

REPORT DI SOSTENIBILITÀ

Energia in evoluzione



ANNO 2022

INDICE

Nota metodologica	2
Lettera agli stakeholder	4
Union Gas e Luce – Highlights.....	6
<i>L'identità di Union Gas e Luce</i>	8
<i>Sviluppo e andamento del settore</i>	9
Union: storia ed evoluzione del modello di business.....	10
Governance: la nostra struttura organizzativa.....	19
Adesione ad Associazioni.....	22
Relazioni con il territorio e sviluppo della comunità locale	22
Etica e integrità: i nostri valori cardine.....	25
Privacy e Sicurezza: responsabilità verso clienti e fornitori	29
Il valore economico generato e distribuito.....	31
Risultati economico-finanziari.....	33
L'approccio aziendale alla sostenibilità.....	36
<i>Union Gas e Luce e il suo approccio responsabile</i>	36
Analisi di materialità interna	39
Mappatura e coinvolgimento degli stakeholder.....	41
<i>Union Gas e Luce e il valore delle nostre persone</i>	44
Le nostre persone e la valorizzazione del capitale umano	45
Salute e sicurezza sul lavoro: una priorità assoluta.....	53
<i>Union Gas e Luce e l'attenzione per l'ambiente</i>	56
Gli impatti ambientali: consumi energetici ed emissioni.....	57
I nostri prossimi obiettivi.....	62
Indice dei contenuti GRI e Tabella di correlazione	63

Nota metodologica

GRI 2-1 | GRI 2-2 | GRI 2-3

IL DOCUMENTO

Questo documento rappresenta il primo Report di Sostenibilità di Union Gas Metano S.p.A. (di seguito anche “Union Gas e Luce”, “Union Gas”, “Union”). Le informazioni riportate all’interno del documento sono state raccolte e rielaborate al fine di assicurare la comprensione delle attività svolte da Union Gas, del suo andamento, dei suoi risultati e dell’impatto prodotto dalle stesse. Il perimetro di rendicontazione utilizzato in questo documento include le informazioni relative alle attività svolte da Union Gas Metano S.p.A.

Il Report di Sostenibilità è stato redatto su base volontaria e non rappresenta una Dichiarazione consolidata Non Finanziaria (DNF); Union Gas non ricade, infatti, nel campo di applicazione del D. Lgs. n. 254 del 30 dicembre 2016 che, in attuazione della Direttiva 2014/95/UE, prevede l’obbligo di redazione di una DNF per gli enti di interesse pubblico che superano determinate soglie quantitative.

I RIFERIMENTI UTILIZZATI

La redazione del Report di Sostenibilità è avvenuta attraverso la selezione degli indicatori contenuti nei **GRI Sustainability Reporting Standards** pubblicati dal Global Reporting Initiative (GRI), secondo l’opzione di rendicontazione **“Referenced”**. Per la rendicontazione si è fatto anche riferimento ai GRI Sector Standard Oil & Gas. Il set di indicatori GRI Standards utilizzati per la rendicontazione è indicato nel GRI Content Index del presente documento.

I principi generali applicati per la redazione del Report di Sostenibilità sono quelli stabiliti dai GRI Standards, ovvero: *rilevanza, inclusività, contesto di sostenibilità, completezza, equilibrio tra aspetti positivi e negativi, comparabilità, accuratezza, tempestività, affidabilità, chiarezza.*

Gli indicatori di performance selezionati sono quelli previsti dagli standard di rendicontazione adottati, rappresentativi degli specifici ambiti di sostenibilità analizzati e coerenti con l’attività svolta da Union Gas e gli impatti da esso prodotti. La selezione di tali indicatori è stata effettuata sulla base di un’analisi di rilevanza delle tematiche materiali per Union Gas e per il settore di riferimento, come descritto nel paragrafo “L’analisi di materialità”. Tale analisi, quale parte del percorso di sostenibilità, ha visto il coinvolgimento del Top Management in un’attività di valutazione delle tematiche e conseguente attribuzione di un valore in considerazione di due diversi aspetti: l’importanza e la priorità di intervento per Union Gas.

L'analisi verrà ulteriormente sviluppata e approfondita nel corso dei periodi successivi, attraverso lo svolgimento di una o più attività di ascolto degli stakeholder e la rendicontazione del contributo di Union Gas al raggiungimento degli obiettivi definiti.

Il Report di Sostenibilità è redatto con cadenza annuale. Al fine di permettere il confronto dei dati nel tempo e la valutazione dell'andamento delle attività di Union Gas sono presentati, a fini comparativi, i dati qualitativi e quantitativi relativi al biennio 2021 e 2022.

Il Report di Sostenibilità è pubblicato nel sito ufficiale di Union Gas: <https://www.uniongaseluce.it/>

Per richiedere maggiori informazioni in merito alle informazioni riportate all'interno del documento è possibile contattare i seguenti indirizzi e-mail: esg@uniongaseluce.it oppure press@uniongaseluce.it

Il presente Report di Sostenibilità è stato redatto con il supporto metodologico di



Lettera agli stakeholder

GRI 2-22

Cari Stakeholder,

siamo lieti di condividere con voi un importante sviluppo nella nostra missione aziendale. Come azienda leader di luce e gas, abbiamo da sempre coltivato l'obiettivo di essere un attore responsabile e sostenibile nel settore energetico.

Siamo, quindi, entusiasti di annunciare il nostro primo Report di Sostenibilità e l'avvio di un percorso ambizioso verso l'integrazione delle tematiche ESG (Ambientali, Sociali e di Governance) nel nostro modello di business. Le motivazioni che hanno guidato questa iniziativa sono profonde e riflettono il nostro impegno a lungo termine per un futuro migliore, sia per la nostra azienda che per le comunità che serviamo.

Vogliamo condividere con voi le principali ragioni che hanno ispirato questa nuova direzione:

Responsabilità verso l'ambiente: riconosciamo la nostra responsabilità nel ridurre l'impatto ambientale delle nostre operazioni e nel promuovere l'uso di energie rinnovabili e sostenibili.

Coinvolgimento sociale: vogliamo essere un membro attivo delle comunità in cui operiamo. Ci impegniamo a migliorare le condizioni di vita dei nostri Clienti e a sostenere iniziative sociali significative.

Governance responsabile: riteniamo che una governance trasparente e responsabile sia fondamentale per il nostro successo a lungo termine.

Richiesta dei Clienti: sempre più, i nostri clienti richiedono servizi energetici sostenibili e responsabili. Vogliamo soddisfare questa domanda crescente e restare all'avanguardia nel settore.

Risposta alle normative: le autorità regolatorie stanno rafforzando le richieste di sostenibilità e responsabilità nel settore energetico. Vogliamo essere in prima linea nell'aderire a tali normative e anticipare le future esigenze.

Il nostro primo Report di Sostenibilità sarà uno strumento chiave per comunicare il nostro progresso in tutte queste aree e stabilire obiettivi misurabili per il futuro. Inoltre, abbiamo avviato una serie di iniziative interne per integrare pienamente le tematiche ESG nel nostro modello di business, coinvolgendo tutte le funzioni aziendali.

Riteniamo che questo percorso non solo ci renderà più competitivi nel mercato energetico in rapida evoluzione, ma ci consentirà anche di contribuire in modo significativo alla sostenibilità globale.



Siamo ansiosi di condividere ulteriori dettagli con voi nel corso del prossimo anno e di continuare a coinvolgervi nel nostro viaggio verso un futuro più sostenibile.

Grazie per il vostro continuo sostegno e per la vostra fiducia nella nostra azienda.

Massimo Accurso

CEO Union Gas e Luce

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Massimo Accurso', with a large, stylized initial 'M' and 'A'.



2005
ANNO DI
FONDAZIONE



ca. **57K**
UTENZE
ATTIVE



81%
UTENTI IN
CAMPANIA



81
STORE



54
DIPENDENTI
Al 31.12.2022



+63%
TURNOVER IN
ENTRATA

Union Gas e Luce – Highlights



76%
DIPENDENTI
ASSUNTI A
TEMPO
INDETERMINATO



30-50 ANNI
ETÀ MEDIA
DELL'ORGANICO



€ 144 Mln
VALORE
ECONOMICO
GENERATO
(+80% rispetto al 2021)



€ 3 Mln
UTILE NETTO
(-77% rispetto al 2021)



€ 142Mln
RICAVI NETTI
(+81%rispetto al 2021)



**85.218
MWh**
MATERIA ENERGIA
VENDUTA



**68.348
kWh**
CONSUMI DI
ENERGIA
ELETTRICA



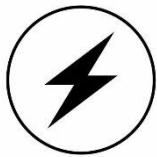
29,24 tCO₂e
EMISSIONI
PRODOTTE
(SCOPE 1 + SCOPE 2)

L'identità di Union Gas e Luce

Sviluppo e andamento del settore

Analizzare il settore è imprescindibile per comprendere le dinamiche, i rischi e le opportunità che ne influenzano l'andamento.

All'interno dell'ordinamento italiano le attività afferenti al nostro business vengono definite quali **servizi pubblici essenziali**, ovvero di rilevante interesse pubblico, generale e destinate alla collettività, erogati da parte di soggetti pubblici o privati e per tale motivo risultano garantiti dallo Stato. Il fondamento normativo dei servizi pubblici essenziali si rinviene all'interno della *Costituzione* art. 43, mentre all'interno della legge 12 giugno 1990 n.146, art. 1, viene definito e specificato ulteriormente all'interno dei commi 1 e 2 rispettivamente:



“Ai fini della presente legge sono considerati servizi pubblici essenziali [...]” e “l’approvvigionamento di energie, prodotti energetici, risorse naturali e beni di prima necessità, nonché la gestione e la manutenzione dei relativi impianti, limitatamente a quanto attiene alla sicurezza degli stessi”.

Il settore risulta altamente regolamentato, caratterizzato da una presenza cospicua di operatori e sempre più attento agli impatti sulle persone e sull'ambiente. Questo è stato interessato da accadimenti geopolitici quali la guerra russo-ucraina e la conseguente crisi energetica, che hanno provocato instabilità, volatilità nei prezzi per la materia energia con conseguenze sui costi operativi. Tale avvenimento ha palesato la necessità di avere dei piani di emergenza adeguati e di differenziare, ove possibile, le proprie fonti di approvvigionamento e soprattutto di avviare un percorso di transizione verso l'approvvigionamento di forme di energia più sostenibili. L'attenzione nei confronti degli impatti è connessa anche alle richieste provenienti da parte dei clienti finali.

