramite le proprie attività e il proprio lavoro il rispetto per l'ambiente e per le comunità nelle quali opera. De Wave Group ha deciso di perseguire i seguenti obiettivi dell'Agenda 2030.

5 **MATRICE DI RILEVANZA ESG**



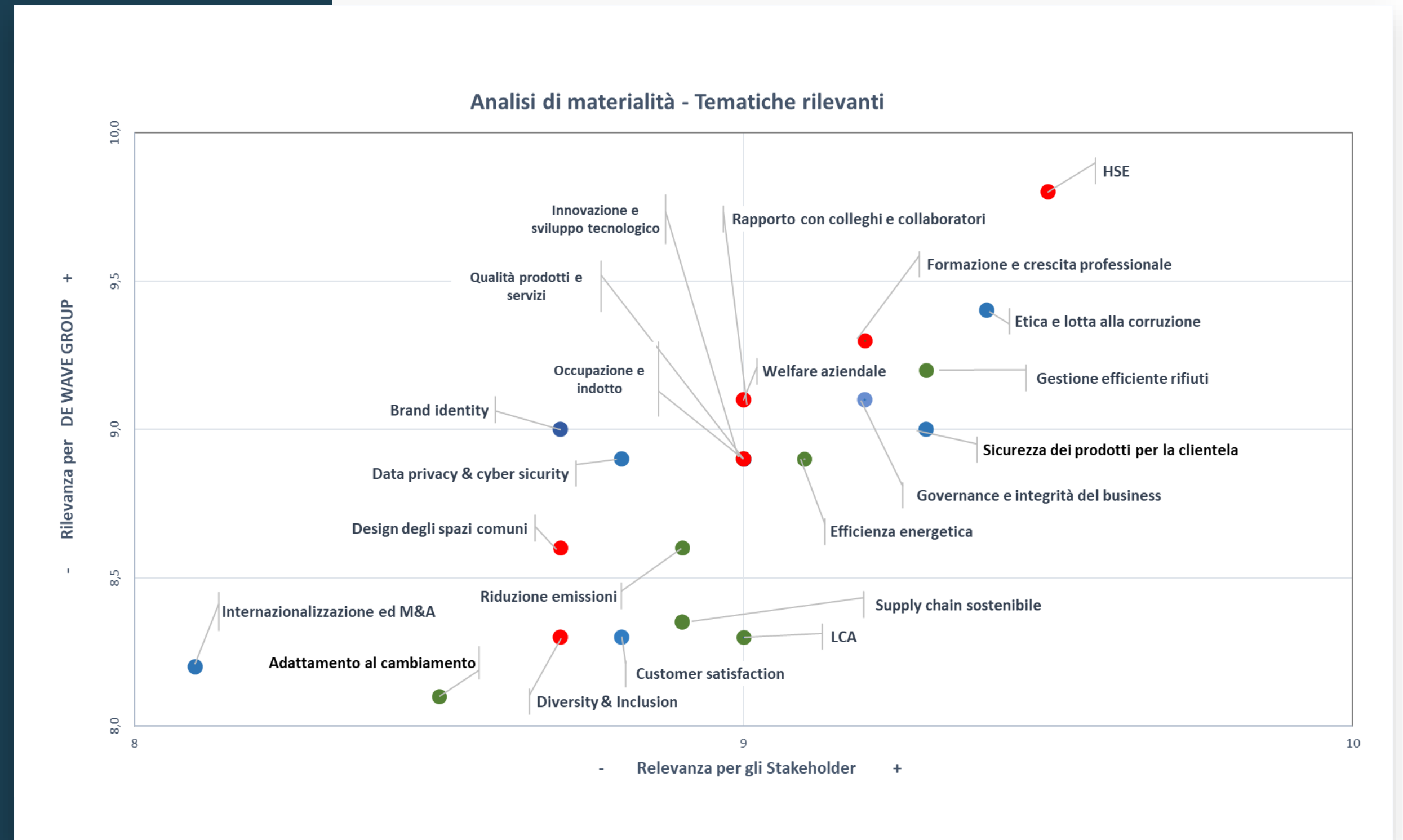
Matrice di rilevanza ESG

È stata condotta un'analisi di materialità ESG tramite la somministrazione di questionari a stakeholder interni ed esterni del Gruppo, ai quali si è chiesto di indicare - su una scala da 1 a 10 - quanto alcuni temi di carattere economico, sociale e ambientale fossero rilevanti per De Wave.

Gli stakeholder interni coinvolti sono stati lavoratori, dipendenti e collaboratori delle controllate di De Wave; mentre gli stakeholder esterni sono stati fornitori e clienti, sia italiani sia esteri.

Il risultato complessivo è illustrato nella seguente matrice, che riporta il livello di rilevanza di ciascun tema per De Wave Group (asse verticale, range 1-10) e per i singoli stakeholder (asse orizzontale, range 1-10).

Il grafico mostra come i risultati collochino le tematiche tutte con valori molto alti, posizionandosi in alto a destra della matrice.





Salute, Sicurezza ed Ambiente (HSE)

La salute e la sicurezza dei lavoratori ed il rispetto dell'ambiente è il tema che, sia per gli Stakeholder interni, sia per gli esterni, ha assunto la massima rilevanza, anche in ragione del tipo di attività di De Wave, che vengono spesso svolte in stabilimento o in cantiere a bordo nave. De Wave è costantemente impegnata nell'adottare tutte le misure necessarie a garantire le migliori condizioni di lavoro per i propri dipendenti così come per tutti i collaboratori esterni.



Formazione e crescita professionale

Consapevole del fatto che le nuove sfide e la continua evoluzione sul piano tecnologico e digitale degli strumenti di lavoro richiedono un continuo aggiornamento, il gruppo continua ad investire in attività formative, sia di natura professionale, sia sulle soft skill, sia sulle tematiche di compliance con le normative vigenti.



Welfare aziendale

La società ha attivato una piattaforma Welfare per fornire uno strumento di conversione del premio di risultato al fine assicurare alla popolazione aziendale la fruizione dei benefici concordati.



Etica e lotta alla corruzione

Il gruppo crede ed investe nella conduzione etica del business e, a tal fine, si è posto obiettivi di diffusione tra i dipendenti di un'opportuna formazione (d.lgs. 231/2001 e norme anti-bribery)



Occupazione ed indotto

Con la continua crescita dimensionale del gruppo cresce anche il senso di responsabilità nei confronti innanzitutto della propria forza lavoro, così come dell'impatto che le attività del gruppo hanno sulla collettività.



Efficienza energetica

Anche sotto la spinta dei recenti innalzamenti dei prezzi dell'energia, De Wave ha intensificato i controlli sui consumi energetici nel gruppo, ed ha cominciato a porre allo studio azioni mirate all'abbattimento dei consumi e all'utilizzo di fonti rinnovabili.



Governance ed integrità del business

Sempre maggiore è l'attenzione sia al rispetto degli standard di processo, sia alla continuità delle attività, intesa come individuazione e rimozione delle vulnerabilità da attacchi informatici esterni (Cyber Security)



Sicurezza dei prodotti per la clientela

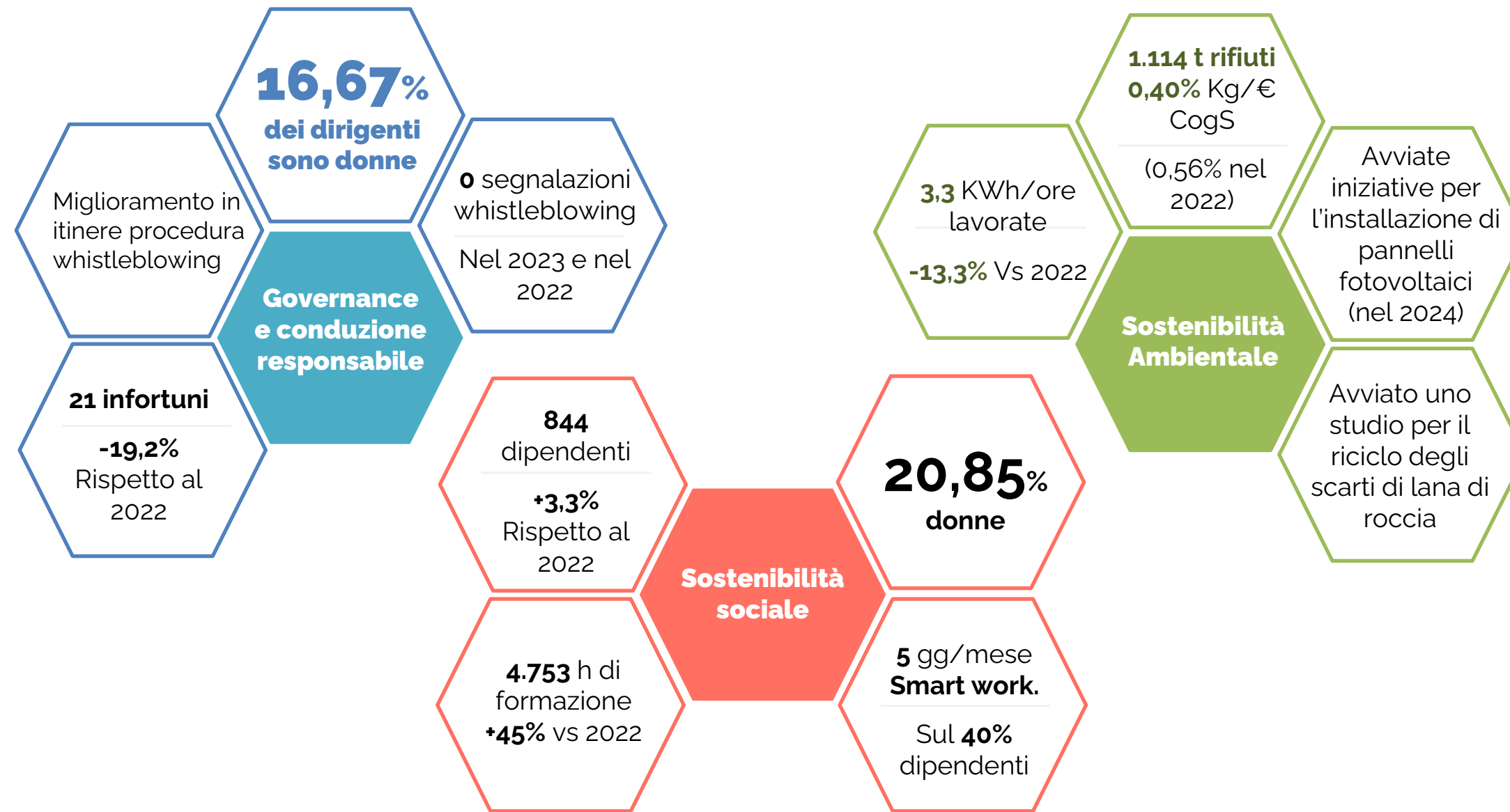
Il tema della salute e sicurezza, già fondamentale quando applicato ai dipendenti, si estende poi ai prodotti di De Wave, di cui fruisce una platea composta da decine di migliaia di passeggeri in navigazione. L'assoluto rispetto degli standard qualitativi e di sicurezza come da prescrizione di legge, così come la continua ricerca di soluzioni tecniche più sicure ed efficienti, sono un tema di fondamentale importanza per De Wave.



Gestione efficiente dei rifiuti

Il crescente senso di responsabilità ambientale del gruppo si estende anche alle attività di smaltimento dei rifiuti principalmente derivanti dalle attività di produzione industriale.

5.3 Matrice di rilevanza ESG

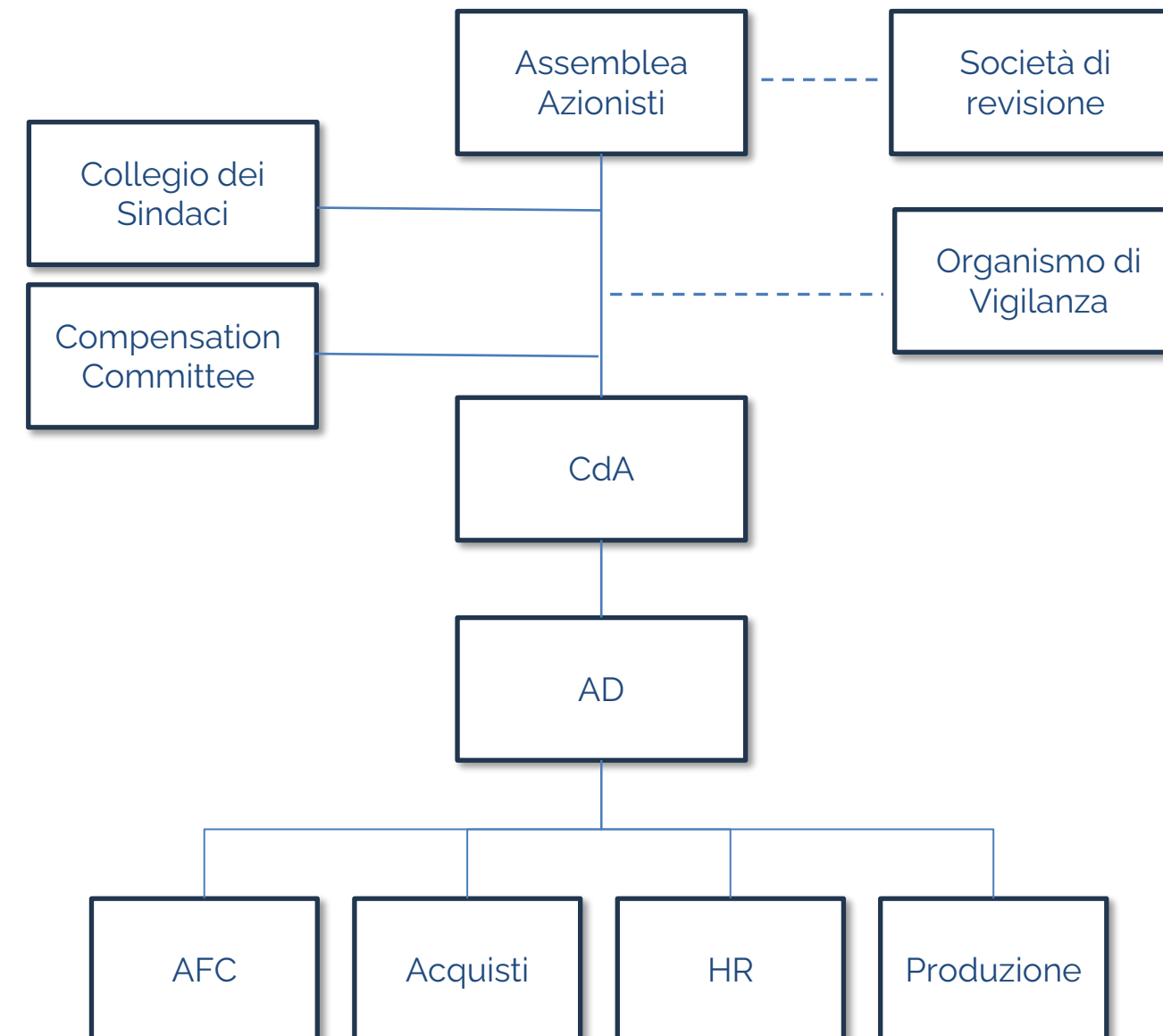


6 GOVERNANCE E CONDUZIONE ETICA E RESPONSABILE DEL BUSINESS



Struttura della Corporate Governance

De Wave Group ha adottato un modello di amministrazione e gestione aziendale di tipo tradizionale, con un Consiglio di Amministrazione dotato di poteri di ordinaria e di straordinaria amministrazione, al cui presidente spettano i poteri di rappresentanza legale della società di fronte ai terzi ed in giudizio, oltre alla firma sociale. A fare da contraltare al CdA, De Wave ha nominato un collegio sindacale, con poteri come da legge, ossia il controllo societario e della gestione d'impresa.