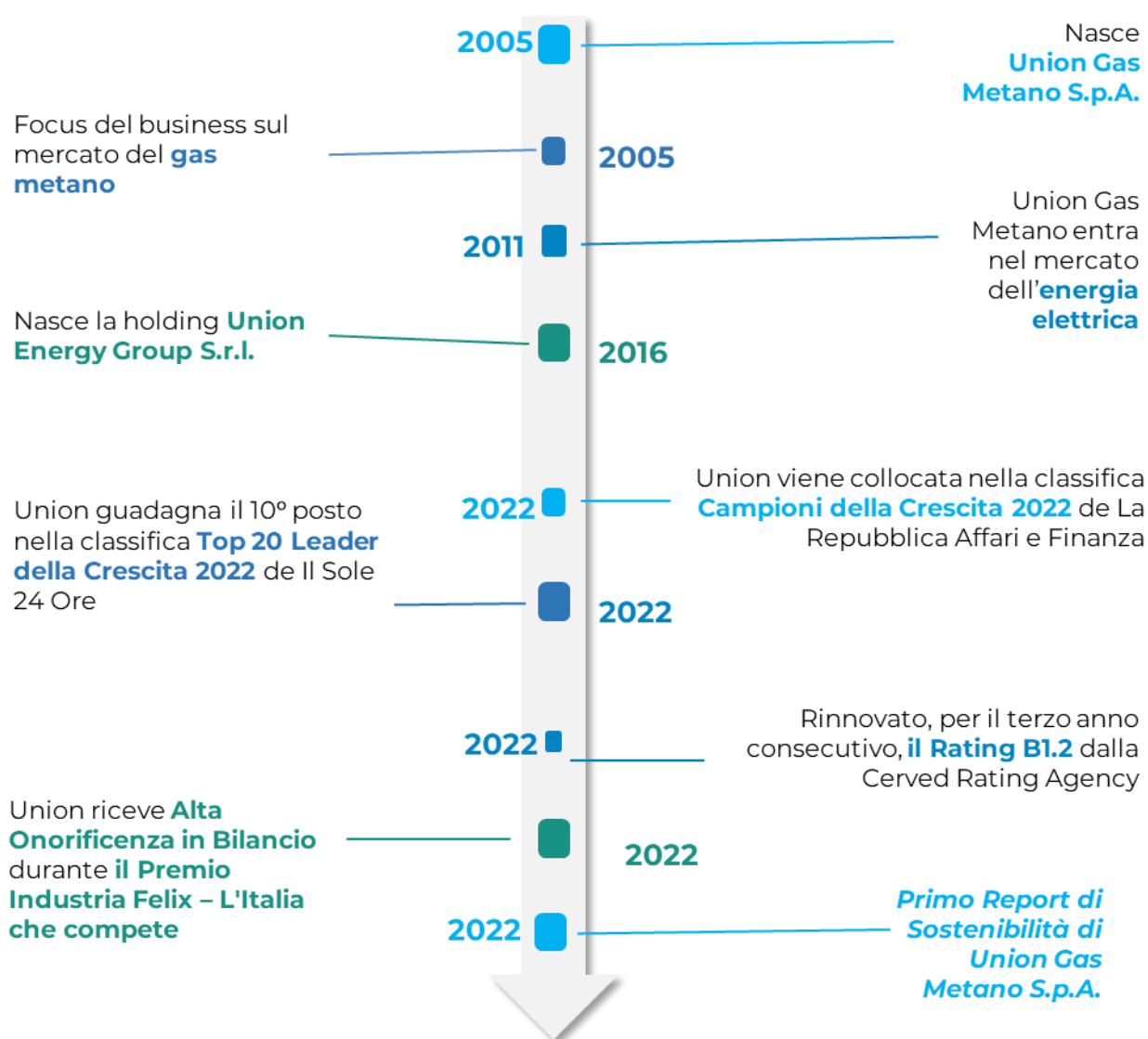
Le opportunità di crescita del settore sono guidate anche dalla tecnologia e dalla digitalizzazione dei servizi, le quali consentono una gestione migliore e avanzata delle reti, la raccolta di dati in tempo reale e l'automazione di alcuni processi. In questo modo risulta possibile offrire ai clienti servizi aggiuntivi quali la gestione online delle proprie bollette e l'accesso a dati inerenti al consumo energetico.

L'innovazione e la transizione energetica saranno elementi che aiuteranno le organizzazioni operanti nel settore a rimanere competitive e le renderanno in grado di soddisfare le esigenze dei clienti. Le aziende sono chiamate ad adattarsi e adeguarsi per non perdere le opportunità di un mercato in continua evoluzione.

Union: storia ed evoluzione del modello di business

GRI 2-1 | GRI 2-6

LA NOSTRA STORIA



Union Gas Metano S.p.A. nasce nel 2005 al culmine di un percorso imprenditoriale avviato nel 1960 da una famiglia di origini campane. La sede legale risulta localizzata in Lombardia, a Milano in via D. Scarlatti n. 30, ma il legame intrinseco con la terra di origine dei suoi fondatori ha determinato un senso di appartenenza che ancora

oggi si manifesta in tutta la realtà di Union. Infatti, la sede operativa è localizzata in Campania, ad Aversa (CE), in via Alfredo Nobel n.265.

Dalla sua fondazione ad oggi, Union è sempre risultata una realtà in evoluzione: inizialmente il business era incentrato sulla vendita di gas metano e dal 2011 abbiamo ampliato il perimetro includendo il business dell'energia elettrica.

La società Union Gas Metano S.p.A. opera sul mercato con il nome di **Union Gas e Luce**.

LA STRUTTURA DEL GRUPPO

Noi di Union siamo parte di una realtà progettuale più grande, la **Union Energy Group S.r.l.**

Il Gruppo Union Energy Group S.r.l., a cui siamo **sottoposti ad attività di direzione e coordinamento**, nasce nel 2016 ed è un crogiuolo di società appartenenti a differenti business, con lo scopo di attuare una strategia di diversificazione.

Tale strategia è nata in seno alla volontà della proprietà di offrire prodotti e servizi connotati da qualità con lo scopo di applicare un miglioramento continuo e per raggiungere l'eccellenza.

Per una migliore comprensione del nostro assetto societario, si riporta nel grafico sottostante la composizione del gruppo con le differenti società e i differenti scopi di mercato perseguiti da queste ultime.

UNION ENERGY GROUP S.r.l.

AL 31.12.2022

BUSINESS

VENDITA GAS NATURALE ED ENERGIA ELETTRICA

SERVIZI DI TELEFONIA

EDILIZIA ED EFFICIENTAMENTO ENERGETICO

AGENZIA PER IL LAVORO

SOLUZIONI DI BUSINESS ATTRAVERSO LA FORNITURA DI OUTSOURCING

COSTRUZIONI E RIVENDITA DI IMMOBILI

GESTIONE SERVIZI ECOLOGICI ED AMBIENTALI

SERVIZI ALLE PERSONE - ODONTOIATRIA

SVILUPPO, PRODUZIONE E COMMERCIALIZZAZIONE DI PRODOTTI E SERVIZI INNOVATIVI AD ALTO VALORE TECNOLOGICO

IMPRESE

- UNION GAS METANO S.P.A.
- BAROCCO S.P.A.
- NEXICOM S.P.A.
- SEMPLICE GAS E LUCE S.R.L.
- 4G ENERGIA S.R.L.
- 2G ENERGIE S.R.L.
- PIÙ ENERGIE S.R.L.
- AURAH S.R.L.

- PRISMA S.R.L.

- E-TOTAL S.R.L.

- ERGO LAB S.R.L.
- TEAM PLAY S.R.L.

- EVA ENERGY SERVICE S.R.L.

- VULCANO GAS S.R.L.
- COSTRUZIONI EVA S.R.L.

- TODA AMBIENTE S.R.L.

- SANIDENT GROUP S.R.L.
- SANIDENT NAPOLI S.R.L.

- DATA FELIX S.R.L.

UNION GAS E LUCE – IL BUSINESS

Noi di Union ci occupiamo dal 2011 di vendita di gas metano ed energia elettrica ed eroghiamo i nostri servizi nei confronti dei **clienti domestici** e **non domestici**, suddividendoli in tre cluster:

1. CONSUMER

Clienti domestici

2. BUSINESS

Clienti non domestici quali imprese di grandi dimensioni con consumi **fino a 200.000 mc** di gas metano e **1 GW** di energia elettrica

3. GRANDI AZIENDE E AUTOTRAZIONE

Clienti non domestici quali aziende con consumi **superiori a 200.000 mc** di gas metano e **1 GW** di energia elettrica.

Inoltre, all'interno della nostra clientela figurano anche i **reseller** che consideriamo **clienti indiretti**. Al 31.12.2022 risultano tra i nostri clienti 6 reseller, localizzati principalmente nel sud Italia. Precisamente 4 in Campania e 2 in Puglia, di cui 3 rivendono solo energia elettrica, 1 solo gas naturale e 2 sia energia elettrica sia gas naturale. Dal 2023 il numero dei nostri reseller crescerà con l'ingresso in fornitura di un nuovo cliente localizzato nel Lazio.

Per tutti i clienti sono previsti servizi di analisi sui costi e sui consumi energetici per offrire soluzioni personalizzate, trasparenti, per indirizzarli verso condizioni economiche e contrattuali vantaggiose, considerando le loro esigenze peculiari. Inoltre, per i clienti metano autotrazione, offriamo un servizio di assistenza gratuita, affiancato dal supporto di ingegneri dedicati ad allacci sulla rete SNAM e sulla rete cittadina.

Il nostro lavoro viene svolto considerando la cura nei confronti dei nostri clienti, fornitori, dipendenti e del nostro territorio, quale elemento imprescindibile. Nonostante la nostra estensione territoriale sia arrivata a coprire tutto il territorio nazionale, siamo presenti in maggior parte nel sud Italia ed in particolare in Campania.

Dai dati del grafico sottostante emerge che in **Campania** risultano localizzati circa l'81,19% dei clienti, seguita dal **Lazio, Lombardia, Sicilia, Basilicata, Puglia** e **Calabria**. Si evince una nostra maggiore presenza al centro – sud Italia.

Utenti per regione



Con tecnologia King
© SoftMatrix, Microsoft, IBM/Oracle

Per noi di Union è fondamentale il rapporto con i nostri clienti per creare relazioni in grado di generare valore da entrambe le parti, con lo scopo di fidelizzare i nostri utenti attraverso una presenza capillare sul territorio, con oltre 80 centri di assistenza, in cui grazie a personale competente e formato riusciamo ad offrire programmi esclusivi di sconti, omaggi e promozioni personalizzati.

In particolare, per essere più vicini ai nostri clienti, abbiamo creato una rete strutturata ed efficiente di centri di assistenza e consulenza: center, point e corner.



I Center sono realizzati come se fossero lo specchio dell'azienda, nei Center è possibile richiedere consulenza, sottoscrivere contratti, ricevere assistenza e pagare le bollette.



I Point garantiscono al Cliente un'assistenza totale, sia nella fase di consulenza energetica che nelle fasi di assistenza postvendita.



I Corner sono punti autorizzati alla consulenza energetica e alla sottoscrizione di contratti gas metano ed energia elettrica.

Lo spirito imprenditoriale della società è caratterizzato da una continua evoluzione che si evince anche dalla scelta di ampliare i confini del proprio business nel comparto energetico. Infatti, durante il 2022 abbiamo inserito interventi e opere di efficientamento energetico sfruttando le possibilità offerte dal PNRR, il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, quali l'Eco Bonus, il Sisma Bonus e il Super Bonus, secondo gli artt. 119 e 121 del Decreto Rilancio n.34/2020.

I NOSTRI PROGETTI

Durante il nostro percorso abbiamo avviato nuovi progetti con lo scopo di migliorare il servizio offerto ai nostri clienti, la sua qualità e per rendere la nostra offerta commerciale sempre più conveniente. Per tale motivo, abbiamo deciso di introdurre attività che riuscissero a dimostrare e rendere palese la nostra volontà di crescita e di miglioramento.

UNION WORLD

Union World è la nostra piattaforma dedicata ai Clienti, un loyalty portal che permette di partecipare a quiz settimanali e di vincere i tanti premi in palio, scaricare coupon con sconti dei nostri partner e partecipare all'estrazione dei maxi-premi finali. Union World è un ulteriore tassello nel nostro impegno all'attenzione ai bisogni dei Clienti e alla loro fidelizzazione.

UNION TALENT

Abbiamo scelto di introdurre questo format di narrazione con lo scopo di dare voce e risalto a storie di vita speciali, fatte di passione, caparbia, riscatto e determinazione di coloro che partendo da zero sono arrivati al successo, grazie alla loro volontà e capacità. Storie di talenti che hanno in comune una grande energia. Storie di campioni di vita e di sport, quelle di Vincenzo Capuano, Luigi Paesano, Marco di Costanzo, Vincenzo Boni, Irma Testa, Le Voci di Dentro e Rocco Cannavino (in arte Zio Rocco). Siamo molto legati a questo progetto in quanto condividiamo i valori che sono alla base di Union Talent: determinazione, lavoro di squadra e ambizione. Il direttore creativo del progetto, realizzato in partnership con YouFirst, multinazionale attiva nel settore dell'intrattenimento e dello sport, è stato Giuseppe Casciano, in arte Ceppeland.

UNION GREEN

È un progetto che amplia la nostra gamma di offerta e che consente di scegliere di acquistare energia proveniente da fonti rinnovabili. Inoltre, per i clienti che aderiscono a questa offerta, è previsto in regalo un albero della foresta Union, realizzata in collaborazione con Treedom, il primo sito che permettere di far crescere alberi a distanza e seguire online la storia del progetto a cui danno vita. Union Green rappresenta un ulteriore tassello nel nostro impegno nella sostenibilità.

UNION HOPE

Questo progetto sigla la nostra volontà di impegno nel sociale. Al fianco di Telethon dal 2016, nel corso degli anni abbiamo rafforzato la nostra partecipazione e il nostro impegno nel campo della responsabilità sociale e della solidarietà.

Tra i tanti progetti ai quali abbiamo aderito c'è il Centro Clinico Nemo di Napoli, ubicato presso l'ospedale Monaldi. Abbiamo, infatti, adottato una delle 23 stanze riservate a pazienti affetti da malattie neuromuscolari e le loro famiglie.

Partecipiamo da anni alla Walk of Life, la maratona solidale il cui ricavato viene devoluto all'Istituto Telethon di Pozzuoli per la ricerca sulle malattie genetiche rare.

Sosteniamo, inoltre, il progetto di Milleculture, l'associazione fondata da Diego Occhiuzzi insieme a Patrizio Oliva, che si pone l'obiettivo di avvicinare allo sport i giovani che vivono realtà difficili, creando momenti di condivisione e di crescita

PROGETTO VOICE OF COSTUMER - VOC

Il progetto VOC è nato dall'esigenza di mettere il cliente al primo posto, per comprendere meglio le sue aspettative e necessità e per essere in grado di offrire un servizio in linea con queste ultime.

Realizzato in collaborazione con Strategic Management Partners, rappresenta un ulteriore tassello utile ad offrire un servizio connotato da elementi di qualità, sempre più orientato verso i nostri clienti. Per adempiere a tale obiettivo prevediamo l'utilizzo di survey strutturate e interviste fatte ai nostri utenti, grazie alle quali collezioneremo dati per misurarci, individuare eventuali aree di rischio nell'ottica di applicare azioni di miglioramento.

La raccolta e l'analisi dei dati ottenuti dalle survey e dalle interviste saranno fondamentali per identificare punti di forza, individuare possibili criticità e sviluppare soluzioni personalizzate che rispondano alle esigenze specifiche dei clienti.

Tale progetto vedrà il completamento nel corso del 2023.

PROTOCOLLO DI MONITORAGGIO E GESTIONE DELLE ATTIVITÀ DELLA RETE DI VENDITA

Per implementare le modalità di gestione e di cura della nostra clientela, abbiamo introdotto un protocollo di monitoraggio e gestione delle attività della rete di vendita.

Questo protocollo vuole essere una garanzia utile ai fini del tracciamento delle modalità di acquisizione del cliente finale effettuata da terzi per nostro conto. Per noi è fondamentale assicurarci che la scelta del cliente sia fatta con **piena volontà negoziale**.

Per arginare eventuali rischi adottiamo misure preventive e metodi di selezione dei nostri partner commerciali. Se a tale processo consegue esito positivo, si sottoscrive il contratto contenente la policy sopracitata e inizia l'attività di formazione agli addetti vendita assicurando il pieno rispetto della normativa disciplinata dal *Codice di Condotta Commerciale per la vendita di energia elettrica e di gas naturale ai clienti finali* (secondo quanto riportato dalla Delibera n. 426/2020/R/com del 27 ottobre 2020 dell'ARERA¹) e dei nostri principi e valori.

Deteniamo un registro e un sistema di tracciamento dei dati di tutti coloro che lavorano per nostro conto, persone fisiche e giuridiche, così da avere sempre piena corrispondenza sulle informazioni e sul personale che gestisce la conclusione di qualsiasi contratto.

A seguito dell'acquisizione del contratto ne verificiamo la correttezza formale attraverso la quality call. Nel caso in cui dovessero esserci anomalie lo blocchiamo e chiediamo maggiori informazioni al partner. In questi casi ci accertiamo anche con il cliente che non siano state applicate pratiche poco chiare e/o scorrette da parte del fornitore, forniamo assistenza e parallelamente adottiamo pratiche correttive che arrivano anche alla scissione contrattuale con il fornitore, in base all'entità dell'azione commessa. Qualora il contratto invece risulti valido, procediamo a contattare direttamente il cliente per dargli il benvenuto e per assicurarci ancora una volta della piena volontà del cliente di proseguire l'iter contrattuale e di fornitura da parte di Union.

A campione, effettuiamo controlli per constatare il rispetto di tale protocollo sia nei confronti dei nostri partner sia nei confronti dei nostri clienti, per raccogliere dati, misurarci e attuare azioni di miglioramento che ci permettono di crescere in maniera responsabile.

Per migliorare il nostro servizio ci siamo posti come obiettivo per il 2023 quello di implementare e introdurre un sistema di gestione della qualità secondo la norma UNI EN ISO 9001. Lo scopo per cui abbiamo deciso di cominciare il percorso per l'ottenimento della certificazione è legato alla volontà di dimostrare la nostra capacità di offrire un servizio e dei prodotti in grado di rispettare standard di qualità nell'erogazione dei nostri servizi.

RICONOSCIMENTI OTTENUTI



Come dimostrazione del nostro impegno profuso nella ricerca del miglioramento continuo, possiamo riportare i riconoscimenti ottenuti durante il 2022.



Campioni della Crescita 2022, siamo stati collocati all'interno dell'omonima classifica stilata dall'Istituto Tedesco ITQF e La Repubblica A&F. La metodologia utilizzata per la classifica tiene in considerazione la crescita di fatturato nel triennio 2017-2020.

¹ ARERA: Autorità di Regolazione per Energia, Reti e Ambiente

Leader della Crescita 2022 de “Il Sole 24 Ore”, in cui ci siamo guadagnati un posto tra le aziende con maggior incremento di fatturato, con un tasso di crescita valutato pari a 29,77%, ricevendo anche il sigillo ufficiale de “Il Sole 24 Ore” e il 10° posto nella classifica Top20.

B1.1 / B1.2 Soggetto solvibile

Cerved Rating Agency Rating B1.2, ottenuto per il terzo anno consecutivo a testimonianza della nostra affidabilità finanziaria declinata sia nei confronti del settore energetico, sia nei riguardi del sistema creditizio.

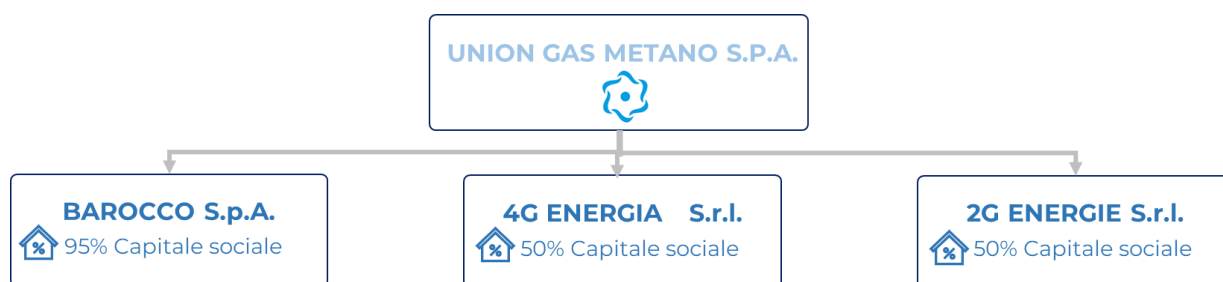


Premio Industria Felix – L'Italia che compete, durante il 2022 quale abbiamo ricevuto *l'Alta Onorificenza di Bilancio* per le performance aziendali e la nostra affidabilità finanziaria.