Consiglio di amministrazione

L'attuale Consiglio in carica è stato nominato dall'Assemblea degli Azionisti in data 29 giugno 2022, per una durata illimitata, ed è composto da 5 membri, di cui tre appartenenti al Fondo di Private Equity che controlla il gruppo.

Collegio sindacale

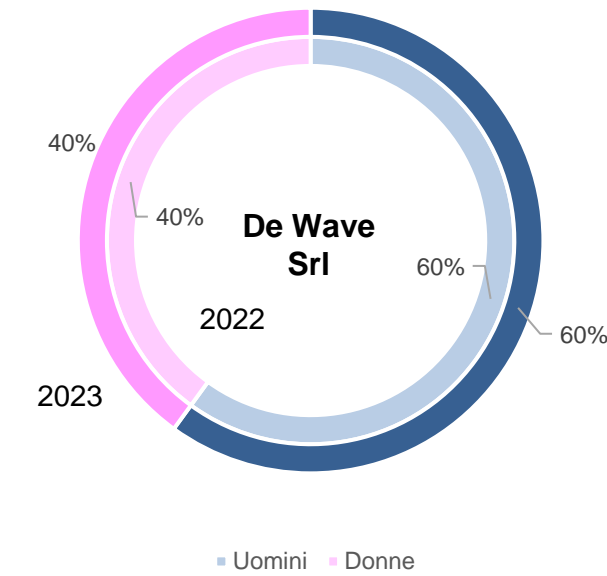
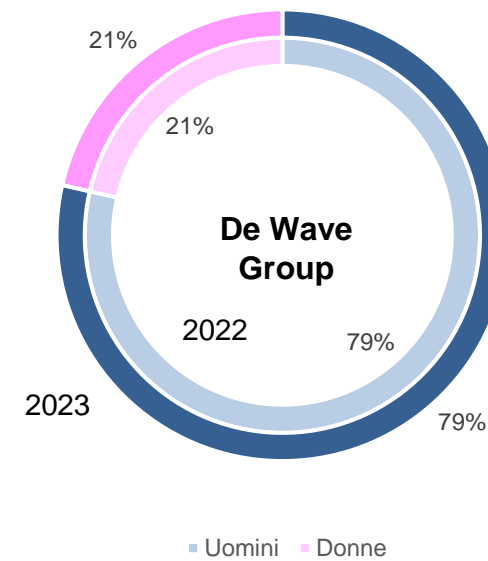
Il collegio sindacale di De Wave S.r.l. è composto da 3 membri: due sindaci ordinari e il presidente del collegio stesso (oltre ai 2 membri supplenti).

Organismo di vigilanza

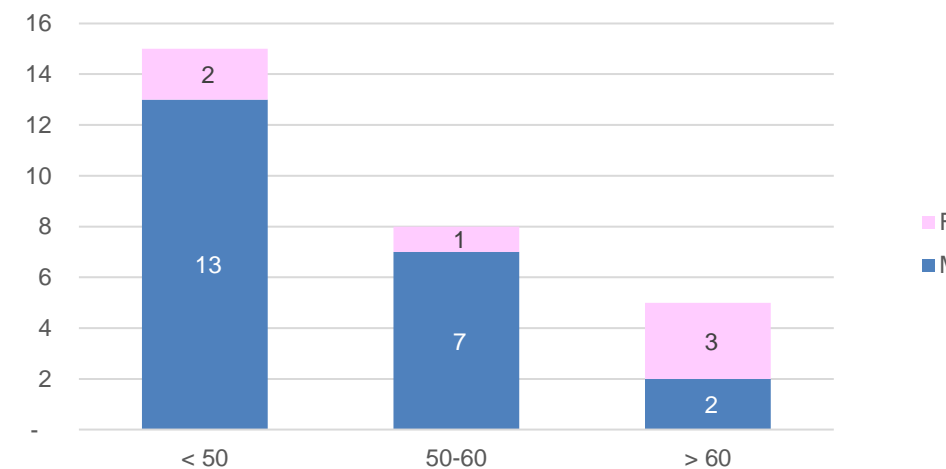
De Wave S.r.l e Precetti hanno istituito un Organismo con funzioni di vigilanza e di controllo per garantire il funzionamento, l'efficacia, l'adeguatezza e l'osservanza del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato, allo scopo di prevenire i reati dai quali possa derivare la responsabilità amministrativa. Nell'esercizio delle sue funzioni, l'Organismo opera secondo principi di autonomia e indipendenza.

Società di revisione

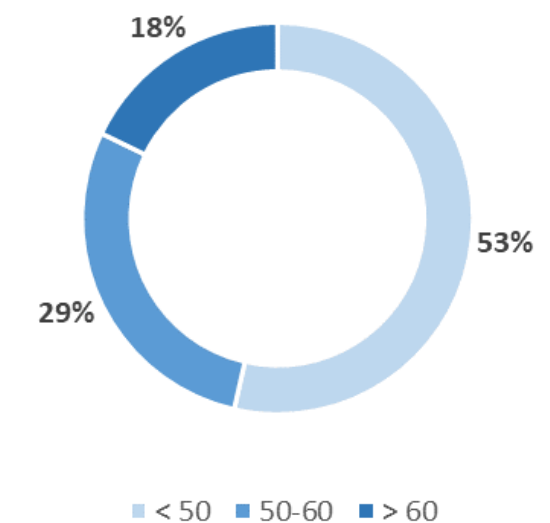
Ai sindaci si affianca PRICEWATERHOUSECOOPERS S.P.A., in qualità di società di revisore legale anche per Precetti, Tecnavi, Palamar e PM 4.0



Ripartizione componenti CdA per fascia d'età



Ripartizione di genere nei Consigli di Amministrazione



Governance e integrità del business

I componenti del collegio sindacale sono:

- Presidente Del Collegio Sindacale NICODEMI LUCA
- Sindaco MIGLIETTA ANGELO
- Sindaco FASCE PAOLO
- Sindaco Supplente REDAELLI FABRIZIO
- Sindaco Supplente BARISONE ELISABETTA

Tutti i componenti del collegio sindacale sono iscritti al registro dei revisori legali.

Nome della Società	Composizione del Consiglio di Amministrazione	Numero di Consiglieri	Data di nomina	Età media	% di genere in CdA
DE WAVE S.R.L.	Presidente Consiglio Amministrazione POMPILI RICCARDO Consigliere Delegato MACHIERALDO MATTEO FRANCESCO Consigliera SIGLER MARY ANN Consigliera KALAWSKI EVA M Consigliere HOLLAND JOHN GERALD	5	29 settembre 2022	56 anni	40% donne 60% uomini
DE WAVE POLSKA	Presidente SCROGLIERI GABRIELE Consigliere POMPILI RICCARDO	2		48 anni	100% uomini
PRECETTI S.R.L.	Presidente Consiglio Amministrazione SCROGLIERI GABRIELE Consigliere POMPILI RICCARDO	2	29 giugno 2022	48 anni	100% uomini
PRECETTI INC	DPTS PAOLO PASSALACQUA Director RICCARDO POMPILI AT DAWN WALLOCH AS SARA GRASSI AS JUSTIN MAROLDI	5			20% donne 80% uomini
PM 4	Presidente Consiglio Amministrazione BUSATTA MIRCO Amministratore Delegato MINGARDI DAVIDE Amministratore Delegato PESAVENTO PIETRO ANTONIO Amministratore Delegato POMPILI RICCARDO	4	07 luglio 2020	54 anni	100% uomini
PM 5	Amministratrice Unica FANCELLO FABIANA	1	07 luglio 2022	51 anni	100% donne
PALAMAR	Presidente Consiglio Amministrazione POMPILI RICCARDO Consigliere Delegato MACHIERALDO MATTEO FRANCESCO Consigliera Delegata GIACCIO VALENTINA	3	07 ottobre 2021	42 anni	33% donne 67% uomini
TECNAVI	Presidente Consiglio Amministrazione COSTA STEFANO Consigliere POMPILI RICCARDO Consigliere MACHIERALDO MATTEO FRANCESCO	3	29 giugno 2022	51 anni	100% uomini
WINGECO	Presidente Consiglio Amministrazione POMPILI RICCARDO Consigliere: MACHIERALDO MATTEO FRANCESCO Amministratore Delegato: CORBANI MARCO	3	28 dicembre 2022	42 anni	100% uomini

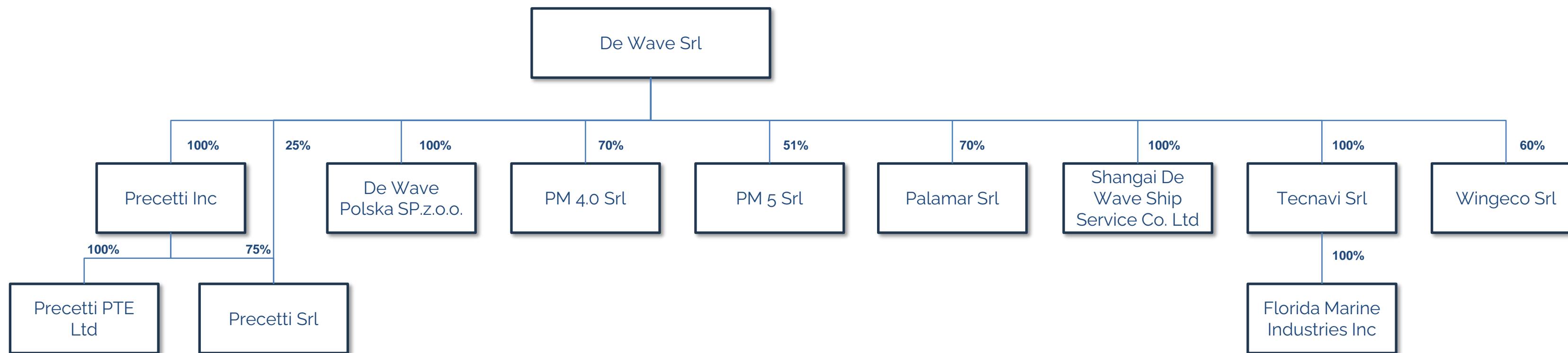
La struttura del gruppo

Il gruppo De Wave è controllato al 100% dal fondo Platinum Equity, che lo ha acquisito nel 2019 rilevandolo da un precedente fondo di private equity e che da allora ha avviato un profondo processo di trasformazione.

A fine 2022 De Wave perfeziona l'acquisizione di Wingeco, azienda genovese che progetta e installa involucri, serramenti, balaustre, elementi di chiusura e tamponamento in vetro e alluminio per il settore navale e per il settore edile. Grazie a questa acquisizione da gennaio **2023** il gruppo ha arricchito la gamma dei propri prodotti

Sempre ad inizio 2023 diviene pienamente operativa la filiale di Shanghai

Nel corso del 2024 il gruppo intende continuare la crescita tramite nuove acquisizioni che estendano ulteriormente la gamma dei propri prodotti e servizi, ed allo stesso tempo procedere ad un'attività di razionalizzazione dell'assetto di gruppo, tramite successive fusioni.



Legalità e prevenzione alla corruzione

MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE (MOG)

Il Consiglio di Amministrazione di De Wave nel corso del 2015 ha deciso di adottare un **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (c.d. MOG)** come previsto dal d.lgs. n. 231/2001 e s.m.i., allo scopo di prevenire la commissione di comportamenti illeciti e per esonerare l'ente dalla responsabilità amministrativa/penale applicabile qualora venga commesso un reato potenzialmente perseguibile ai sensi del suddetto Decreto. Allo stesso modo anche Precetti ha adottato modelli organizzativi e gestionali ai sensi del d.lgs. 231/2001, che vengono applicati dalla società alle sue controllate.

Già **nel corso del 2020** la Società aveva effettuato una revisione generale del Modello Organizzativo (Policy relativa al whistleblowing e Policy of business conduct, antibribery & anticorruption, in conformità con il FCPA e con le corrispondenti norme italiane).

De Wave si impegna ad implementare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo su tutte le partecipate nel prossimo biennio. L'obiettivo finale è quello di **garantire un alto standard di governance e integrità in tutte le attività del Gruppo**; ciò contribuirà a rafforzare la reputazione, a promuovere la fiducia dei clienti e degli investitori, nonché a mitigare i rischi legali e reputazionali. Inoltre, l'estensione del MOG 231 a tutte le partecipate favorirà la condivisione delle migliori pratiche, l'allineamento delle politiche aziendali e la diffusione di una cultura etica comune permettendo al Gruppo di agire in modo coeso e responsabile e ponendo le basi per un futuro sostenibile e di successo.

Codice etico anticorruzione e trasparenza, DEI, Anti-ritorsione

Nel corso degli anni precedenti le società De Wave S.r.l. e Precetti avevano già adottato un **codice etico**, parte integrante e sostanziale del Modello Organizzativo e Gestionale, che sancisce i principi ai quali deve uniformarsi il comportamento di ciascuno dei destinatari, ossia gli amministratori, i sindaci e tutti i componenti degli organi sociali così come i dipendenti della società, ivi inclusi i dirigenti, e i collaboratori e consulenti che agiscono in nome e/o per conto della Società.

Tale documento raccomanda di **evitare ogni azione che possa comportare una pressione illecita** o, comunque, un'influenza indebita sulle attività di funzionari o incaricati di pubblico servizio di una pubblica amministrazione o che possa minare l'indipendenza di giudizio e/o di decisione di terze parti. Nel codice etico, avente valenza contrattuale, viene specificato che sono oggetto di sanzione tutte le condotte finalizzate ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile alla società stessa. Il documento fa espresso divieto di offrire, direttamente o indirettamente, denaro, doni o altre utilità a funzionari della pubblica amministrazione, incaricati di pubblico servizio e/o a persone a loro collegate da rapporti di parentela.

Nel corso del **2023** il Modello di Organizzazione e Gestione è stato sviluppato anche per le società **Tecnavi** e **Wingeco**, a cui è stato conseguentemente esteso il Codice Etico di Gruppo.

Sempre nel corso dell'anno sono state definite e pubblicate due nuove policy, indirizzate nello specifico a normare le politiche negli ambiti **Diversity, Equity & Inclusion**, ed **Anti-ritorsione**.

Queste nuove policy vanno ad arricchire il corpo delle policy di gruppo, che saranno progressivamente estese a tutte le società del gruppo



Sistema di segnalazione violazioni al

Codice Etico - Whistleblowing

De Wave reputa fondamentale per il proprio successo e la propria reputazione che eventuali presunte violazioni o tentativi di violazione del Codice etico, delle politiche o di eventuali leggi o regolamenti applicabili siano tempestivamente segnalati e trattati correttamente, per evitare conseguenze dannose.

A tal fine si è dotata di una procedura di **Whistleblowing**, che stabilisce e dettaglia gli standard relativi al processo di segnalazione, attraverso la quale dipendenti e partner commerciali possono segnalare qualsiasi presunta violazione o tentativo di violazione del Codice etico

Seguendo le disposizioni della nuova normativa in materia di segnalazioni (D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24), le società devono compiere ogni ragionevole sforzo per garantire la riservatezza dell'identità della persona segnalante, o di ogni altro soggetto coinvolto nella segnalazione.

A tal fine il gruppo De Wave si è dotato di una **piattaforma certificata** che consente al segnalante di effettuare le segnalazioni anche in forma totalmente anonima.

Compensation Committee

De Wave si è dotata di un Comitato "Compensation & Benefit", che si riunisce mensilmente al fine di definire le politiche di compensation, valutare le performance delle figure apicali ed in generale garantire un'equa ed adeguata remunerazione ai propri dipendenti.