Governance: la nostra struttura organizzativa

GRI 2-9 | GRI 2-10 | GRI 2-11 | GRI 405-1

La nostra struttura organizzativa al 31.12.2022 risulta composta nel seguente modo:



Union detiene quote parte del capitale sociale di **Barocco S.p.A.** al 95%, **4G Energia S.r.l.** al 50% e **2G Energie S.r.l.** al 50%, il cui business risulta simile e incentrato sulla vendita di materia energia, quale gas naturale ed energia elettrica.

Noi di Union assumiamo la veste giuridica di **società per azioni** e adottiamo un sistema di amministrazione tradizionale, composto dal **Consiglio di Amministrazione** e dal **Collegio Sindacale**, i cui membri vengono nominati dall'Assemblea dei soci.

Il **Consiglio di Amministrazione** è composto da cinque membri e, a norma dello Statuto sociale, riveste un ruolo centrale nell'ambito dell'organizzazione aziendale ed è investito dei più ampi poteri per l'ordinaria e straordinaria amministrazione, con la facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per il raggiungimento dell'oggetto sociale, esclusi quelli che la legge riserva all'Assemblea.

Il Consiglio è guidato e presieduto da Massimo Accurso, il quale figura quale Rappresentante dell'impresa.

Il **Collegio Sindacale** si compone di cinque membri, tra i quali un Presidente, due sindaci effettivi e due supplenti, ed ha il compito di vigilare sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, sull'adeguatezza della struttura organizzativa della società, del sistema di controllo interno, sull'adeguatezza delle disposizioni impartite alle società controllate in relazione alle informazioni da fornire per adempiere agli obblighi di comunicazione.

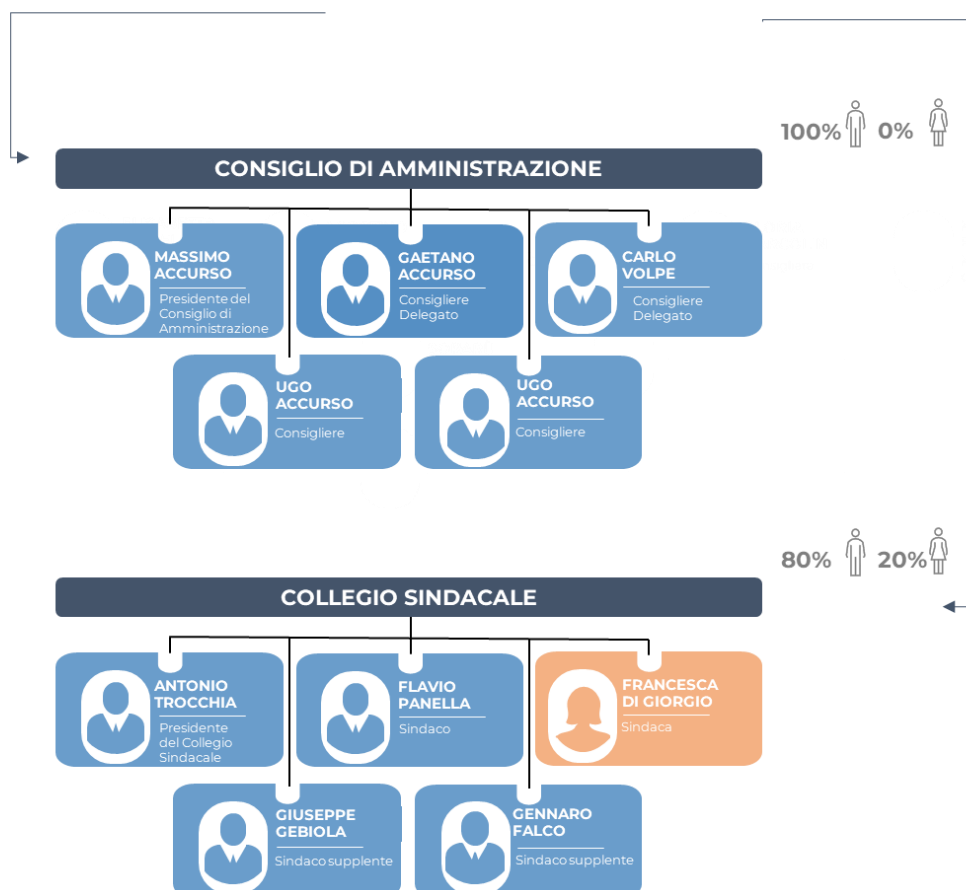
La durata in carica dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale è stabilita fino all'approvazione del bilancio al 31.12.2023.

Inoltre, all'interno della governance aziendale sono presenti la **Union Energy Group S.r.l.** in veste di **Socio Unico**, **Filippo De Luca** quale **Responsabile Tecnico** e **Antonio Gallo** con il ruolo di **Procuratore**.

Di seguito all'interno delle tabelle e dei grafici vengono riportati i dati inerenti alla composizione, al genere e alla fascia di età degli organi di governo di Union:

ORGANI DI GOVERNO per genere	2022			Totale
	Donne	Uomini	Altro	
Consiglio di Amministrazione		5		5
Collegio sindacale	1	4		5
Totale	1	9		10

ORGANI DI GOVERNO per fascia d'età	2022			Totale
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	
Consiglio di Amministrazione		4	1	5
Collegio sindacale		3	2	5
Totale		7	3	10



Relativamente alle informazioni sulla **diversità** si precisa che i componenti degli organi sociali (Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale) sono 9 uomini e 1 donna e si collocano per circa il 70% nella fascia di età media **“tra 30 e 50 anni”**.

DIVERSITÀ NEGLI ORGANI DI GOVERNO ANNO 2022



Donne

10%



Uomini

90%



Età media tra 30 e 50 anni

Adesione ad Associazioni

GRI 2-28

Noi di Union assegniamo molta importanza ai nostri stakeholder e per tale motivo stipuliamo con loro partnership in grado di accrescere il nostro valore, per rafforzare le relazioni esistenti e per generarne di nuove.

Dal 2020, siamo iscritti **all'Associazione Reseller Trader di Energia, A.R.T.E.**



Tale associazione riunisce 140 partner sul territorio nazionale e nasce con lo scopo di tutelare i reseller e i trader di energia, promuovendo e agevolando il dialogo con stakeholder quali autorità e istituzioni. Lo scopo perseguito da A.R.T.E. è quello di tutelare gli operatori favorendo lo sviluppo del mercato fondato su principi di eticità, trasparenza e correttezza.

Noi di Union, saremo anche membri **dell'Associazione Italiana di Grossisti e Trader, A.I.G.E.T.**, dal 2023. L'associazione persegue lo scopo di promuovere la concorrenza e la trasparenza all'interno del mercato energetico, favorire lo scambio di conoscenze e competenze tra tutti i soci così da generare una standardizzazione dei prodotti energetici primari e derivati, per consentire loro un'adeguata tutela nei mercati nazionali e internazionali, per consentire uno sviluppo del mercato e la rappresentanza presso gli enti e le istituzioni di riferimento.



ASSOCIAZIONE ITALIANA
DI GROSSISTI DI ENERGIA E TRADER

Lo scopo che ci prefiggiamo è quello di crescere in sinergia con gli operatori del settore e favorire lo sviluppo del mercato in cui operiamo.

Relazioni con il territorio e sviluppo della comunità locale

Noi di Union ci sentiamo legati al territorio in cui operiamo e riteniamo giusto condividere e diffondere valore e ricchezza, con lo scopo di creare un circolo virtuoso in cui cerchiamo di restituire ciò che la nostra terra e le nostre persone ci concedono. La nostra volontà è quella di generare una commistione tra il legame con il nostro

luogo di origine e la nostra storia: una famiglia di imprenditori partita dal basso con la volontà di migliorarsi e crescere, sempre.

Per tale motivo, durante il 2022 abbiamo effettuato **sponsorizzazioni ed erogazioni liberali** nei confronti di squadre sportive, associazioni teatrali ed enti del terzo settore del territorio. La nostra scelta è frutto della volontà di sostenere realtà in grado di raccontare e offrire possibilità di riscatto, di crescita e di cambiamento per le persone.

In particolare, sono state effettuate sponsorizzazioni ed erogazioni liberali nei confronti di:

1. Teatro Cimarosa di Aversa, Renato Virgilio & C. S.N.C. e **Teatro Lendi** di Sant'Arpino, Giofralus Passione Teatro S.R.L.

Abbiamo deciso di sponsorizzare il Teatro Cimarosa di Aversa e il Teatro Lendi di Sant'Arpino, dal momento che reputiamo il teatro uno specchio della realtà in grado di riflettere, attraverso la rappresentazione di storie, la complessità della vita umana mettendo in scena sfide, pericoli e trionfi che tutti affrontiamo. Il teatro permette di esplorare nuove prospettive e di capire meglio il mondo che ci circonda.

2. Società Sportiva Normanna Aversa Academy S.r.l.

Crediamo che l'attività sportiva svolta in età infantile sia di aiuto per la crescita personale dell'individuo e per tale motivo sponsorizziamo la Società Sportiva Normanna Aversa Academy S.r.l.. La società ha raccolto l'eredità del territorio di Aversa, dedito da sempre alla pratica dello sport della pallavolo. Fondata nel 2016 riunisce l'eccellenza della squadra di prima categoria, Serie A3, all'attenzione nei confronti del territorio. Con il suo progetto **Scugnizzeria** permette ai giovanissimi di partecipare, a titolo completamente gratuito, alla pratica dello sport.

3. S.S.C. Napoli S.p.A.

Condividiamo i valori dello sport, soprattutto quelli che riescono a diffondere il senso di appartenenza al territorio e il gioco di squadra. Per tale motivo Union Gas e Luce ha scelto di essere **Official Partner** della S.S.C. Napoli S.p.A., per le stagioni calcistiche 2022/2023 e 2023/2024. Siamo presenti sui tabelloni pubblicitari dello Stadio Diego Armando Maradona in tutte le gare casalinghe del Napoli, offriamo contenuti speciali e realizziamo tante iniziative e sorprese riservate ai tifosi del club.

Come obiettivo futuro, ci prefiggiamo di proseguire le nostre attività di sponsorizzazione.

4. L'altra Aversa ASD

Sport, cultura e territorio si incontrano nell'associazione L'altra Aversa ASD: l'associazione persegue i valori di amore per lo sport e valorizzazione della città

di Aversa. Per tali motivi sosteniamo l'associazione che ogni anno organizza la corsa *Stranormanna*, nata nel 2014: inizialmente una corsa non competitiva che oggi vede la partecipazione di oltre 1700 partecipanti professionisti nella competizione dei 10 km. Successivamente il panorama di attività offerte si è ampliato facendo spazio ad iniziative rivolte ai bambini e a tutela degli animali. Dopo lo stop forzato, a causa della pandemia, il 2022 è stato l'anno della ripresa anche della competizione.

Noi di Union abbiamo deciso di sostenerli perché, grazie allo sport, l'associazione riesce a mettere in luce le bellezze della nostra terra.

5. Milleculture ASD

L'associazione Milleculture ASD, Sport e Cultura a Napoli, ha lo scopo di creare momenti di condivisione tra le persone, soprattutto i giovani, e di rivalutazione del territorio attraverso lo sport.

Noi di Union abbiamo deciso di sostenerli poiché condividiamo la stessa prospettiva e gli stessi valori, basati sull'importanza dello sport come pilastro fondamentale nell'educazione dei giovani e nello sviluppo della comunità.

6. Fondazione Telethon ETS

La Fondazione Telethon, ente senza scopo di lucro fondato nel 1990, ha lo scopo di sostenere e finanziare attraverso le donazioni dei soci, la ricerca in campo medico declinata soprattutto per le malattie rare.

La scelta di sostenere un ente di ricerca è nata in seno alla nostra volontà di investire nella risoluzione di sfide, tanto vicine a noi, quanto globali. In questo modo ci sentiamo di contribuire a plasmare un futuro migliore per le generazioni presenti e quelle future.

Il totale delle nostre donazioni e sponsorizzazioni per il 2022 risulta pari a 497.924,91 €.

Inoltre, nel 2022 abbiamo sponsorizzato e presenziato al docufilm diretto da Massimiliano Gallo, *Una vetrina che guarda il mare*, che ripercorre la storia di Eugenio Marinella e dell'omonima Maison di cravatte celebre in tutto il mondo.

Seguendo la scia di tale iniziativa abbiamo deciso di porci come obiettivo per il 2023 quello di sponsorizzare la rassegna cinematografica "School Movie-Cinedù" in cui vengono coinvolte le scuole primarie e secondarie di I grado di tutta Italia. In questo modo vogliamo promuovere l'educazione artistica, la creatività e il coinvolgimento delle comunità locali.

Etica e integrità: i nostri valori cardine

GRI 2-27 | GRI 205-1 | GRI 205-2 | GRI 205-3 | GRI 406-1

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Noi di Union ci siamo dotati di un **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** (MOG) secondo quanto previsto dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231. Il Modello redatto nella sua parte generale e speciale prevede l'istituzione di un **Organismo di Vigilanza** (OdV) collegiale con membri interni ed esterni, e l'implementazione di un **sistema di Whistleblowing** congiuntamente alla redazione un **Codice Etico** in cui sono stati riportati i valori e i principi che guidano il nostro operato.

Nella stesura del Codice Etico abbiamo utilizzato come riferimenti anche le indicazioni delle *Linee Guida di Confindustria Energia*, dal *Position Paper dall'Associazione Italiana Internal Auditors* e dal *CoSo Report* proposto dal Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission. In questo modo abbiamo elaborato un documento capace di individuare le aree di rischio, per consentirci di adempiere agli obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza così da avere il controllo sul funzionamento e l'efficacia del Modello stesso.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG) rappresenta un atto di responsabilità da cui possono scaturire benefici per una pluralità di stakeholder, tra cui management, dipendenti, creditori, clienti, fornitori e tutte le figure che sono o saranno coinvolte all'interno delle nostre reti relazionali. Il documento persegue la finalità di descrivere le regole e le norme che disciplinano il nostro operato in modo da figurare quale regolamento interno.

Il MOG ha lo scopo di configurare sistemi strutturati di procedure e di controllo, in grado di analizzare la nostra realtà, per fornirci contezza e consapevolezza in merito ad eventuali rischi sia legati al settore, sia all'organizzazione stessa. In questo modo siamo in grado di prevenire e arginare l'insorgenza di eventuali condotte di tipo criminale e rischi (ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231) con risvolti positivi anche sulla gestione della nostra operatività. Per tale motivo abbiamo istituito dei Protocolli per ogni attività e/o processo valutato come sensibile. Di pari importanza con una cultura inerente alle tematiche dell'etica e dell'integrità, all'interno del documento coesistono indicazioni per il controllo, rivolte alla governance, che hanno l'obiettivo di restituire piena consapevolezza dei rischi e risultare una guida utile nelle fasi decisionali. Tali obiettivi vengono perseguiti anche attraverso l'erogazione di attività di formazione, e mediante controlli preventivi sui flussi di informazione interni ed esterni.

Noi di Union, volendo dimostrare la nostra responsabilità abbiamo scelto di inserire all'interno del perimetro del MOG tutte le nostre sedi, in modo da assicurare una copertura totale in merito ai rischi connessi alla corruzione. Inoltre, ci assicuriamo che tutte le nostre persone ricevano un'adeguata comunicazione e formazione a riguardo in modo da allineare in maniera sinergica valori e azioni di tutti noi.

SISTEMA DI WHISTLEBLOWING

Al fine di adempiere a tutte le prescrizioni legislative, Union ha introdotto un **sistema di Whistleblowing** per tutelare e segnalare eventuali discrepanze comportamentali

e irregolarità nel rispetto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico. Tale sistema consente di veicolare la segnalazione direttamente all'OdV, funzione ritenuta competente, tramite apposita comunicazione garantendone sempre l'anonimato. Tali indicazioni sono sempre adeguatamente circostanziate al fine di consentire le dovute verifiche sui fatti evidenziati.

CODICE ETICO

Nel 2021 abbiamo pubblicato il nostro **Codice Etico**, che è stato condiviso e approvato da tutte le società di Union Energy Group S.r.l.. Il documento è nato in seno alla compliance nei riguardi del Decreto Legislativo n.231/2001 e riporta al suo interno tutti i valori e i principi che guidano il nostro operato e il nostro modo di fare impresa.

Tali principi devono regolare il normale andamento operativo e li abbiamo declinati nei rapporti verso l'interno, nei confronti delle nostre **persone**, attraverso l'adozione di procedure di assunzione, valutazione, sviluppo e formazione, improntate alla trasparenza e alle pari opportunità, nel pieno rispetto della persona e della sua dignità condannando qualsiasi forma di discriminazione. Crediamo che il rispetto per le nostre persone passi anche attraverso la scelta di garantire gli stessi processi e principi nella remunerazione delle risorse umane, basando queste scelte sul merito delle persone.

Nei rapporti verso l'esterno con **clienti e fornitori** ci facciamo guidare dai principi di qualità, convenienza e affidabilità. Noi di Union perseguiamo lo scopo di creare forti reti relazionali basate sulla cooperazione e sullo scambio di risorse. Data la delicatezza del nostro business, soprattutto nei confronti dei clienti ci atteniamo ai principi di onestà, lealtà, affidabilità del servizio, trasparenza, professionalità e ovviamente al rispetto delle normative vigenti.

Inoltre, ci impegniamo affinché il nostro business sia orientato ad una salvaguardia e a una ponderazione delle esigenze ambientali, inquadrando la nostra offerta considerando l'efficienza energetica e la tutela dell'ambiente.

Il documento è stato redatto come supporto e guida per le persone che sono e che entreranno in relazione con Union, quali ad esempio soci, management, dipendenti e fornitori. Tutte le nostre persone devono possedere la consapevolezza di dover agire perseguendo gli obiettivi della società, fondati sul principio cardine della legalità.

Unitamente alla formalizzazione di quelli che sono i cardini su cui basiamo il nostro modus operandi e modus vivendi, abbiamo creato e promosso una cultura aziendale positiva e rispettosa attraverso l'erogazione di attività formative per tutti i nostri dipendenti con sessioni in aula e/o su piattaforma di e-learning.

Di seguito riportiamo tutti i valori e i principi cardine di Union Gas e Luce.

INNOVAZIONE

Per guardare il futuro con occhi sempre nuovi, per crescere e migliorarsi con lo scopo di trovare soluzioni sempre nuove per mantenere il nostro posizionamento nel mercato.



PASSIONE

Lasciandoci guidare dai sentimenti per superare gli ostacoli e per tenere sempre saldi il nostro scopo e i nostri obiettivi.



PROFESSIONALITÀ

Per eccellere, implementando sempre le nostre capacità e le nostre conoscenze con lo scopo di offrire un servizio di qualità.



RESPONSABILITÀ

Per valutare attentamente l'operato attuale e per costruire il futuro, considerando sempre la responsabilità delle azioni effettuate nei confronti delle persone, del territorio e dell'ambiente.



SOLIDARIETÀ

Per non lasciare nessuno indietro e per includere, sempre, tutte le persone.



ONESTÀ

Per agire sempre secondo il dovere morale, integrità, lealtà, trasparenza e correttezza nei confronti di tutti i nostri stakeholder.



LEGALITÀ

Per diffondere un comportamento imperniato sul principio di legalità, in modo da essere sempre guidati durante la nostra operatività, negoziazione e/o accordo intrapreso.



AFFIDABILITÀ

Per fondare le nostre relazioni con gli stakeholder sull'affidabilità in modo da accrescere e migliorare la nostra reputazione.



TRASPARENZA

Per cucire tutte le nostre reti relazionali basandole su trasparenza, correttezza e lealtà e creare un circolo virtuoso di creazione di valore.



SOSTENIBILITÀ

Per lavorare, sempre, nel rispetto dei diritti e della dignità delle persone, tutelando la loro salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, tutelandone sia la variabile del corpo che della mente, sempre nel rispetto e nella responsabilità del territorio e dell'ambiente.



COMPLIANCE NORMATIVA

Agire nel pieno rispetto di leggi e regolamenti è per noi di Union, oltre che un obbligo, una tematica imprescindibile.