Identificazione dei rischi

De Wave identifica, valuta e monitora i rischi inerenti la propria attività, inclusi i rischi sicurezza e ambientali tramite specifiche figure nominate con apposita delega e procura, quali i dirigenti di sicurezza di cui all'Art. 16 del TUS (D.lgs. 81/2008) e tramite i preposti di sicurezza di cui all'Art. 19 del TUS. A queste figure si aggiunge il RSPP, ASPP, RLS, nonché un OdV (Organismo di Vigilanza) di cui all'Art. 6 del D.lgs. 231/2001. Il framework di riferimento è la ISO 31000.



Cyber-Security

Già nel corso del **2022** il gruppo aveva avviato un percorso di rafforzamento dei sistemi di difesa aziendale e di progressiva formazione e sensibilizzazione dei dipendenti in materia di cyber-security. Tra questi ricordiamo:

- Impostazione strumenti di monitoraggio continuo delle vulnerabilità del sistema
- Introduzione per tutti i dipendenti di De Wave della MFA (Multi Factor Authentication)
- Primo ciclo di formazione Cyber-Security Awareness (sensibilizzazione sui rischi legati all'utilizzo di strumenti informatici)

Il **2023** ha visto l'implementazione di ulteriori misure di sicurezza, quali:

- sostituzione della vecchia infrastruttura di controllo cybersecurity con apparati in linea con gli standard suggeriti dall'Azionista (firewall e switch Fortinet)
- implementazione software di controllo traffico Fortimanager e Fortianalyzer
- lancio di una nuova campagna di Cybersecurity Awareness con formazione online Cyberguru
- attivazione di policy più stringenti sull'uso della messaggistica aziendale
- assessment cyber security delle reti De Wave con strumenti Cynet su tutti i dispositivi aziendali
- verifica dell'assenza di dati aziendali nel darkweb

Gli investimenti in sicurezza informatica proseguiranno seguendo una roadmap Cyber-essential, in continuo aggiornamento, che per il **2024** prevede, tra le altre, le seguenti iniziative:

- Adozione di nuovi strumenti di back-up con replica su un data center esterno sia per i dati locali, sia per quelli in cloud
- Definizione ed adozione di policy e procedure per un corretto utilizzo degli strumenti informatici, anche in ottemperanza alla direttiva sulla privacy (GDPR)
- Definizione delle procedure da adottare in caso di cyber-incident
- Patch management: automazione degli aggiornamenti del sistema operativo client e server
- Implementazione MFA anche sulle connessioni VPN dei client

Al fine di elevare gli standard di sicurezza, ridondanza e continuità, il gruppo persegue una politica di progressiva migrazione dei propri applicativi principali (ERP, ...) da infrastruttura on-premise verso soluzioni cloud o in data center esterni.

Valore generato per gli Stakeholder

Nel corso del 2023 il gruppo De Wave ha generato nel mondo un valore economico pari a **336 M€**, e di questo ha distribuito ai propri Stakeholder **318 M€** (+18,9% rispetto al 2022).

Di seguito si riporta la rendicontazione secondo le indicazioni del principio "Valore economico diretto generato e distribuito" 201-1 dei GRI Standard.

	2022	2023	Var %	
Valore economico generato	283.629	336.338	18,6%	Ricavi delle vendite
Ricavi	283.618	336.187	18,5%	Interessi attivi
Proventi finanziari	11	150	1305,3%	
Valore economico distribuito	268.040	318.567	18,9%	
Costi operativi	222.652	257.705	15,7%	Pagamenti ai fornitori
Costi del personale	37.637	47.483	26,2%	Pagamenti ai dipendenti
Dividendi	0	0	0,0%	Pagamenti ai fornitori di capitale - Azionisti
Interessi passivi ed oneri fin.	5.791	9.255	59,8%	Pagamenti ai fornitori di capitale - Banche
Imposte e tasse	1.939	4.092	111,1%	Pagamenti alla Pubblica Amministrazione
Donazioni e contributi	21	32	52,4%	
Valore economico trattenuto	15.589	17.770	14,0%	

Imposte e tasse versate alla Pubblica Amministrazione

€/000	2022	2023	Var %
Italia	1.696	3.317	95,7%
Polonia	19	10	-47,4%
Singapore	97	41	-57,3%
USA	128	724	466,5%
Totale	1.939	4.092	111,1%

Pagamenti ai dipendenti

€/000	2022	2023	Var %
Italia	32.659	41.263	26,3%
USA	1.519	3.719	144,8%
Polonia	2.372	2.461	3,7%
Singapore	182	31	-82,9%
Cina	0	9	0,0%
Finlandia	904	0	-100,0%
Totale	37.637	47.483	26,2%

7 SOSTENIBILITÀ SOCIALE ED IMPATTO



La catena di fornitura

Il controllo dei processi, prodotti e servizi forniti dall'esterno è riportato nel Manuale del Sistema di Gestione per la Qualità. L'obiettivo di De Wave Group è garantire la conformità delle forniture e degli allestimenti consegnati al Cliente, assicurata grazie a controlli sui materiali, componenti, servizi e lavorazioni, in rapporto alla rilevanza e complessità della fornitura e delle conseguenze di eventuali difettosità.

Per assicurare la conformità di quanto approvvigionato, gli Uffici Acquisti mettono in atto controlli preventivi sui fornitori e ricevono feedback su eventuali non conformità, mentre il controllo su forniture, servizi e lavorazioni vengono affidate all'esterno ed effettuati dalle funzioni esecutive di commessa.

Le società del gruppo De Wave acquistano principalmente:

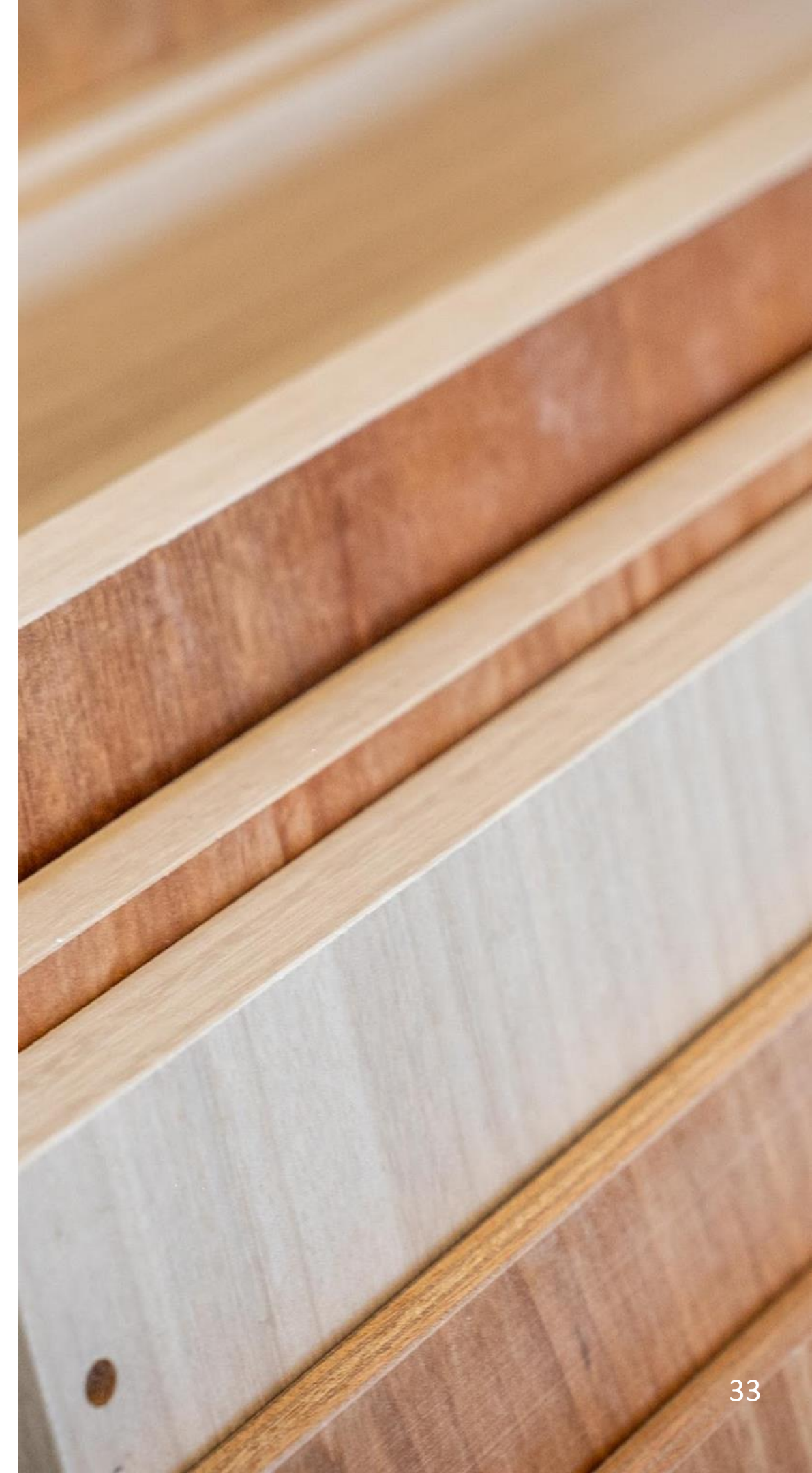
- Materiali, componenti ed accessori per la produzione dei manufatti negli stabilimenti, per gli allestimenti a bordo e per la vendita di ricambi
- Lavorazioni in subappalto per i montaggi e gli allestimenti a bordo
- Lavorazioni e servizi ausiliari alla realizzazione dei manufatti e degli allestimenti (es. verniciature, incollaggi, operazioni di collaudo, servizi di logistica, ...)
- Servizi professionali per attività di progettazione
- Servizi professionali per la gestione fiscale, consulenze, certificazioni, ...

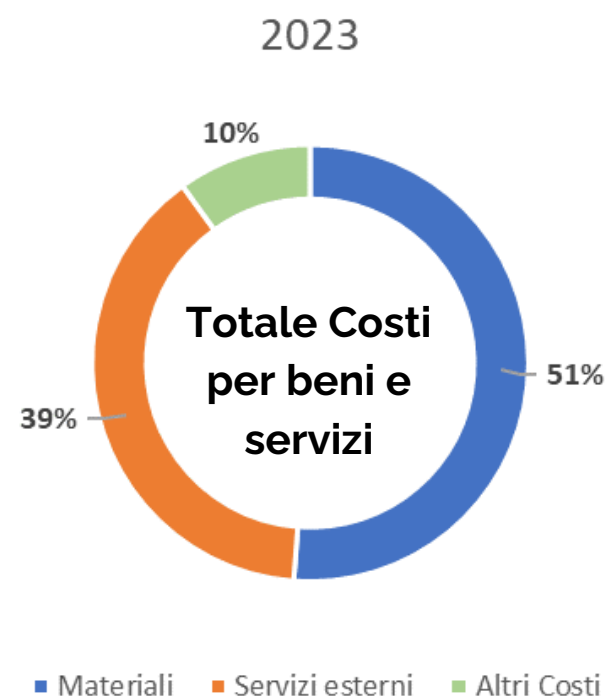
Al fine di garantire elevati standard qualitativi nei propri prodotti/allestimenti, De Wave si serve unicamente di fornitori qualificati, ovvero di quei fornitori che soddisfano almeno una delle seguenti condizioni:

- da almeno due anni effettuano forniture e/o prestazioni con esito soddisfacente (prive di non conformità)
- o hanno superato la valutazione da parte del Responsabile SGQ

La qualifica può anche essere revocata nel caso in cui il numero di non conformità superi, nel tempo, una soglia stabilita.

Sia in fase di qualifica che di monitoraggio viene dato rilievo alle tematiche di sicurezza, ambiente e tutela dei diritti del lavoro, con specifica attenzione agli aspetti etici, reputazionali e di compliance 231 dei fornitori.





Tipologie di acquisti

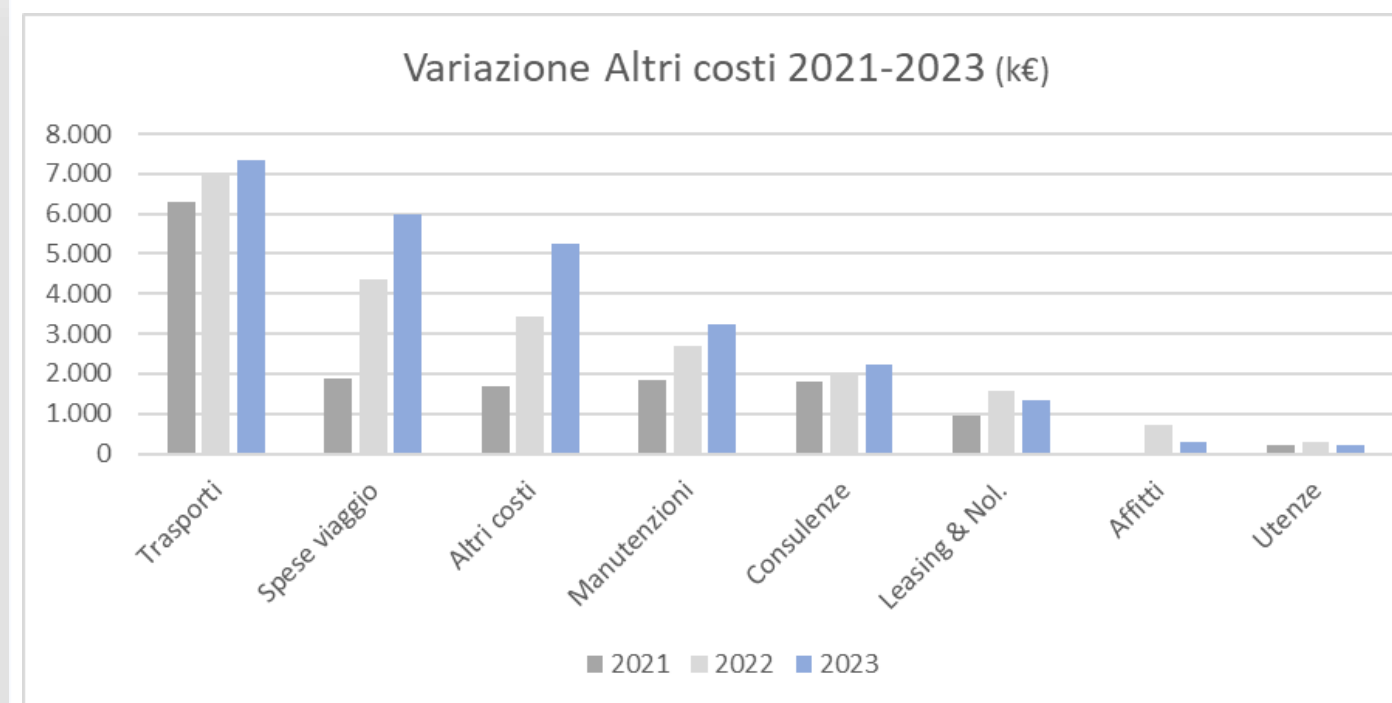
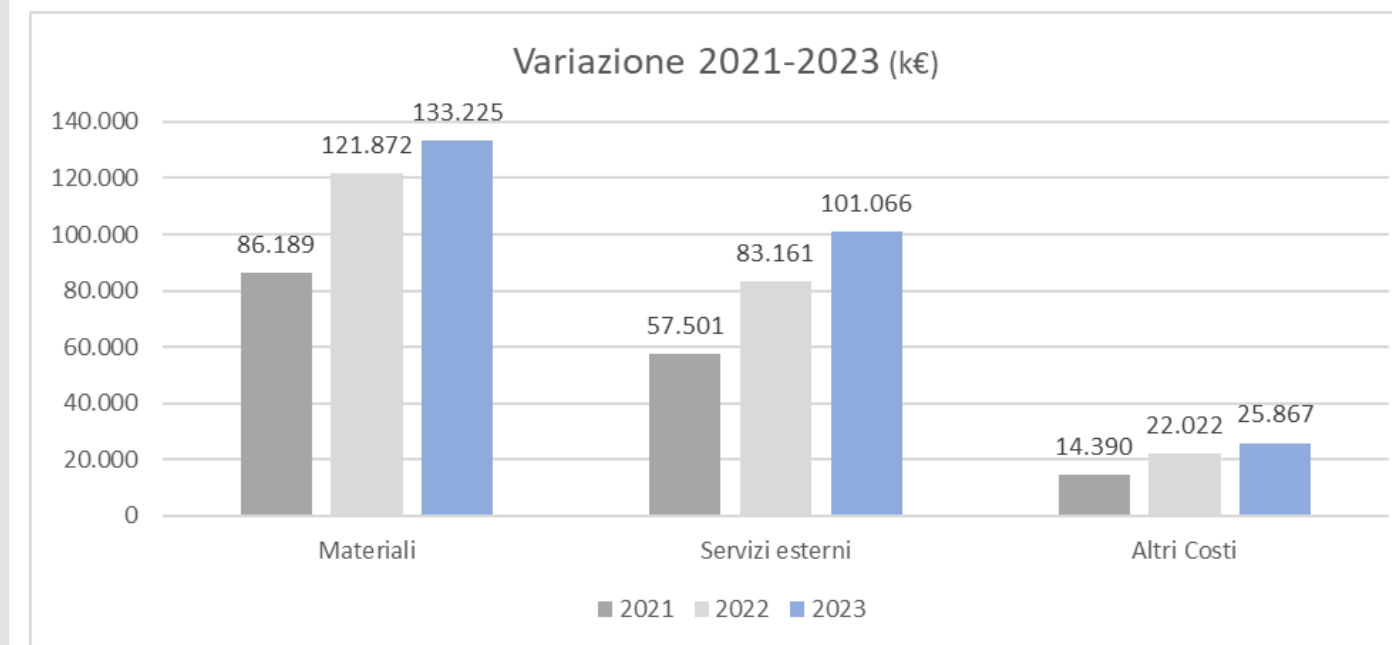
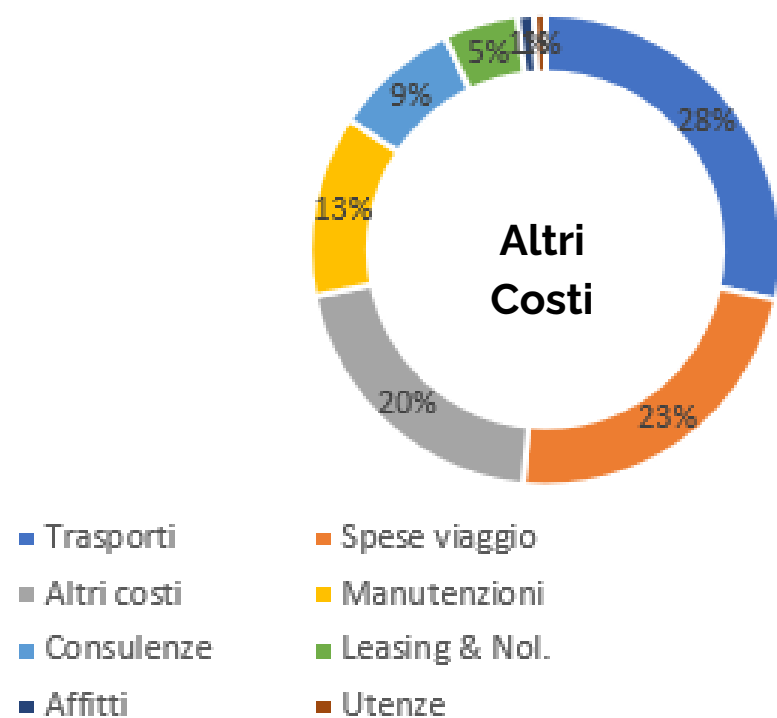
Ben il 90% dei costi per materiali, beni e servizi acquistati (con l'esclusione quindi del costo del lavoro interno) è legata, in quasi ugual misura, a materiali (materie prime, consumabili, ...) e servizi esterni (produzione, montaggi a bordo, ...).

Il restante 10% si divide nelle categorie riportate in basso a sx, tra cui spiccano:

- trasporti (28%)
- spese viaggio (23%)

I dati si riferiscono alla spesa effettuata da tutte le società del gruppo nel corso del 2023.

Nel 2023 i costi sono aumentati rispetto ai due anni precedenti, sia per l'incremento dei volumi, sia per l'ingresso nel gruppo di una nuova società

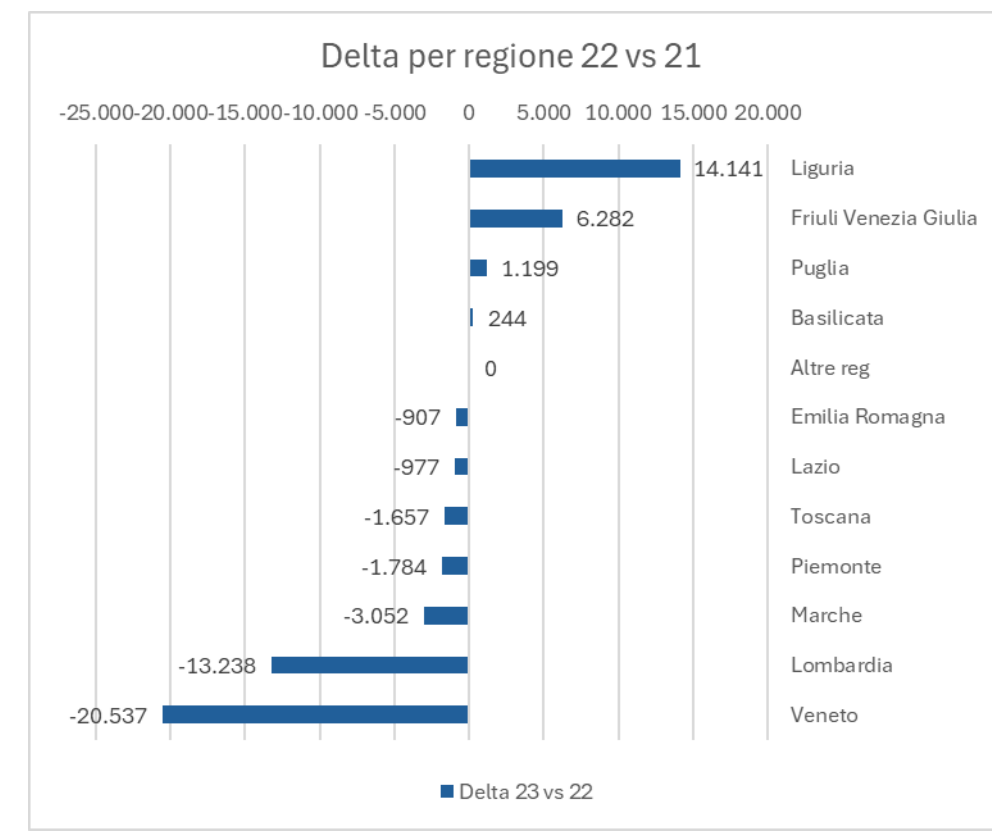
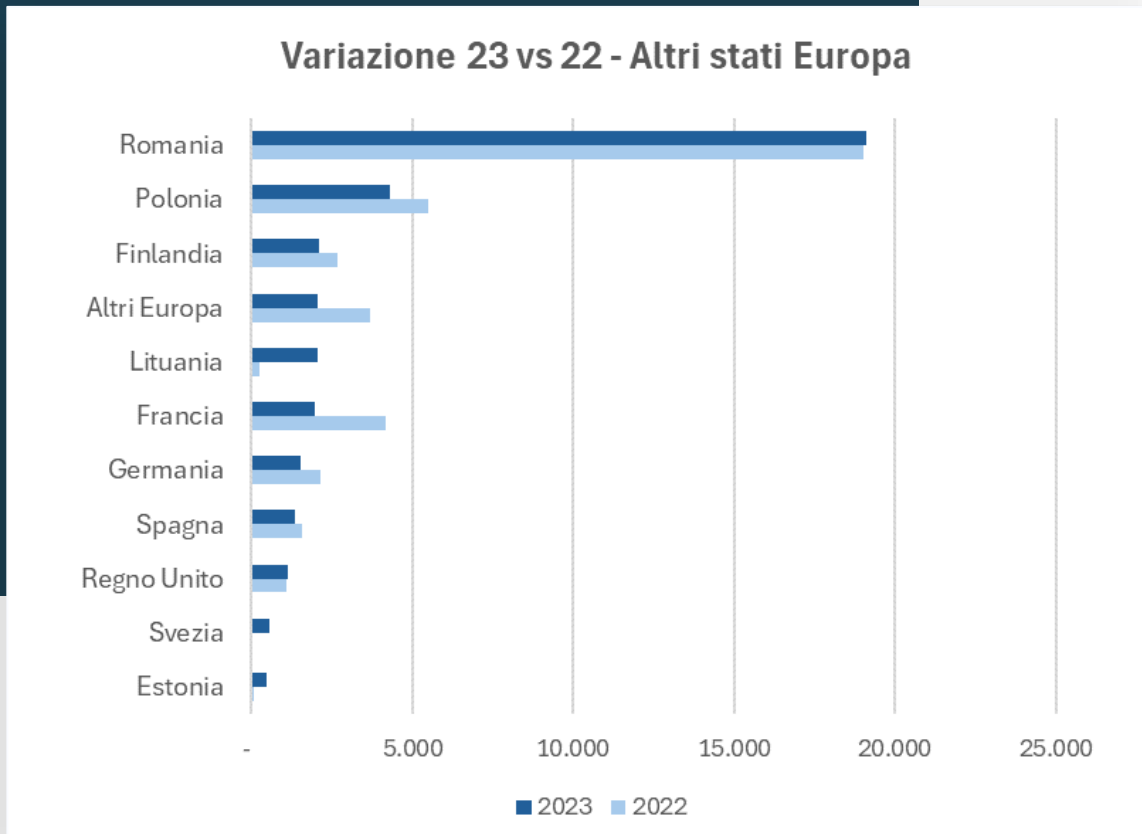
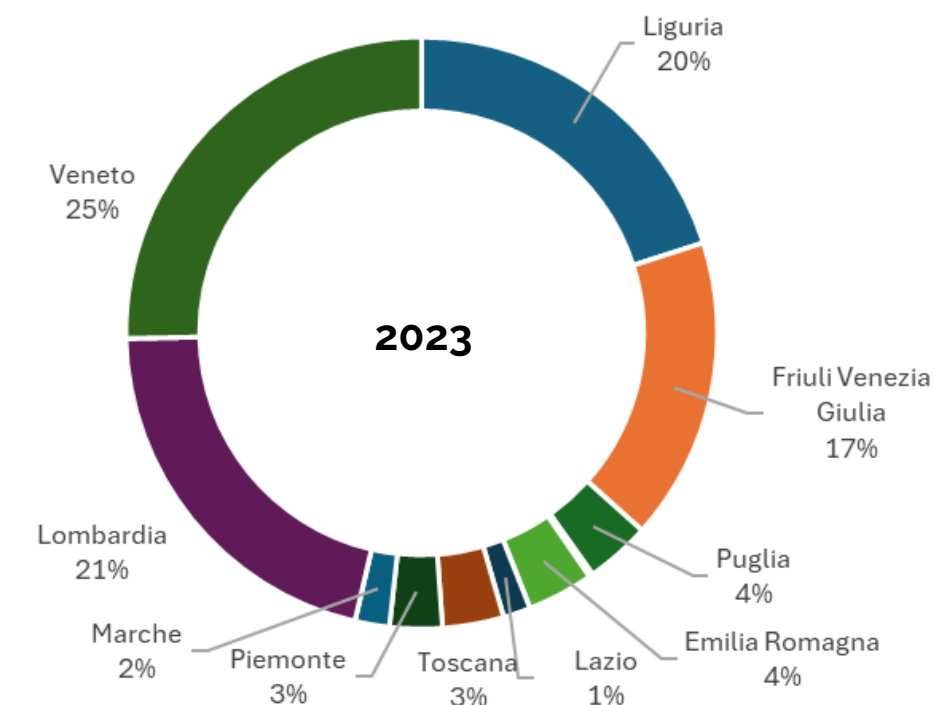
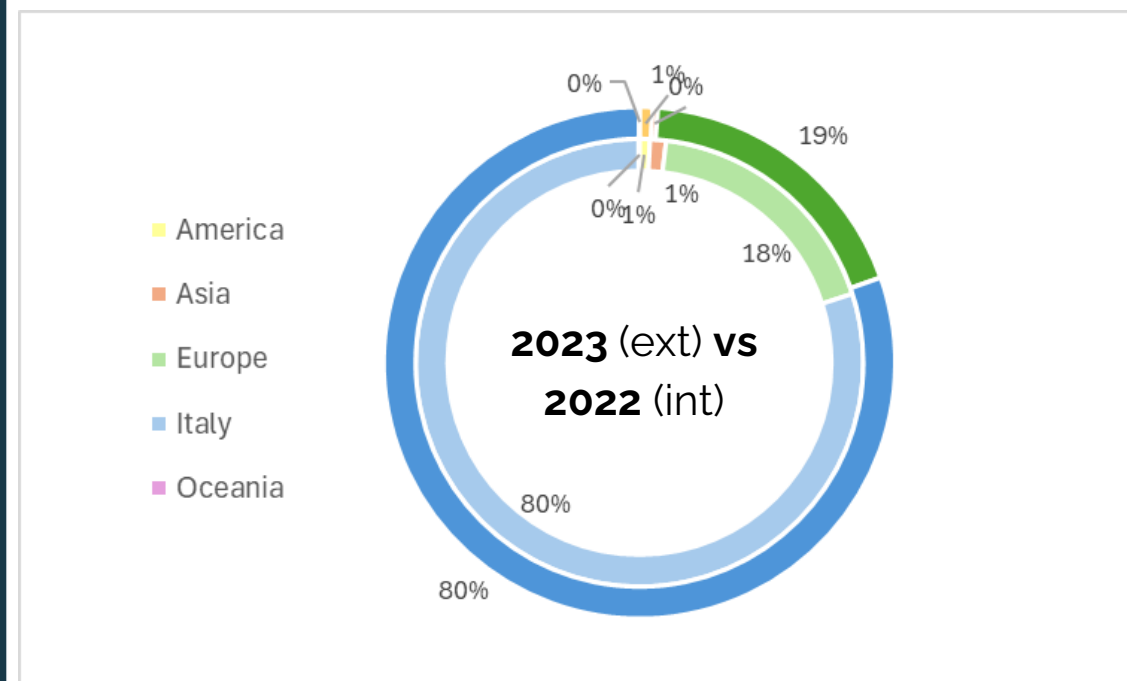


Acquisti per area geografica

De Wave intende valorizzare le aziende italiane e predilige quindi fornitori nazionali: come emerge dai dati infatti, il **99%** del totale acquisti 2023 si è concentrato su fornitori europei, e tra questi ben l'**80%** insiste su fornitori italiani, mentre il restante **19%** è distribuito tra vari stati europei, primi tra tutti Romania e Polonia.

Come si vede questi rapporti rimangono pressoché invariati tra i due anni; con particolare riferimento all'Europa, nel corso del 2023 si è registrato un aumento di acquisti da paesi del nord Europa (Lituania, Svezia, Estonia), ed un corrispondente calo su Polonia, Francia, Germania.