Durante il biennio 2021-2022 oggetto di analisi di questo primo Report di Sostenibilità, non abbiamo registrato casi significativi di mancato rispetto delle leggi e/o delle normative in materia economica, ambientale e sociale. Non abbiamo ricevuto sanzioni monetarie né sanzioni di tipo non monetario, ovvero eventuali restrizioni imposte da autorità di regolamentazione, governi o enti pubblici sulle operazioni o attività dell'organizzazione. Analogamente non registriamo, durante il periodo di redazione di questo documento, contenziosi in essere.

Privacy e Sicurezza: responsabilità verso clienti e fornitori

GRI 2-6 | GRI 417-3 | GRI 418-1

Riteniamo imprescindibile l'attenzione nei confronti della tematica della **tutela della privacy**, declinata sia nei confronti dei nostri clienti sia dei nostri fornitori. Rispettiamo in maniera rigorosa le norme e le leggi vigenti, come il **GDPR 2016/679**, ma per sottolinearne l'importanza abbiamo scelto di redigere e adottare policy in grado di garantire maggiore tutela per i nostri clienti.

Per ampliare il nostro business ci avvaliamo regolarmente di fornitori per la rete vendita, i quali forniscono servizi di teleselling per nostro conto. Affinché siano pienamente rispettati i valori cardine che guidano il nostro operato, abbiamo impostato politiche e protocolli in grado di garantire la massima trasparenza nell'istaurare tale rapporto con i partner commerciali. Inoltre, effettuiamo audit periodici a campione nei confronti dei nostri fornitori. Risulta fondamentale garantire uniformità nell'erogazione del servizio e tutela nei confronti dei nostri clienti finali.

Nel corso dell'esercizio 2022 così come in quello precedente non abbiamo registrato casi di non conformità a regolamenti e/o codici volontari concernenti le comunicazioni di marketing, comprese pubblicità, promozioni e sponsorizzazioni. Infine, non si sono verificati casi di violazione della privacy dei clienti né di discriminazione tra i nostri dipendenti.

POLICY FORNITORI DI SERVIZI DI VENDITA

Tale politica è stata stilata con l'intento di divenire una linea guida nelle relazioni commerciali con noi di Union. I nostri fornitori di **servizi di vendita** (o fornitori) devono necessariamente sottoscriverla per poter lavorare per conto nostro. Per enfatizzare

l'importanza di questo documento abbiamo deciso di renderlo parte integrante del contratto di collaborazione.

Le attività dei fornitori devono essere improntate a principi di **correttezza, lealtà, fedeltà e coerenza**. Inoltre, nello svolgimento delle attività di ricerca e acquisizione dei clienti dovranno seguire valori di **professionalità, diligenza, chiarezza e trasparenza delle informazioni** riportate al cliente finale. Fondamentale è il mantenimento della **riservatezza delle informazioni**.

I nostri partner devono pedissequamente seguire le nostre regole di condotta e organizzative che riguardano anche la ricerca e l'ottenimento dei contatti dei potenziali clienti; queste attività devono avvenire solo attraverso liste contatti regolarmente acquistate da altri fornitori o trasmesse direttamente da Union. Nel caso in cui ci si avvallesse dell'acquisto presso terzi, list provider, controlliamo e valutiamo il rispetto di normative e regolamenti vigenti inerenti alla tutela della privacy.

Tutte le comunicazioni nei confronti dei clienti devono avvenire seguendo i principi di chiarezza, trasparenza, verità, conformità alle normative vigenti evitando ricorso a pratiche elusive o scorrette.

Richiediamo ai nostri partner di conformarsi alle nostre prassi, offrendo attenzione e ascolto alle esigenze dei nostri utenti al fine di fornire un servizio di qualità.

AUDIT PRIVACY – TELESELLING

In quanto Titolari del Trattamento ci teniamo particolarmente alla liceità e alla correttezza delle attività di trattamento dati dei clienti attuali e potenziali. Proprio per aggiungere un ulteriore elemento di responsabilità nei confronti della privacy e per adempiere a quanto previsto dall'art. 28 GDPR 2016/679 (lett. H) abbiamo istituito una **procedura di audit** sull'attività dei Responsabili del Trattamento.

Lo scopo è quello di controllare l'andamento delle attività svolte anche dai nostri fornitori, di circoscrivere eventuali rischi per prevenirli e arginarli, attuando azioni correttive o eventualmente porre fine al rapporto commerciale con i partner che non rispettano la normativa vigente e le nostre politiche di sicurezza dei dati.

Il valore economico generato e distribuito

GRI 201-1 | GRI 201-4 | GRI 2-6

Union Gas e Luce opera secondo i criteri improntati alla responsabilità economica nei confronti di tutti gli stakeholder, tenendo in considerazione le normative e i regolamenti vigenti.

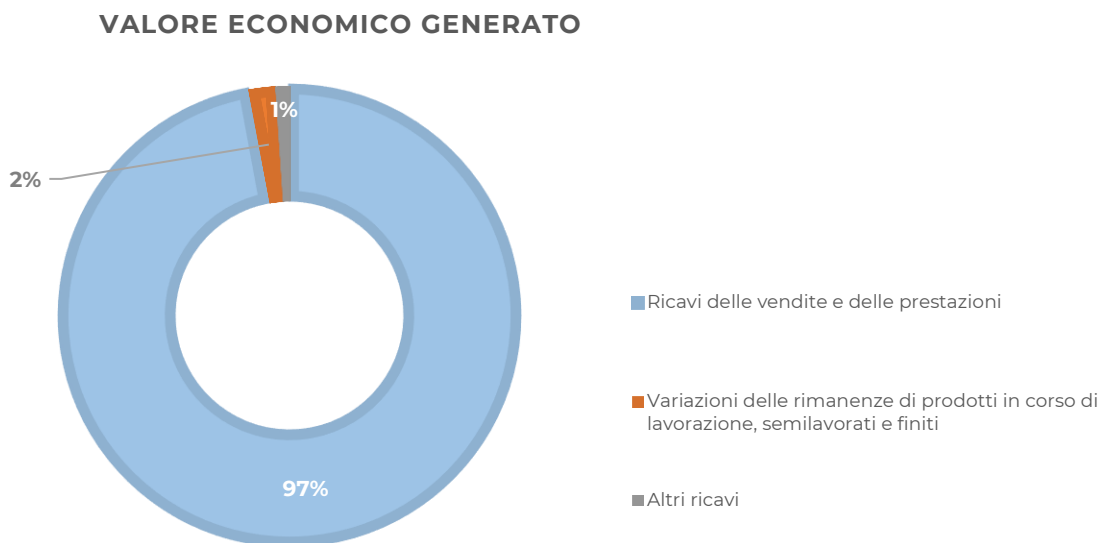
Il prospetto che riportiamo di seguito evidenzia il valore generato e distribuito, elaborato sulla base del conto economico del periodo di riferimento. L'obiettivo è quello di indicare il valore economico direttamente generato da Union e la sua distribuzione agli stakeholder.

Il **valore economico generato** si riferisce al valore della produzione, il quale considera i ricavi netti derivanti dalle prestazioni dei servizi, le variazioni delle rimanenze dei prodotti e altri ricavi e proventi; mentre il **valore economico distribuito** accoglie i costi, riclassificati per categoria di stakeholder, e gli eventuali dividendi distribuiti nell'esercizio.

Durante il 2022 noi di Union **abbiamo generato un valore economico** pari a **144.994.978 €**, in aumento del 45% rispetto ai 80.449.421 € del 2021.

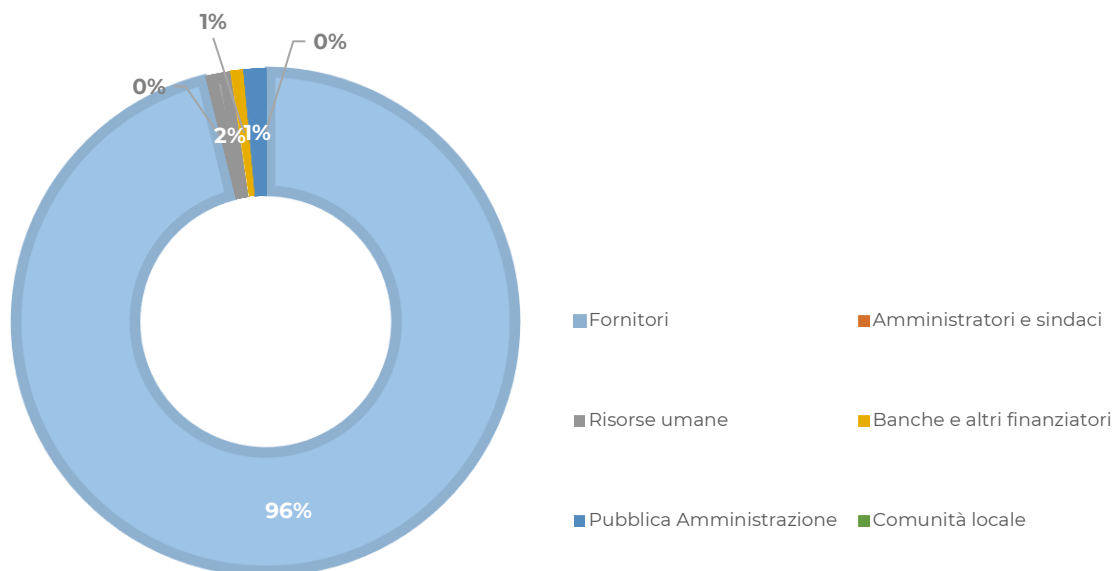
Inoltre, noi di Union abbiamo registrato **ricavi netti** pari a **142.707.073 €** al 31.12.2022, con un aumento di circa l'81% rispetto al 2021 (78.728.274 €).

Il valore economico generato per il 97% è composto da ricavi di vendite e prestazioni e per la restante parte da altri ricavi e variazione delle rimanenze di prodotti. Il grafico riporta i dati economici inerenti all'anno 2022.



Il valore economico distribuito nel 2022, pari a **138.316.263 €**, registra un aumento del 49% rispetto ai 70.496.285 € dell'anno precedente. Nel grafico seguente viene mostrata la ripartizione del valore distribuito tra i vari stakeholder.

VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO



Come riportato all'interno del grafico, il 96% del valore economico generato risulta distribuito ai fornitori, mentre la restante quota parte viene suddivisa tra Pubblica Amministrazione, banche e finanziatori e nella gestione delle nostre risorse umane.

Il valore economico trattenuto è relativo alla differenza tra valore economico generato e distribuito, e comprende gli ammortamenti dei beni materiali ed immateriali, gli accantonamenti, le riserve, gli utili e la fiscalità anticipata/differita, oltre al valore generato e distribuito non allocabile rispetto agli stakeholder.