A livello nazionale invece gli acquisti si concentrano nelle tre regioni in cui sono basate le principali sedi italiane del gruppo (Liguria e Veneto e Friuli), assieme alla Lombardia che insieme coprono il 76% degli acquisti, con una particolare crescita, rispetto al 2022, in Liguria e Friuli, a discapito di Lombardia e Veneto. I dati si riferiscono alle società De Wave Srl, Tecnavi, Palamar e Wingeco.



Il prodotto al centro dello sviluppo

I prodotti quali pannelli, porte, pareti, soffitti, ponti e i relativi materiali di rivestimento rispettano gli standard di prodotto internazionali, e risultano **certificati da Enti accreditati**, quali:

- Prove specifiche relative all'isolamento acustico per via aerea secondo le norme UNI EN ISO 10140-2:2010 e UNI EN ISO 717-1:2013, la resistenza all'urto da corpo molle secondo la guida ETAG 003:2012, la norma UNI ISO 7892:1990 e la resistenza agli urti da corpo molle e duro secondo le norme UNI 8201:1981 e UNI ISO 7892:1990 garantendo ogni prodotto secondo questi standard, norme talvolta non presenti in alcun disposto legislativo;
- Conformità alla Protezione antincendio e ai requisiti della Direttiva sull'equipaggiamento marittimo (MED) 2014/90/UE, e dei Regolamenti (UE) 2020/1170, 2018/773, 2021/1158, 2019/1397 oltre che gli standard di prova ivi compresi.

CATEGORIA / ARGOMENTO	TITOLO
UNI EN ISO 9001	Sistemi di gestione per la qualità
UNI EN ISO 9000	Sistemi di gestione per la qualità: Fondamenti e vocabolario
UNI EN ISO 9004	Gestire un'organizzazione per il successo durevole L'approccio della gestione per la qualità
UNI EN ISO 10005	Sistemi di gestione per la qualità: Linee guida per i piani della qualità
UNI EN ISO 14001	Sistema di Gestione Ambientale
UNI EN ISO 19011	Linee guida per gli audit dei sistemi di gestione per la qualità e/o di gestione ambientale
UNI EN 10088-1	Acciai inossidabili Lista degli acciai inossidabili
UNI EN ISO 10545	Piastrelle di ceramica
UNI EN 14411	Piastrelle di ceramica Definizione, classificazione, caratteristiche e marcatura
UNI EN 14428	Pareti doccia Requisiti funzionali e metodi di prova
UNI EN 14668:2015	Apparecchi sanitari, lavabi Requisiti funzionali e metodi di prova

Il Gruppo si impegna costantemente a rispettare le norme riportate, talvolta volontarie, al fine di conseguire elevati standard qualitativi.

Obiettivo cardine del Gruppo è proporre e sviluppare offerte con un alto grado di personalizzazione, disegnando e progettando il design dei propri prodotti sulla base delle esigenze specifiche del singolo cliente. Ciò comporta una gestione attiva e delle strategie di approvvigionamento durante ogni singola fase di sviluppo e realizzazione della commessa, in costante sinergia con i fornitori e alla continua ricerca di soluzioni ad alto valore aggiunto.

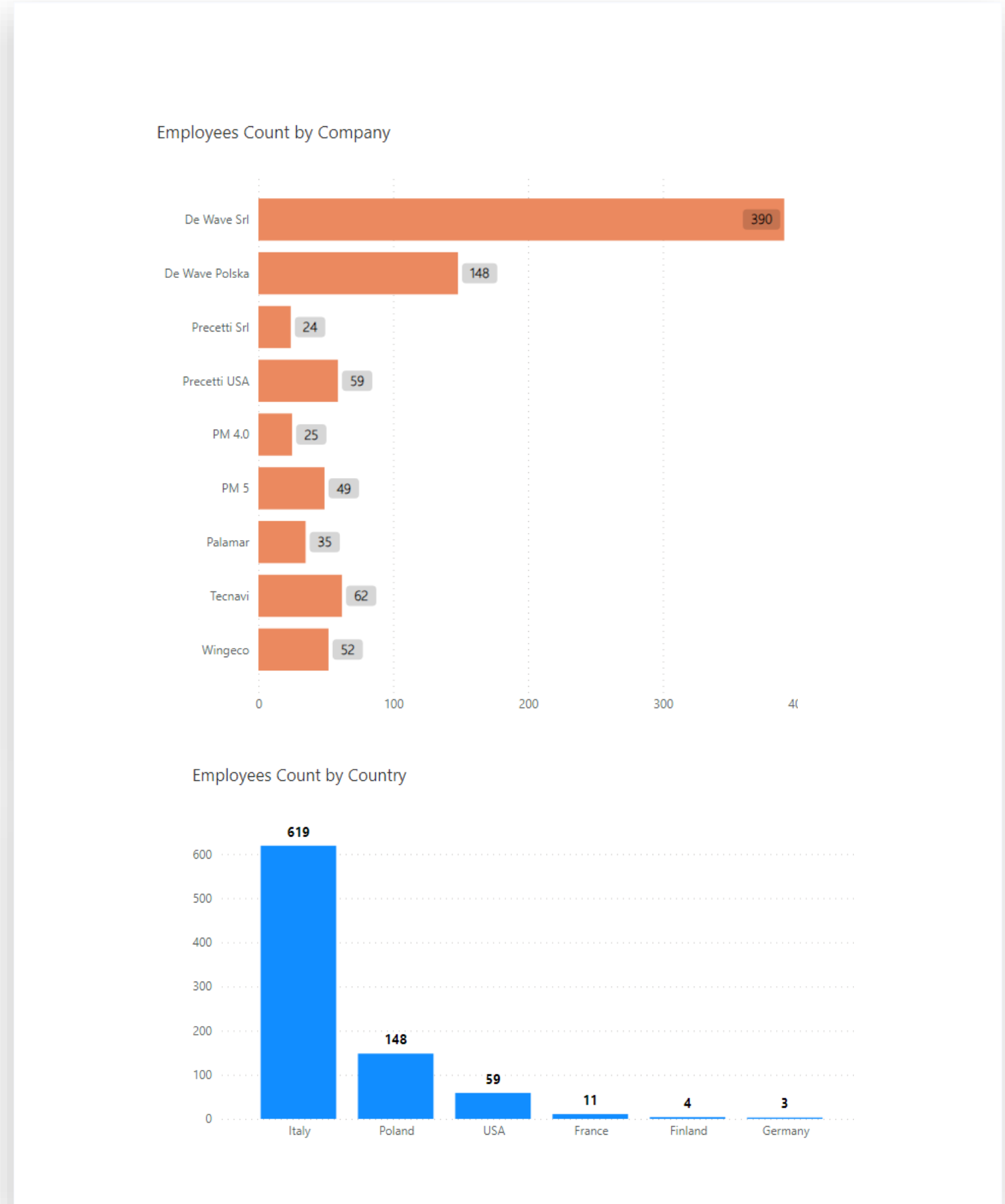
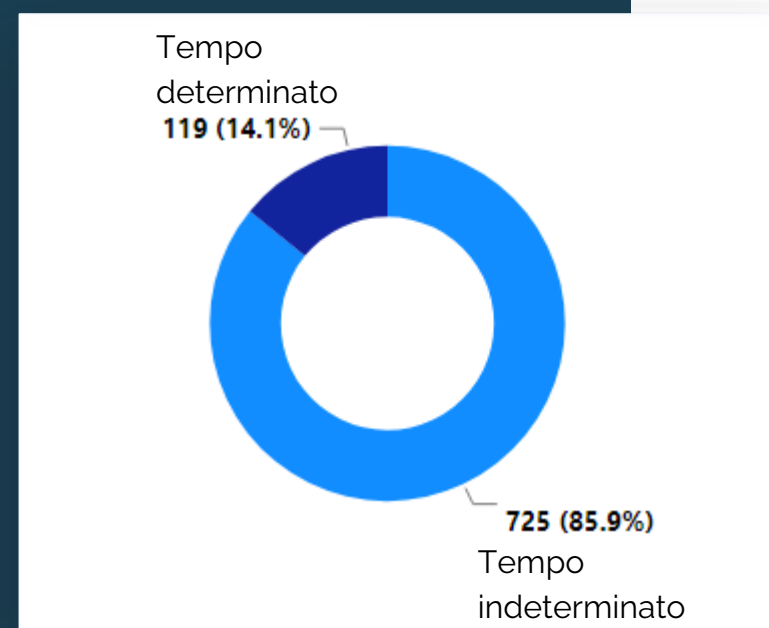
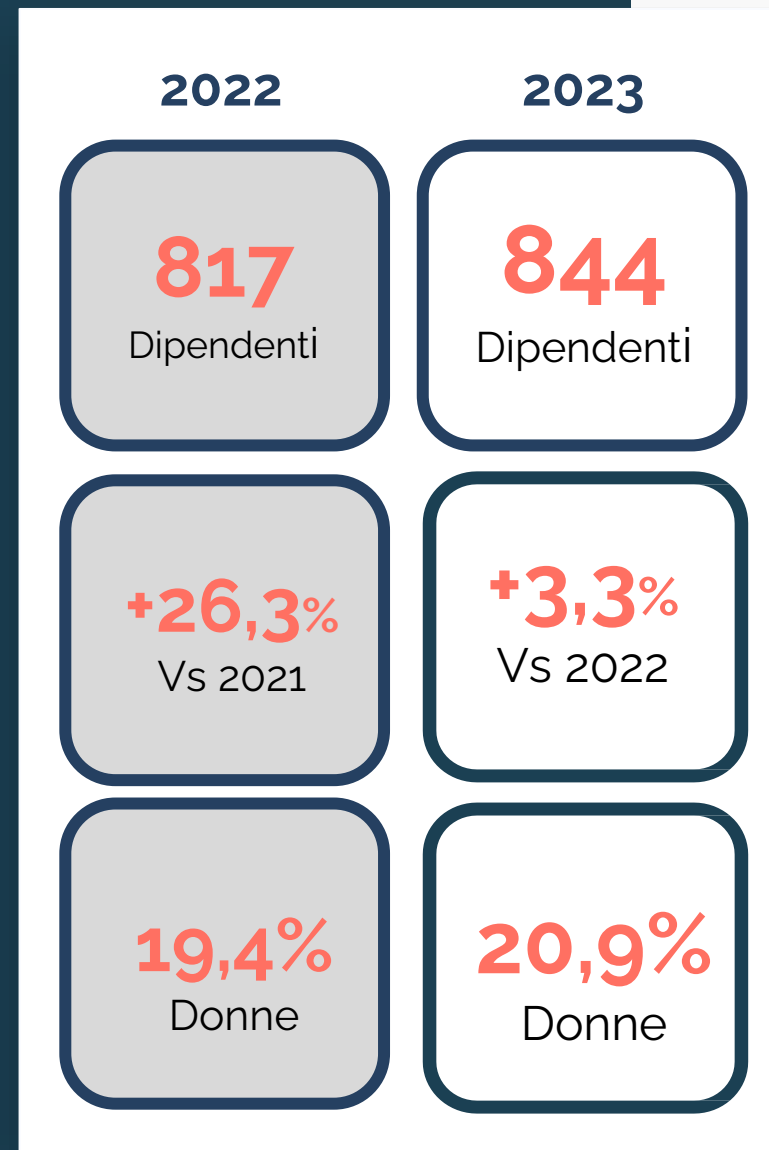
Come era stato previsto, nel corso del 2023 le certificazioni ISO 14001:2015 e 45001:2018, sono state estese anche alle società Tecnavi e Wingeco, ed il gruppo si propone di estenderle ad altre controllate nel corso del 2024.

	ISO 9001	ISO 14001	ISO 45001
	Gestione della qualità	Gestione ambientale	Salute e sicurezza sul lavoro
DE WAVE SRL	X	X	X
DE WAVE POLSKA	X		
PRECETTI SRL	X		
PRECETTI USA			
PM 4.0			
PM 5.0			
PALAMAR			
TECNAVI	X	X	X
WINGECO		X	X

Aggiornato a 2023

Obiettivi e strategia di gestione del personale

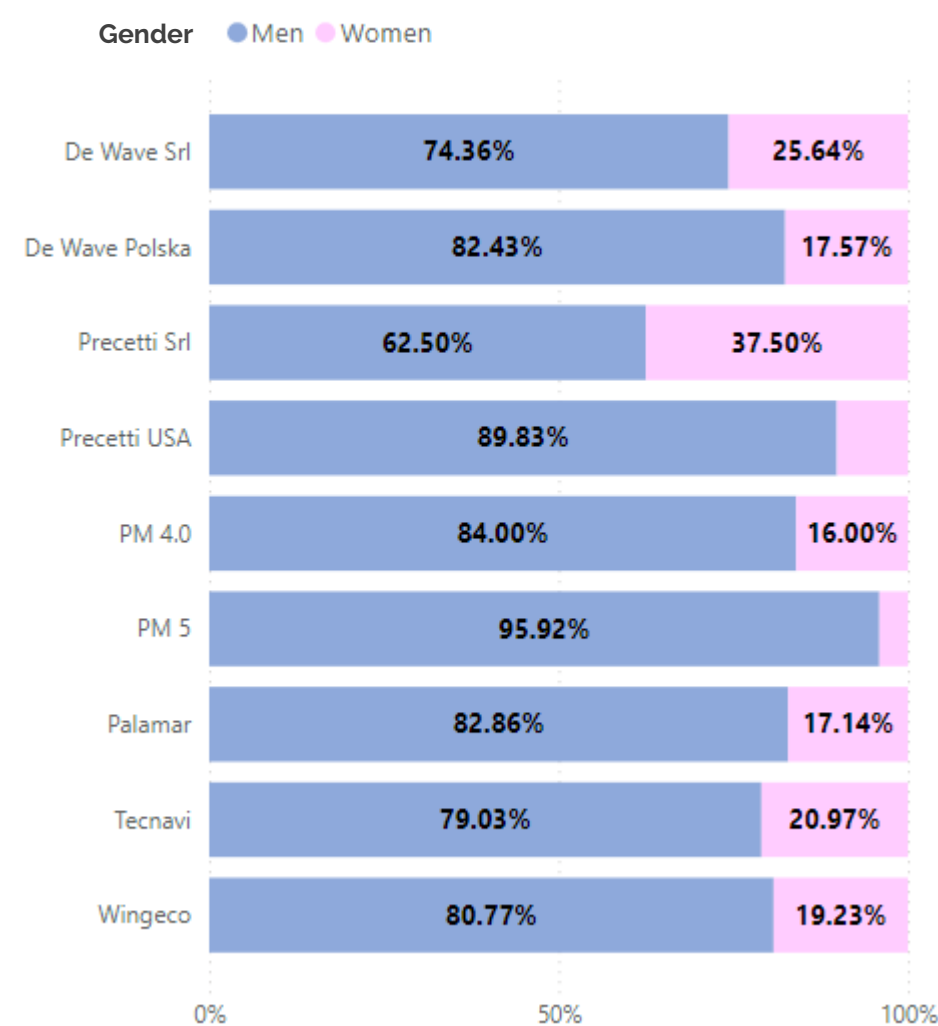
- A fine 2023 il Gruppo ha raggiunto gli 844 dipendenti, di cui il 73,3% è concentrato nelle diverse società italiane, mentre il resto è distribuito tra Polonia, USA e nelle filiali europee delle società italiane
- Nel corso del 2023 è cresciuta la percentuale di contratti part time che, pur rappresentando sempre una minoranza, sono passati dall'1,3% al 2,25% (e nel 2022 era già più che raddoppiata rispetto all'anno precedente).
- Anche la percentuale di contratti a tempo indeterminato è leggermente aumentata, attestandosi all' 85,9%
- Dopo il forte aumento dell'organico dovuto alle numerose assunzioni operate nel corso del 2022, nel 2023 la crescita è rallentata, rimanendo sempre concentrata sulla categoria operai e portando ad un leggero incremento del rapporto uomini/donne (salito al 20,9%).



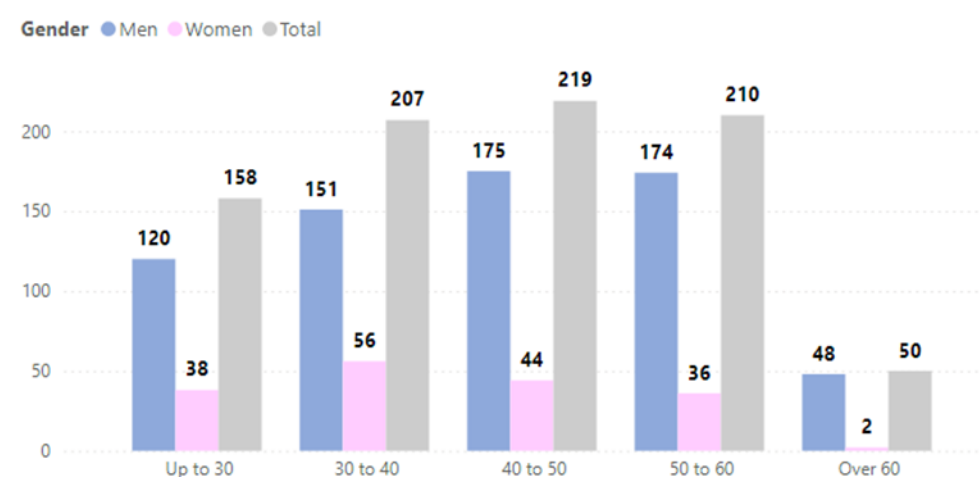
Parità di genere

- Nonostante il Gruppo operi in un settore dove la richiesta di manodopera è tipicamente maschile, la % di dipendenti donna è salita di poco sopra il **20%** della popolazione aziendale, prevalentemente concentrate nelle mansioni di tipo impiegatizio e soprattutto nelle fasce di età più giovani
- La presenza femminile varia sensibilmente tra le società del gruppo, da un massimo del 37,5% in Precetti Ltd (Refitting) ad un minimo del 6,38% in PM5 (montaggi a bordo)

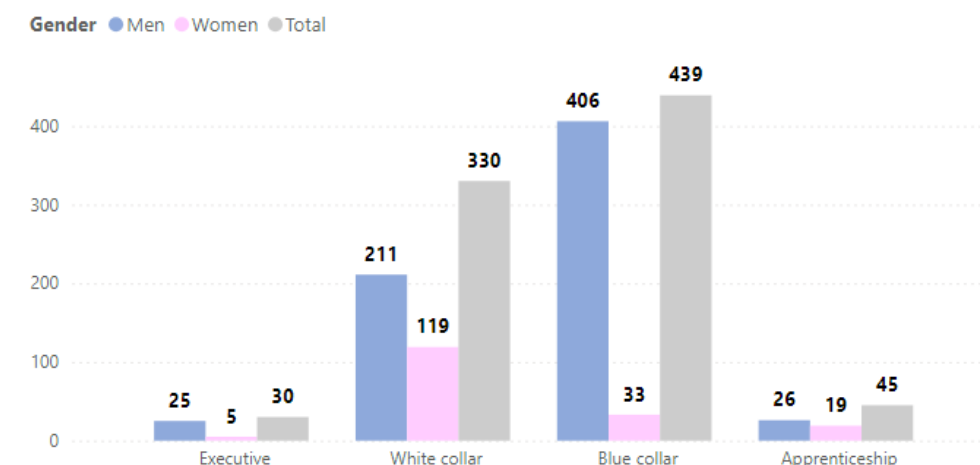
Employees Count by Company and Gender



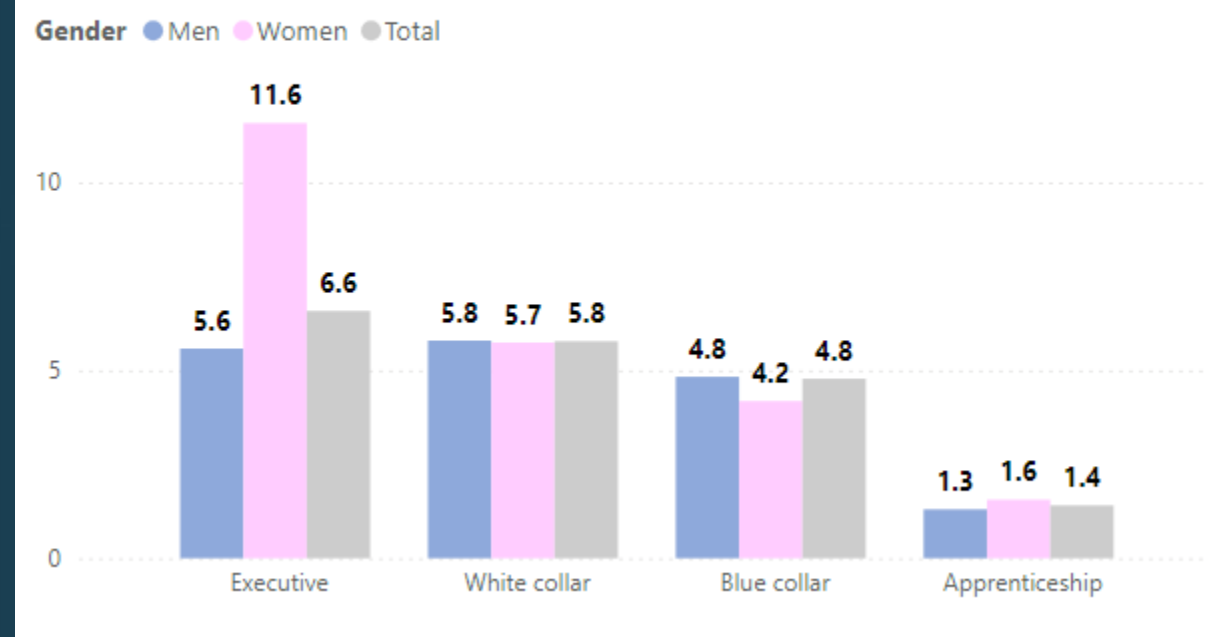
Employees Distribution by Age Ranges



Employees Distribution by Gender



Anzianità media per livello e genere



Ingressi e uscite nel 2023

L'incremento netto di personale (dato dal saldo tra ingressi e uscite) è avvenuto principalmente nella fascia d'età tra i 50 e 60 anni (+85%), unitamente ad un buon apporto di giovani sotto i 30 anni (+18%)

Rispetto a quanto avvenuto l'anno precedente, ben il 63% dell'incremento netto è legato all'ingresso di donne, mentre tra gli uomini si sono registrate delle diminuzioni, specie per gli over 60 e i dipendenti tra i 40 e 50 anni.

Delta vs 2022	Up to 30	30 to 40	40 to 50	50 to 60	Over 60	Total
Men	0,0%	3,7%	-7,4%	51,9%	-11,1%	37,0%
Women	18,5%	7,4%	7,4%	33,3%	-3,7%	63,0%
TOT	18,5%	11,1%	0,0%	85,2%	-14,8%	100,0%

Dal punto di vista dell'inquadramento, la crescita dell'organico è sostenuta quasi esclusivamente da operai e personale in apprendistato, mentre su impiegati e dirigenti si registra una lieve flessione

Delta vs 2022	Up to 30	30 to 40	40 to 50	50 to 60	Over 60	Total
Executive	0,0%	-7,4%	0,0%	0,0%	3,7%	-3,7%
White collar	22,2%	-25,9%	-3,7%	11,1%	-22,2%	-18,5%
Blue collar	-40,7%	40,7%	3,7%	74,1%	3,7%	81,5%
Apprenticeship	37,0%	3,7%	0,0%	0,0%	0,0%	40,7%
Total	18,5%	11,1%	0,0%	85,2%	-14,8%	100,0%

	2022	2023
Assunzioni	+250	+163
Uscite	-177	-178
Da acquisizioni	+94	+42
Turnover annualizzato	15,7%	15,4%

Assunzioni per livello

Level	2022	2023
Dirigente	3%	3%
Impiegato	30%	28%
Operaio	62%	62%
Apprendistato	7%	7%

Assunzioni per genere

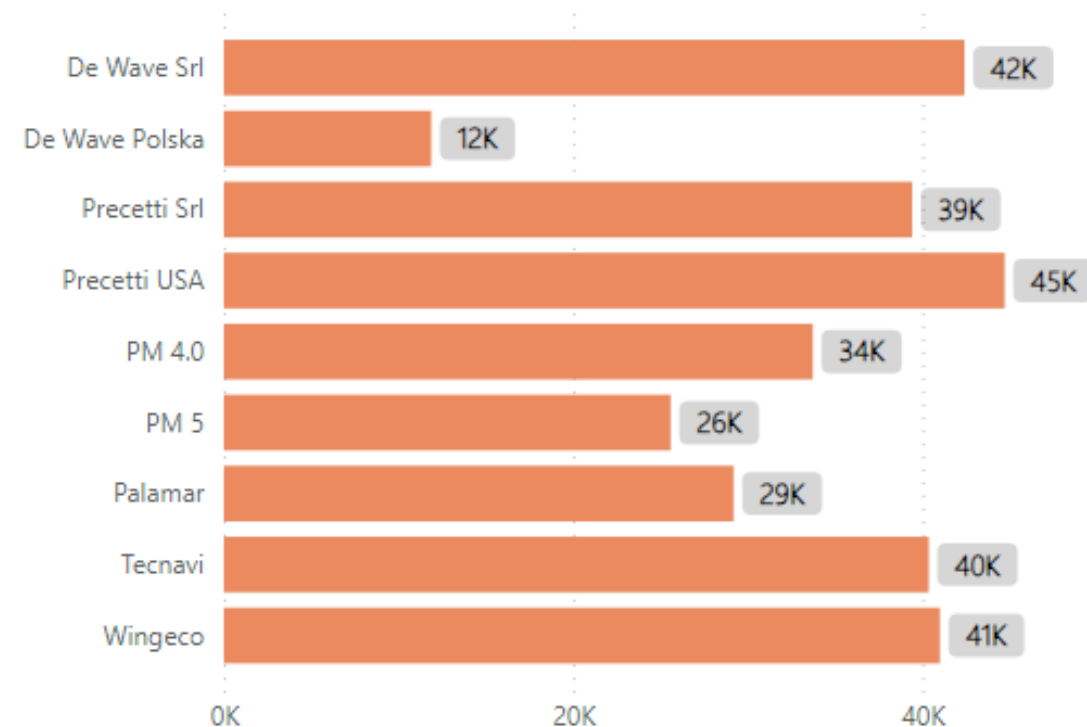
Gender	2022	2023
Uomini	87%	81%
Donne	13%	19%

Assunzioni per età

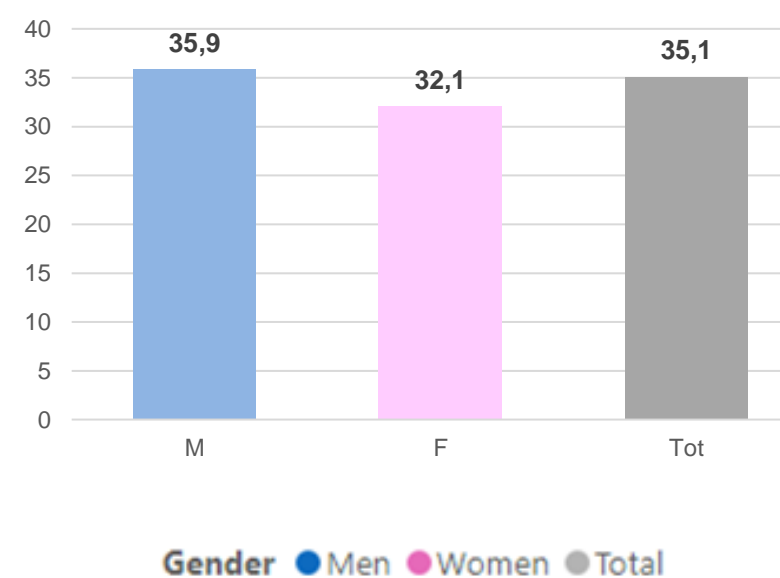
Retribuzioni medie

- Le retribuzioni medie per azienda presentano una certa variabilità, in ragione della diversa composizione della popolazione aziendale, delle attività svolte, ed in funzione anche dei livelli retributivi medi nei diversi paesi
- A livello complessivo, le retribuzioni per uomini e donne sono sostanzialmente allineate, anche se quest'ultime registrano un livello retributivo ancora di poco inferiore agli uomini, specie tra i dirigenti e gli operai
- Le differenze poi possono essere più marcate a livello di singola società/livello, e questo nel 2024 sarà un tema di analisi in ottica di parità di genere

AVG Salary by Company



Average salary by gender



Women to men average salary ratio

Year	2023			
	Executive	White collar	Blue collar	Apprenticeship
De Wave Srl	0.66	0.81	0.79	1.01
De Wave Polska		0.76	0.93	
Precetti Srl		0.76		1.13
Precetti USA		1.01	0.96	
PM 4.0		0.60	0.97	
PM 5	0.00	0.00		
Palamar			0.87	1.08
Tecnavi		0.75		
Wingeco		0.69		0.97

Politiche sul Personale

Welfare

La società ha consolidato e promosso l'utilizzo di una piattaforma Welfare per fornire uno strumento di conversione del premio di risultato al fine assicurare alla popolazione aziendale un maggiore potere d'acquisto e la fruizione dei benefici stabiliti dalla normativa di legge in materia (rimborso spese istruzione scolastica figli, rimborso libri scolastici figli, utilizzo buoni spesa, rimborsi assistenza sanitaria, conversione in premi per la previdenza complementare).

Smart Working e Work-Life Balance

Sono stati stabilizzati profili orari con particolare flessibilità in ingresso ed uscita per tutta la popolazione aziendale, con particolare attenzione verso i lavoratori con figli.

Compatibilmente con le esigenze tecnico, produttive ed organizzative di ciascuna funzione e considerando le specifiche mansioni e responsabilità di ruolo assegnate, è stato concesso l'utilizzo dello strumento dello smart working.

Le suddette azioni hanno l'obiettivo di assicurare una maggiore attenzione sul tema work-life balance dei lavoratori e mantenendo inalterato il pacchetto retributivo.

Health and Social Networking

presso l'headquarter della società, sede con il maggior numero di dipendenti, è stata attivata un'Area Fitness interna ed un'Area Ricreativa esterna. Aree create per le nostre persone che completano ed arricchiscono il programma di welfare aziendale mirato a creare spazi dedicati al benessere delle persone, per valorizzare il singolo individuo ma anche per favorire attività di aggregazione, stimolando la creatività e migliorando la qualità della giornata lavorativa.

Politiche sul Personale

De Wave Academy

è stata promossa una partnership con l'Accademia Mercantile Navale di Genova finalizzata alla composizione, mediante bando pubblico, di una classe di studenti per la loro partecipazione ad un percorso formativo in aula ed in stage in azienda.

Gli studenti saranno formati per acquisire la qualifica di Ship Manager.

Al termine del percorso formativo della durata di 18 mesi gli studenti saranno inseriti in azienda per dare inizio al proprio percorso professionale ed assicurare crescita, sviluppo e continuità alla nostra struttura organizzativa.