Nella tabella sottostante vengono riportati i dati economici, suddivisi per gli anni 2021 e 2022, oggetto di rendicontazione, con la suddivisione nel dettaglio della composizione del valore sia generato che distribuito da Union Gas e Luce.

Valore economico direttamente generato e distribuito	2021	% on tot.	2022	% on tot.
Valore economico generato e ricevuto	80.449.421	100,0%	144.994.978	180,2%
Valore economico generato	80.289.574	99,8%	144.878.179	100%
Valore economico ricevuto	159.847	0,2%	116.799	0%
Valore economico distribuito	70.496.285	87,6%	138.316.263	95,4%
Fornitori	65.367.080	81,3%	133.018.700	91,7%
Amministratori e sindaci	28.319	0,0%	28.250	0,0%
Risorse umane	1.918.903	2,4%	2.191.002	1,5%
Banche e altri finanziatori	581.946	0,7%	1.146.854	0,8%
Pubblica Amministrazione	2.594.038	3,2%	1.921.456	1,3%
Comunità locale	6.000	0,0%	10.000	0,0%
Valore economico trattenuto	9.953.136	12,4%	6.678.715	4,6%

Nel biennio 2021-2022, abbiamo beneficiato di **assistenza finanziaria da parte del Governo e delle Pubbliche Amministrazioni** per un importo pari a **289.757 €**, in aumento del 108% rispetto all'anno precedente. Tale contributo è stato investito per migliorare le competenze e le conoscenze dei nostri dipendenti e gli strumenti in loro possesso.

Di seguito riportiamo i principali contributi suddivisi in: credito d'imposta Innovazione 4.0, Innovazione Tecnologica, Formazione 4.0, Investimenti Mezzogiorno e Patent Box.

Contributi per investimenti, ricerca e sviluppo e altri tipi di contributi	2021	2022
		€
Credito d'imposta Innovazione 4.0	52.510 €	52.510 €
Credito d'imposta Formazione 4.0	83.666 €	184.272 €
Credito d'imposta Innovazione Tecnologica	2.798 €	2.802 €
Patent Box		44.469 €
Investimenti Mezzogiorno		5.704 €
Totale	138.974 €	289.757 €

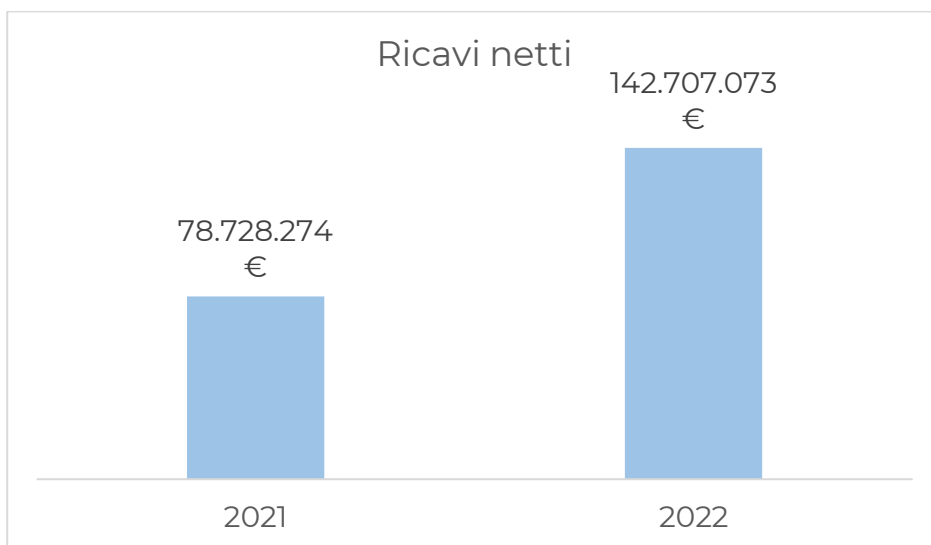
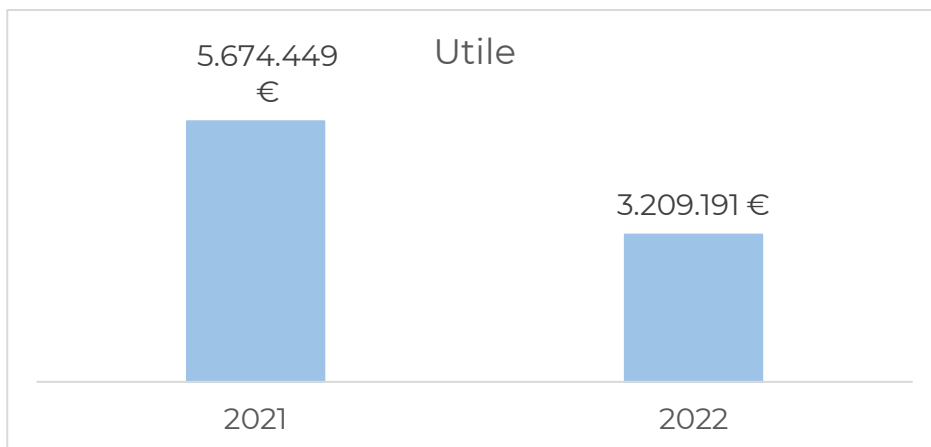
Durante il 2021 i **dividendi pagati ai nostri azionisti** sono risultati pari a 700.000 € (nel 2020 sono stati pagati dividendi pari a 400.000 €).

Risultati economico-finanziari

Durante il biennio 2021-2022, oggetto di analisi in questo documento, sono avvenuti diversi eventi sociopolitici di portata potenzialmente destabilizzante per l'economia e le organizzazioni: il 2021 portava con sé gli strascichi della pandemia da Covid-19 mentre il 2022 ha visto il tragico prologo del conflitto russo-ucraino. Nonostante ciò, la società e l'economia hanno saputo dimostrare resilienza e capacità di ripresa e crescita.

Union Gas e Luce nel 2022 ha registrato un andamento economico decrescente rispetto al 2021. Union ha registrato un **utile** pari a **3.209.191 €** al 31.12.2022 con un decremento di circa il 57% rispetto all'anno precedente in cui l'utile era pari a 5.674.449 €. Tale decremento è stato determinato dai minori volumi venduti a causa dell'incremento dei prezzi che ha caratterizzato il mercato energetico.

Di seguito si presenta uno spaccato inerente ai risultati economico-finanziari per meglio comprendere il nostro andamento societario.

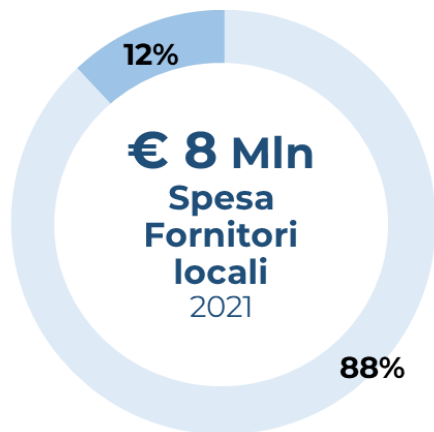


CATENA DI FORNITURA

Per incoraggiare e sostenere lo sviluppo del nostro territorio abbiamo deciso di investire in fornitori locali, soprattutto per le tipologie di beni e servizi che ce lo consentono quali forniture per gli uffici.

Infatti, per motivi legati all'erogazione della nostra materia energia, quali energia elettrica e gas naturale, non abbiamo a disposizione fornitori regionali. Per tale motivo selezioniamo fornitori di beni e servizi accessori locali, ovvero situati nella regione in cui operiamo, principalmente nelle province di Napoli e Caserta.

Nel grafico seguente illustriamo la composizione del nostro budget di spesa, per gli anni 2021 e 2022, con il riferimento alla porzione di spesa sostenuta nei confronti dei fornitori locali. Ci teniamo a sottolineare l'andamento positivo e la crescita della quota di spesa nei confronti dei nostri fornitori locali tra il 2021 e il 2022. Vi è stato un aumento generale dei pagamenti ai fornitori durante il 2022 e, in particolare, la quota parte condivisa con i fornitori locali è aumentata dal 12% al 13%.



FORNITORI 2021

Spesa per Fornitori	67.136.607€
Spesa per Fornitori locali (Regione Campania)	8.193.184 €



FORNITORI 2022

Spesa per Fornitori	131.015.901 €
Spesa per Fornitori locali (Regione Campania)	17.541.965€

Union Gas e Luce e il suo approccio responsabile

L'approccio aziendale alla sostenibilità

Noi di Union Gas e Luce abbiamo deciso di intraprendere un nuovo percorso, basato sulla consapevolezza, che ci consentirà di programmare azioni di miglioramento in ottica di sostenibilità per crescere, generare valore e minori impatti negativi nei confronti delle persone con cui collaboriamo e del pianeta in cui operiamo.

Abbiamo voluto dare avvio al nostro percorso con un'analisi dello stato dell'arte e con una misurazione delle nostre performance attuali. Lo abbiamo fatto compilando un **Assessment ESG**, svolto con il partner V-Finance, per meglio comprendere il nostro livello di maturità inerente ai temi e alle performance di sostenibilità.

L'Assessment ESG basandosi sui principali standard internazionali in grado di fornire linee guida per la misurabilità e la gestione delle performance ESG delle organizzazioni ci ha restituito un'analisi con l'evidenza delle tematiche rilevanti e materiali di settore, considerando come input i competitor di Union Gas e Luce e il **SASB** (Sustainability Accounting Standards Board) con la sua Materiality Map, relativa al settore **Gas Utilities & Distributors** e al settore **Electric Utilities & Power Generators**. L'analisi ha ponderato due settori del SASB per dare evidenza della complessità del nostro business.

I punti di forza emersi dall'Assessment ESG risultano essere:

- 1.** Sponsorizzazioni ed erogazioni liberali a squadre sportive del territorio e ad associazioni non profit e del terzo settore.
- 2.** Formazione dedicata all'ampliamento delle competenze e delle conoscenze dei nostri dipendenti.
- 3.** Valorizzazione del personale attraverso un piano welfare integrativo.
- 4.** Politica sulla privacy e sicurezza informatica dei clienti.
- 5.** Inizio del percorso per l'ottenimento della certificazione UNI EN ISO 9001:2015, Sistema di Gestione della Qualità.
- 6.** Individuazione, analisi e gestione dei rischi legati alla corruzione attraverso l'adesione al Decreto legislativo n.231/2001 con la rispettiva presenza di un Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo.
- 7.** Presenza di un Codice Etico condiviso con gli stakeholder interni ed esterni.
- 8.** Comunicazione delle iniziative svolte in ambito di sostenibilità all'interno del nostro sito web.