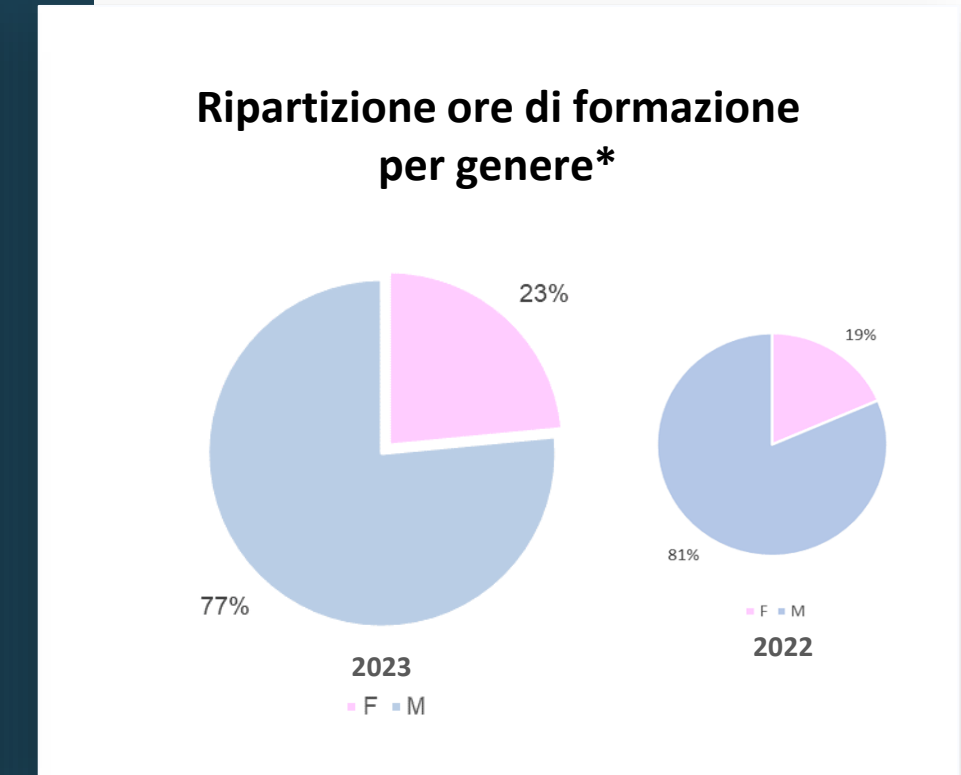
Behavioral Skills

nel corso dell'anno 2023 sono state eseguite specifiche sessioni formative con il coinvolgimento di tutto il personale finalizzate a promuovere la competenza della "comunicazione interna", con l'obiettivo di valorizzarne la connotazione strategica e per favorire il coinvolgimento, la motivazione, e la collaborazione fra colleghi, nonché creare un clima di fiducia e di condivisione degli obiettivi aziendali.

Formazione

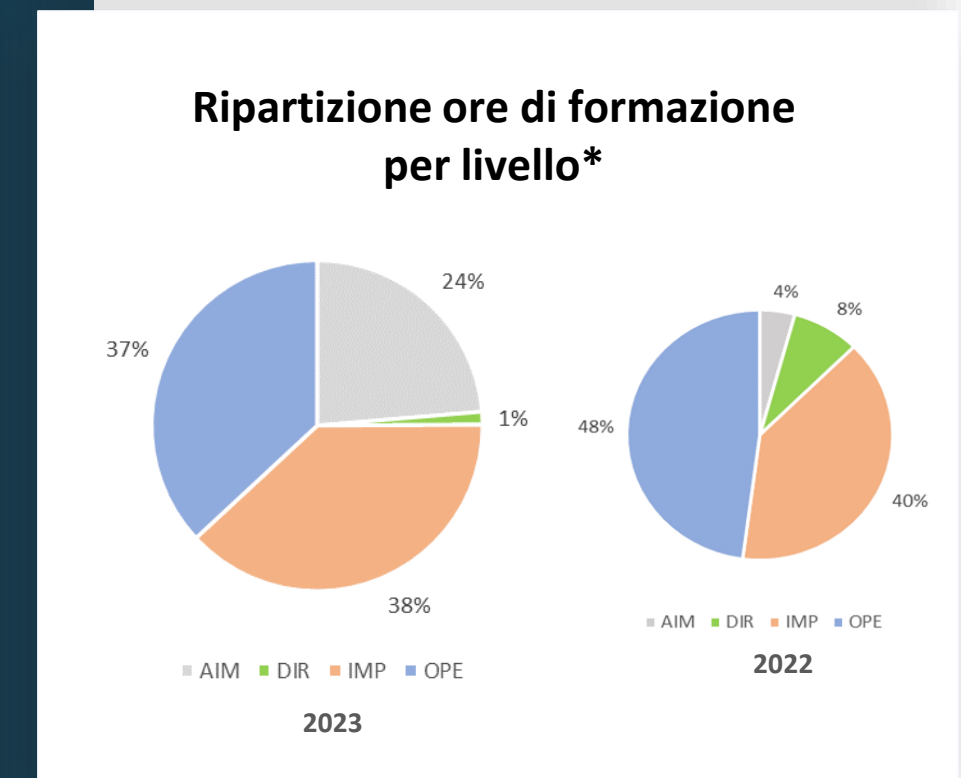
- Il gruppo prosegue nel suo percorso di trasformazione sia tecnologica, sia digitale, e questo impone un costante aggiornamento ed allargamento delle competenze delle proprie risorse
- Nel corso del 2023 il gruppo ha erogato complessivamente **6,894 h** di formazione, di cui 2,910 sui temi di Salute, Sicurezza ed Ambiente (HSE), contro le 1,572 del 2022
- Il dato è aumentato anche se rapportato al numero di dipendenti: 7,5h pro capite nel 2023, contro le 5,8 del 2022.
- La percentuale di **donne** che ha fruito di attività formative nel 2023 è salita al **23%**, in miglioramento rispetto al 19% registrato nel 2022 ed anche di poco superiore alla percentuale delle donne in azienda.
- Dal punto di vista dell'inquadramento, i principali fruitori dell'attività formativa sono stati impiegati (38%) ed operai (37%).
- Consapevole dell'importanza di poter misurare questi dati al fine di poter indirizzare in maniera ottimale la formazione, il gruppo ha migliorato la capacità di tracciatura della stessa in tutte le società del gruppo, in modo da poterne misurare in modo più accurato gli impegni e gli investimenti.

Ore di formazione 2023	Ore	N dipendenti	N ore per dipendente	
			2023	2022
DE WAVE SRL	3.219	445	7,2	10,1
DE WAVE POLSKA	1.644	161	10,2	0,2
PRECETTI SRL	204	24	8,5	2,1
PRECETTI INC	0	61	0,0	0,0
PM4	108	25	4,3	3,0
PM5	0	55	0,0	0,0
PALAMAR	265	39	6,9	7,7
TECNAVI	422	60	7,1	7,2
FCR	0	2	0,0	0,1
Wingeco	1.033	49	21,0	na
Gruppo	6.894	920	7,5	5,8



Costi di formazione

	2021		2022		2023	
	k €	% Ricavi	k €	% Ricavi	k €	% Ricavi
De Wave Srl	32	0,02%	15	0,01%	33	0,01%
De Wave Polska	4	0,04%	5	0,08%	4	0,06%
Precetti Srl	4	0,04%	1	0,01%	1	0,01%
PM 5.0					1	0,02%
Palamar			5	0,11%	3	0,07%
Tecnavi			8	0,04%	4	0,02%
FCR OY			4	0,03%		0,00%
Wingeco					16	0,23%
Totale	39	0,02%	39	0,01%	62	0,02%



Ripartizione per genere e livello calcolata su De Wave, Tecnavi, Palamar e Wingeco (ovvero per il **64,4%** popolazione del Gruppo)

Salute e Sicurezza dei lavoratori

De Wave Group intende operare come impresa di riferimento nel settore degli allestimenti navali — in tutte le fasi dalla progettazione all'installazione a bordo nave — proteggendo l'incolumità e la salute dei propri lavoratori e dei terzi coinvolti nelle attività.

L'obiettivo infatti è **ZERO INFORTUNI**, e per raggiungerlo il Gruppo lavora per migliorare il coinvolgimento del personale dipendente – mediante formazione, incontri, affiancamenti e utilizzo di strumenti migliorativi nella registrazione e analisi degli infortuni – e il coinvolgimento di tutte le organizzazioni partecipanti alle attività – quali appaltatori e subappaltatori - al fine di raggiungere una più puntuale ed attenta osservanza delle regole in materia di salute e sicurezza.

Rispetto al 2022, se si esclude un allungamento del periodo medio di assenza post infortunio (legato all'indice di gravità di alcuni eventi nello stabilimento Polacco), nel corso del 2023 si sono verificati complessivamente meno incidenti e con un più basso indice di frequenza.

	# of Incidents	# of Days	# of Work-related Fatalities	# of worked hours	TRIR	Indice di frequenza	Indice di gravità	Indice di durata media	
De Wave Srl	5	140	-	668.548	0,12	7,48	0,21	28,00	
De Wave Polska	4	497	-	221.370	0,30	18,07	2,25	124,25	
Precetti Srl	-	-	-	39.024	-	-	-	-	
Precetti USA	-	-	-	121.022	-	-	-	-	
PM 4.0	2	127	-	39.150	0,85	51,09	3,24	63,50	
PM 5.0	7	81	-	89.307	1,31	78,38	0,91	11,57	
Palamar	1	6	-	71.777	0,23	13,93	0,08	6,00	
Tecnavi	1	69	-	106.815	0,16	9,36	0,65	69,00	
Wingeco	1	2	-	82.647	0,20	12,10	0,02	2,00	
	21,00	922,00	-	1.439.658	0,24	14,59	0,64	43,90	
					2022	0,29	17,43	0,36	20,92

	# of Incidents		# of Days		
	2022	2023	2022	2023	
INDICE di FREQUENZA INFORTUNI (IFI) = n. inf. X 1.000.000 / ore lavorate nel periodo	De Wave Srl	5	5	74	140
	De Wave Polska	8	4	184	497
	Precetti Srl	-	-	-	-
	Precetti USA	-	-	-	-
INDICE di GRAVITÀ (IG) = n. gg perse x 1.000 / ore lavorate nel periodo	PM 4.0	-	2	-	127
	PM 5.0	4	7	119	81
	Palamar	3	1	84	6
	Tecnavi	3	1	56	69
	Wingeco	3	1	27	2
		26	21	544	922

I partner di De Wave Group

De Wave Group è orgoglioso partner delle principali società attive nel settore navale.

Il Gruppo pone massima importanza all'ascolto delle esigenze e delle aspettative del cliente al fine di massimizzarne la soddisfazione.

Un obiettivo cardine del Gruppo è proporre e sviluppare soluzioni ad alto livello di customizzazione, disegnando e progettando il design dei prodotti sulla base delle esigenze specifiche del singolo cliente.

Ciò comporta una gestione attiva e delle strategie di approvvigionamento durante ogni singola fase di sviluppo e realizzazione della commessa, in costante sinergia con i fornitori e alla continua ricerca di prodotti innovativi e ad alto valore aggiunto.

Il modello di business si basa anche sull'attenzione alla sostenibilità ambientale, predisponendo sistemi di gestione certificati che attestano la gestione corretta delle società anche dal punto di vista qualitativo e dell'ambiente (vd «Il prodotto al centro dello sviluppo»)



8 SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE



Efficienza energetica e consumi

L'efficienza energetica è una priorità crescente per il Gruppo, poiché la riduzione dei consumi e l'efficientamento dei processi produttivi può apportare vantaggi sia di tipo economico che di tipo ambientale.

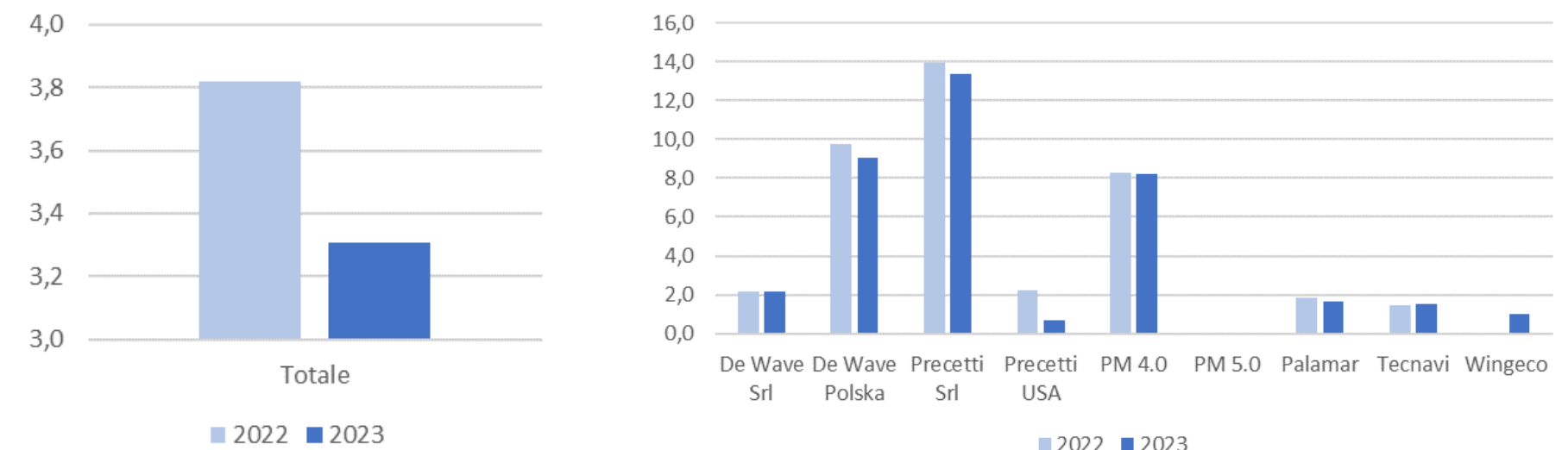
Nel corso del 2023, De Wave Group ha registrato globalmente una **diminuzione del 16,4%** rispetto ai consumi energetici del 2022, nonostante nello stesso periodo si sia registrata una crescita del fatturato ed un aumento della produttività.

Nell'anno 2023, i consumi derivanti dall'approvvigionamento energetico sono risultati pari a circa 4,763 MWh che, su un totale di 51,921 mq di superficie utile, corrispondono ad un consumo medio di circa **92 kWh/mq**, in diminuzione rispetto ai 116 registrati nel 2022.

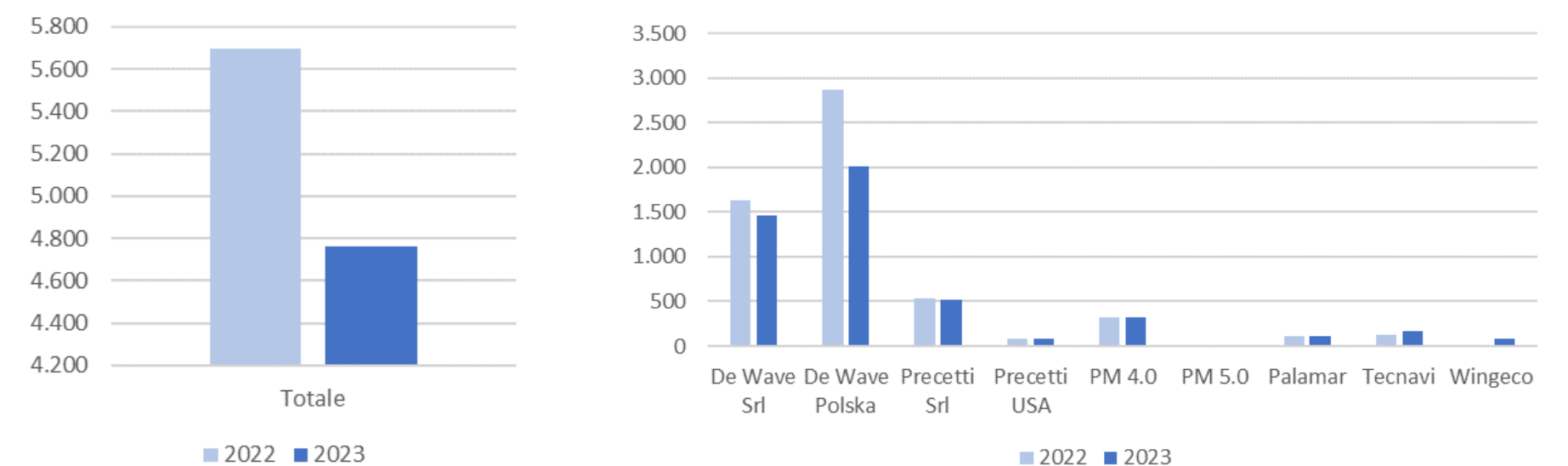
Se rapportati con il costo del venduto 2023 (CoGS), i consumi in energetici si aggirano intorno **0,017 kWh/€**, in leggero miglioramento rispetto agli 0,023 kWh/€ registrati nel 2022, a dimostrazione che nel 2023 l'incidenza dei consumi energetici è diminuita in rapporto alla massa dei fattori produttivi impiegati.

	TOT MWh			TOT kWh/Ora lav	
	2022	2023	23 vs 22%	2022	2023
De Wave Srl	1.633	1.464	-10,4%	2,1	2,2
De Wave Polska	2.871	2.008	-30,1%	9,8	9,1
Precetti Srl	536	521	-2,7%	13,9	13,4
Precetti USA	85	83	-2,5%	2,2	0,7
PM 4.0	321	321	0,1%	8,3	8,2
PM 5.0	0	0	0,0%	0,0	0,0
Palamar	116	118	2,1%	1,9	1,6
Tecnavi	132	166	25,8%	1,4	1,6
Wingeco	0	81	0,0%	0,0	1,0
	5.694	4.763	-16,4%	3,8	3,3

KWh per ora lavorata



Consumo totale MWh



Gestione efficiente dei rifiuti

Il corretto smaltimento e la gestione dei rifiuti sono aspetti fondamentali per il Gruppo, sia dal punto di vista ambientale che regolatorio. I criteri per la gestione dei residui di lavorazione e lo smaltimento dei rifiuti sono recepiti all'interno del Sistema di Gestione (SG) attraverso specifiche procedure, tramite le quali si punta a ridurre la quantità di rifiuti prodotti e a implementare pratiche di riciclo e riutilizzo dei materiali, al fine di minimizzare l'impatto ambientale e promuovere la sostenibilità.

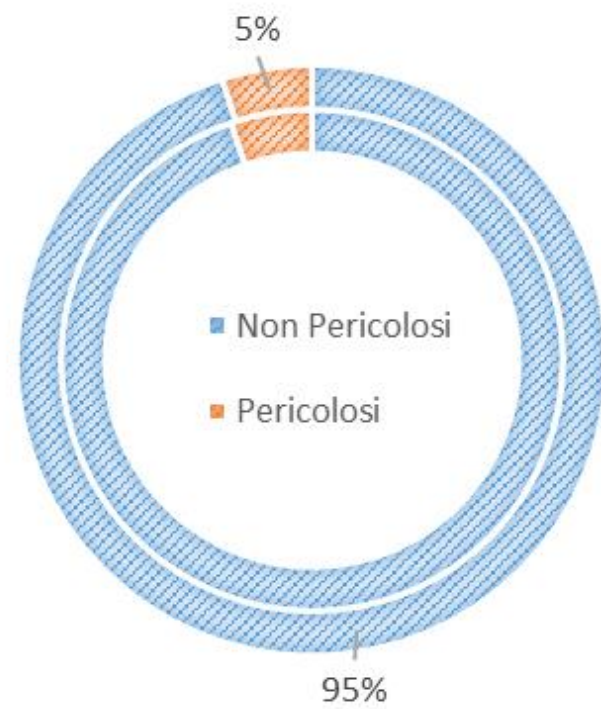
Le attività del Gruppo comportano la produzione di rifiuti da attività in cantiere o a bordo nave (quali scarti di lana di roccia / lana di vetro, scarti metallici, componenti danneggiati, imballaggi vari, alcuni dei quali contaminati da prodotti pericolosi), così come da attività di ufficio (quali toner, carta e cartone, rifiuti di tipo civile, prodotti di cancelleria, pile esauste, ecc.).

La gestione dei rifiuti in cantiere o a bordo nave, per contratto è in carico al committente, il quale gestisce il sito nel suo complesso. Pertanto, si può affermare che i rifiuti vengono gestiti in osservanza alle normative di riferimento, ovvero:

- Analizzati, quando necessario, al fine di una sicura identificazione
- Maneggiati e stoccati con cautela, sul luogo di produzione, fino al momento dello smaltimento o dell'invio a recupero
- Stoccati in appositi contenitori, in modo da non costituire pericolo, e annotati in appositi registri, secondo quanto richiesto dalle norme vigenti
- Registrati tramite formulari e registri di carico e scarico
- Smaltiti o recuperati ricorrendo ad operatori autorizzati

Nel 2023 si è registrato un abbassamento dei rifiuti prodotti (1.114,7 ton contro le 1.364,7 dell'anno precedente), pur in presenza di un maggior Valore della Produzione.

(ton)	2021	2022	2023	23 vs 22
De Wave	424,5	682,2	584,1	-14,4%
Precetti	2,7	28,9	5,9	-79,6%
DEW Polska	679,8	523,4	412,1	-21,3%
PM 4.0	38,3	44,1	28,2	-36,1%
Palamar	0,0	47,2	45,7	-3,2%
Tecnavi	7,0	9,9	7,4	-24,8%
Wingeco	24,0	28,9	31,3	8,0%
	1.176,4	1.364,7	1.114,7	-18,3%
Non Pericolosi	1.144,0	1.305,8	1.073,7	-17,8%
Pericolosi	32,4	58,9	41,0	-30,3%
% Non Pericolosi	97,2%	95,7%	96,3%	
% Pericolosi	2,8%	4,3%	3,7%	

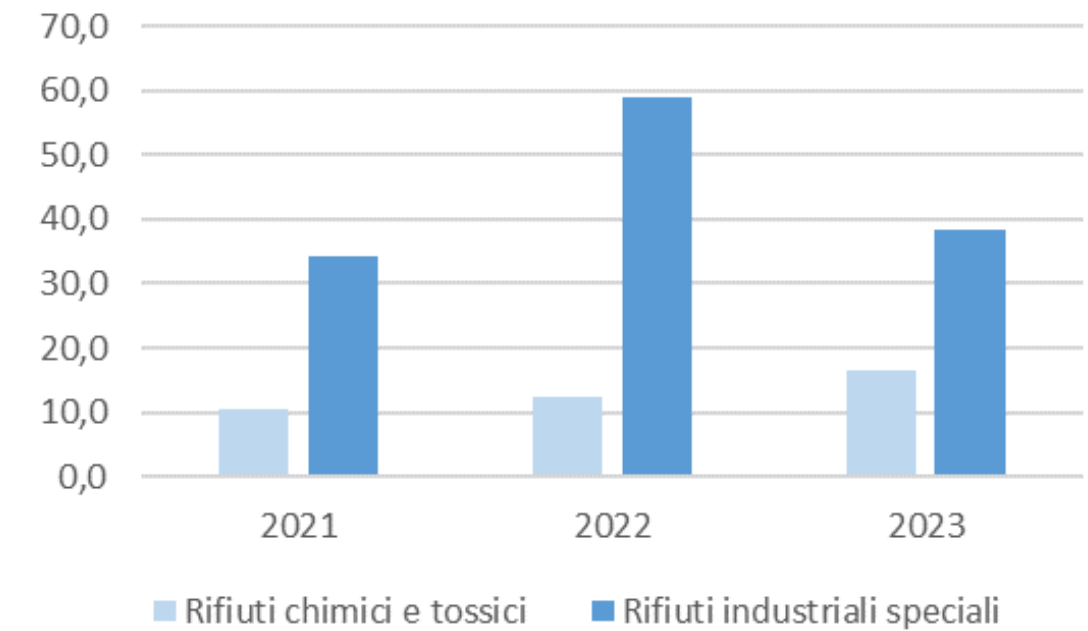


In particolare, nel 2023 il totale dei rifiuti prodotti rapportato ad una superficie totale degli spazi di 51.921 mq, corrisponde ad una media di rifiuti prodotti all'anno di circa **21,5 kg/mq**, ben al di sotto dei 27,8 registrati nel 2022.

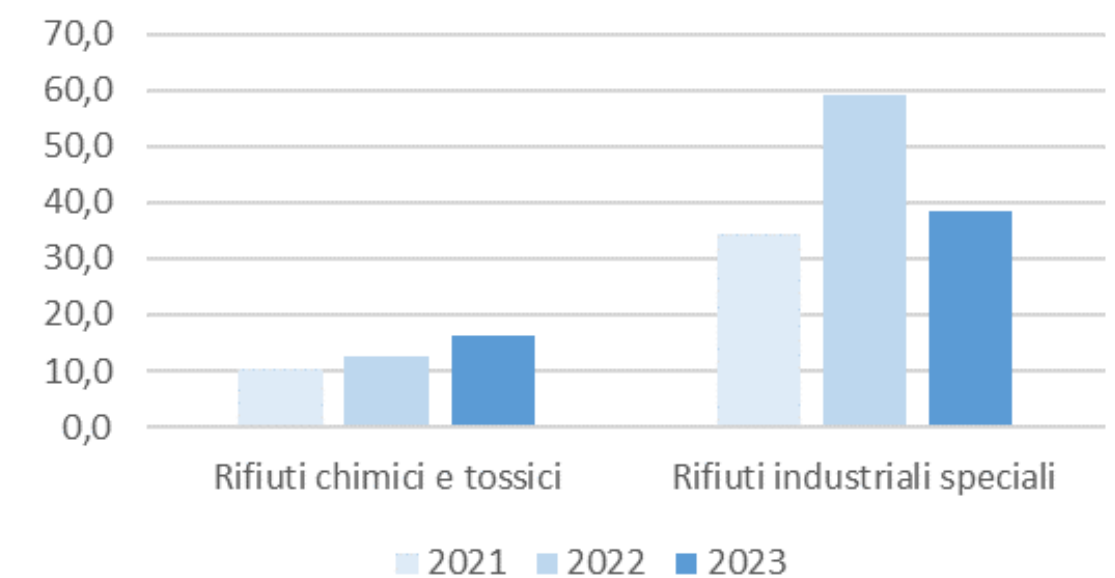
Inoltre, se il peso in chilogrammi di rifiuti vengono rapportati con il costo del venduto 2023 (COGS), si ottiene un rapporto percentuale di **0,40%**, migliorativo rispetto allo stesso rapporto registrato nel 2022, quando era pari a 0,56%.

Tuttavia, nel corso del 2023 si è registrato un aumento dei rifiuti pericolosi, in particolare degli imballaggi contenenti residui di sostanze pericolose (150110*) ed adesivi e sigillanti contenenti solventi (080409*) dovuti alle specifiche peculiarità delle lavorazioni condotte dalle società del Gruppo. I rifiuti prodotti sono sempre trattati in accordo con i requisiti di legge, al fine di garantirne il corretto smaltimento e l'avviamento a recupero.

Rifiuti pericolosi



Rifiuti pericolosi '23 / '21



9 OBIETTIVI 2024



Obiettivi 2024

Consapevole della crescente rilevanza delle tematiche ESG e della loro sempre più stretta interconnessione con la regolare operatività del business, con il prossimo anno il gruppo si pone il duplice obiettivo di:

- avviare una serie di interventi mirati soprattutto a **ridurre il consumo energetico** e parallelamente ad investire nella produzione di energia da **fonti rinnovabili** (fotovoltaico)
- migliorare il processo di rendicontazione dei dati, impegnandosi fattivamente in un percorso di allineamento alla nuova direttiva **CSRD**, che diventerà cogente per il gruppo De Wave a partire dal 2026

Ambiente

- Installazione di un sistema fotovoltaico nei siti maggiormente energivori: gli stabilimenti di Monfalcone (ITA) e Lipno (POL)
- Sostituzione del vecchio sistema di riscaldamento a Monfalcone con uno più efficiente di ultima generazione

Sociale

- Istituire, in partnership con l'Accademia Navale di Genova, una De Wave Academy, impegnandosi nell'erogazione di formazione «on the job» finalizzata a favorire l'avviamento dei giovani al lavoro
- Rafforzare gli investimenti in formazione interna del personale
- Incentivare l'utilizzo degli strumenti di welfare messi a disposizione dal gruppo

Governance

- Proseguire nel percorso di propagazione delle policy e degli standard di governance alle altre società del gruppo
- Completare su De Wave Srl l'allineamento alle best practice di cybersecurity richieste dagli Azionisti e contestualmente diffonderle tra le società del gruppo



Statement of use	De Wave Group ha riportato le informazioni citate nel seguente indice GRI content per il periodo compreso tra Gennaio 2022 e Dicembre 2022, in riferimento al GRI Standard, secondo l'opzione "GRI-referenced".
GRI 1 used	GRI 1: Principi fondamentali 2021

GRI Standard	Disclosure	Paragrafo	GRI Standard	Disclosure	Paragrafo
GRI 2: General Disclosures 2021	2-1 Dettagli organizzativi	1.2, 1.4	GRI 3: Material Topics 2021	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	5.1, 5.2
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	6.4		3-2 Elenco dei temi materiali	5.2
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	9.1		3-3 Gestione dei temi materiali	5.2, 5.3
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	1.5, 2.1, 6.7, 7.1	GRI 201: Economic performance	201-1 Valore economico diretto generato e distribuito	6.9
	2-7 Dipendenti	1.5, 7.6, 7.7, 7.8, 7.9	GRI 204: Procurement Practices 2016	204-1 Proporzioni della spesa effettuata a favore di fornitori locali	7.3
	2-9 Struttura e composizione della governance	6.1, 6.2	GRI 205: Anti-corruption 2016	205-1 Operazioni valutate per determinare i rischi relativi alla corruzione	6.5, 6.6
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	6.3	GRI 302: Energy 2016	302-1 Consumo di energia interno all'organizzazione	8.1,
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	6.3		302-4 Riduzione del consumo di energia	8.1
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	1.1	GRI 306: Waste 2020	306-1 Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti	8.2, 8.3
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	3.1		306-2 Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti	8.2, 8.3
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	6.5, 6.6, 6.7		306-3 Rifiuti generati	8.2, 8.3
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	6.7			
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	5.1, 5.2			

GRI Standard	Disclosure	Paragrafo
GRI 401: Employment 2016	401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	7.6
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	6.5, 7.12
	403-3 Servizi per la salute professionale	7.10
	403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	7.12
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	7.10
GRI 404: Training and Education 2016	403-9 Infortuni sul lavoro	7.12
	404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	7.11
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016	405-1 Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	6.2
	405-2 Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	7.9
GRI 416: Customer Health and Safety 2016	416-1 Valutazione degli impatti sulla salute e la sicurezza di categorie di prodotti e servizi	7.4

DE WAVE S.r.l.

Società Capogruppo

Sede legale: Via A. Manzoni, 38 - 20121 Milano - Italia

Sede amministrativa: Via De Marini, 60 - 16149 Genova - Italia

Tel: +39 010 640201 | Fax: +39 010 64020999

Registro Imprese C.C.I.A.A. Milano,

C.F. e P.I.: 02206870996 | Cap. Soc. € 6.000.000 i.v.

Email: info@dewavegroup.com

Sustainability@dewavegroup.com

URL: www.dewavegroup.com