Inoltre, per dimostrare il nostro impegno abbiamo modificato durante il 2022 la nostra mission aziendale includendo al suo interno elementi di sostenibilità, declinandola nel seguente modo:



MISSION

La società punta ad una **crescita costante nel mercato dell'energia** puntando a sviluppare nuovi modelli di servizio per **rispondere ai reali bisogni dei clienti, per aiutarli ad usare e gestire l'energia in modo più efficiente e sostenibile, nella consapevolezza che i driver del futuro porteranno ad un utilizzo sempre più spinto di energie alternative, scenario rispetto al quale l'azienda è impegnata in progetti di ricerca ed organizzativi pienamente adeguati.** L'azienda è sempre aperta a nuove partnership per la condivisione dei valori e dei progetti, oltre che per coniugare il know-how con imprese di altre regioni. L'espansione nel servizio di fornitura su tutto il territorio nazionale è soprattutto funzionale ad una crescita professionale basata su competenze aggiornate e **soluzioni tecnologiche ed organizzative innovative, efficaci ed altamente personalizzate secondo le esigenze del cliente e dell'organizzazione.**

Analisi di materialità interna

GRI 3-1 | GRI 3-2 | GRI 3-3



I temi materiali sono quegli aspetti che riflettono gli impatti significativi economici, ambientali e sociali di un'impresa e influenzano in modo sostanziale le valutazioni e le decisioni degli stakeholder.

PROCESSO DI ANALISI DI MATERIALITÀ

Il processo che abbiamo condotto per elaborare la nostra prima analisi di materialità interna e la conseguente definizione dei nostri temi rilevanti è stato sviluppato in diverse fasi, tutte coadiuvate dal supporto metodologico del nostro partner V-Finance.

Le **tematiche materiali** risultano tali dal momento che queste possono impattare nei confronti degli stakeholder, interni ed esterni, influenzando le loro aspettative o azioni e possono generare ripercussioni in ambito ambientale, economico e sociale anche nei confronti dell'azienda stessa. I temi materiali ricoprono un ruolo imprescindibile all'interno del Report di Sostenibilità in quanto, una volta selezionati e valutati dal Top Management, anche in base alla natura delle aziende stesse, a questi vengono collegati gli standard utilizzati ai fini della rendicontazione.

Il percorso che ha condotto alla presente **analisi di materialità** ha visto il coinvolgimento dell'azienda tout court e del Top Management, ed è stato sviluppato nelle seguenti fasi:

1. Analisi di benchmark di settore (nazionali ed internazionali);
2. Analisi SASB (Sustainability Accounting Standards Board) e Materiality Map, relative al settore **Gas Utilities & Distributors** e al settore **Electric Utilities & Power Generators**;
3. Interviste al Top management circa le modalità di gestione del business e gli aspetti sensibili per l'Azienda;
4. Validazione delle tematiche di materialità da parte del Top management;
5. Mappatura degli stakeholder.

OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE – SDGS

Nell'identificare le tematiche ESG risultate rilevanti è stata tenuta in considerazione la loro connessione con gli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs)**, definiti all'interno dell'**Agenda 2030 delle Nazioni Unite**. Con l'impegno di agire su questi temi, noi di Union cerchiamo e cercheremo di contribuire - nella misura possibile - al raggiungimento delle sfide globali in ambito di sostenibilità.

Le **tematiche rilevanti** emerse sono risultate essere nove. Successivamente, le stesse sono state approfondite e contestualizzate all'interno della nostra società, valutando anche la rilevanza aziendale e il livello di presidio esistente.

Le stesse sono state ulteriormente analizzate in dettaglio, in considerazione della rilevanza per la nostra realtà e della priorità di intervento. Questo processo ha portato, quindi, a una scrematura e rianalisi delle tematiche stesse e all'identificazione di **sette temi**, su cui si è deciso di focalizzarsi in questo primo Report di Sostenibilità.

La rendicontazione delle tematiche materiali verrà sviluppata nel corso dei prossimi periodi, in coerenza con il progressivo sviluppo del business.

Di seguito riportiamo le tematiche ESG identificate dal nostro management come materiali connesse agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs), definiti all'interno dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

► **Sette tematiche materiali**, oggetto di questo primo Report di Sostenibilità.



Mappatura e coinvolgimento degli stakeholder

GRI 2-29

Gli stakeholder sono singoli individui o gruppi di soggetti con i quali un'impresa sviluppa e mantiene relazioni nel corso dello svolgimento della propria attività.

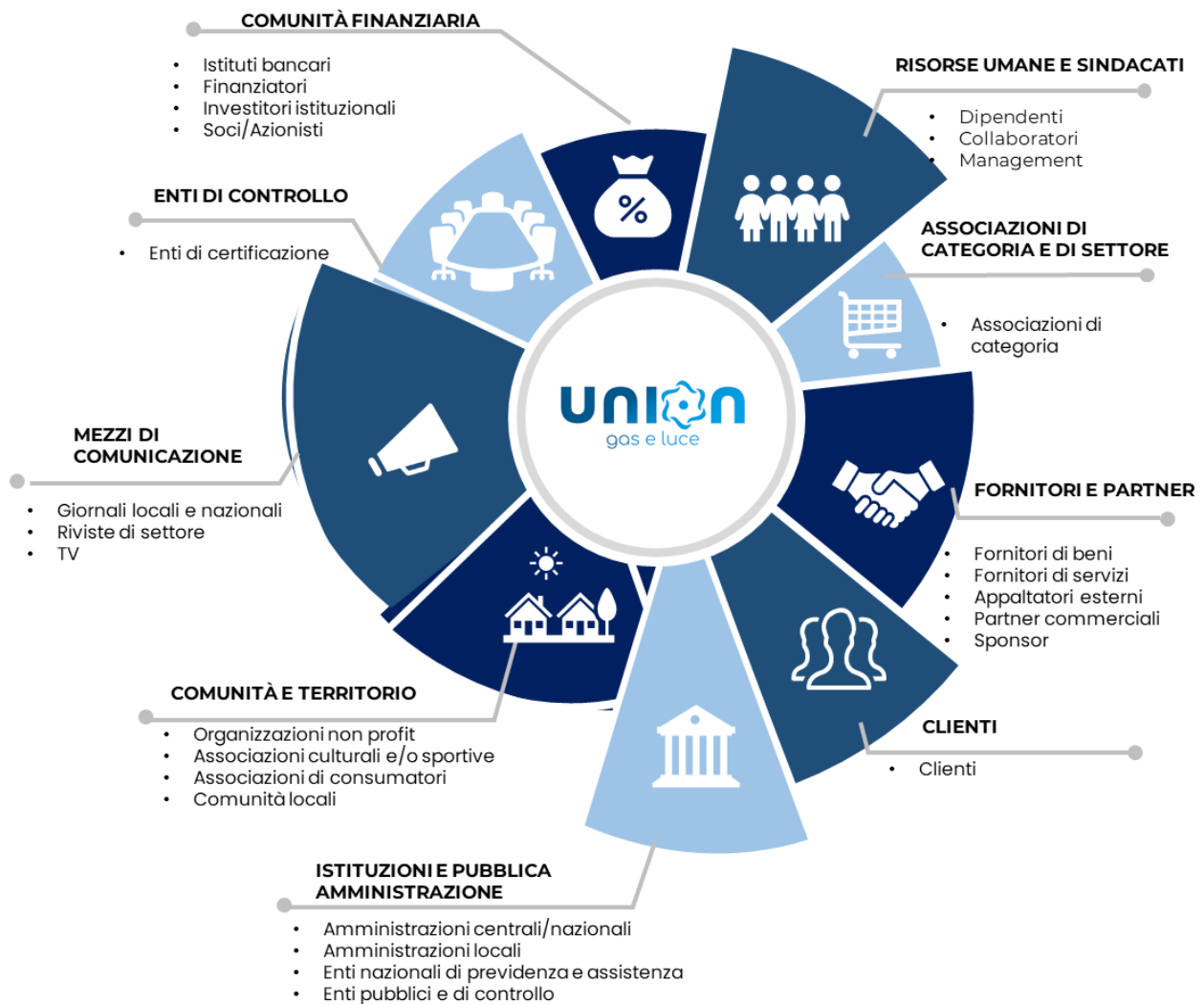


Gli **Stakeholder** sono entità o individui che possono ragionevolmente essere influenzati in modo significativo dalle attività di un'organizzazione, dai prodotti e dai servizi offerti o le cui azioni possono ragionevolmente incidere sulla capacità dell'organizzazione di attuare con successo le proprie strategie e raggiungere i propri obiettivi. Gli stakeholder sono quindi quei soggetti con i quali un'azienda si confronta per creare, mantenere e sviluppare relazioni con il fine di comprendere le esigenze e le aspettative, e conseguentemente orientare le proprie scelte strategiche.

Nel nostro operare noi di Union consideriamo la sensibilità dei nostri stakeholder e cerchiamo di agire in maniera attiva per evitare potenziali rischi ed eventuali impatti negativi, impegnandoci a mantenere un dialogo collaborativo con i vari portatori di interesse.

Noi di Union siamo attenti e riteniamo fondamentale curare e ampliare le nostre reti relazionali grazie alle quali riusciamo a crescere e migliorarci, scambiando risorse, conoscenze e valore.

Nel grafico seguente riportiamo le principali categorie di stakeholder con i quali ci interfacciamo:



ATTIVITÀ DI COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

Il **coinvolgimento e il confronto** con gli stakeholder (**stakeholder engagement**) è molto importante per comprendere le loro aspettative, interessi e valutazioni. Un coinvolgimento attento e positivo consente di poter definire i propri obiettivi in modo più consapevole e favorire quindi il processo decisionale.

Nella tabella seguente vengono riportate le principali categorie di stakeholder con cui ci interfacciamo e il rispettivo interesse, ovvero il valore che giustifica l'esistenza della relazione tra noi di Union e gli stakeholder e le relative modalità di coinvolgimento che attuiamo per ampliare e rafforzare le relazioni con questi ultimi.

CATEGORIA	INTERESSE	MODALITÀ DI COINVOLGIMENTO
Comunità Finanziaria	<ul style="list-style-type: none"> Performance economiche e solidità patrimoniale Andamento gestionale (economico, finanziario, commerciale e marketing) 	Incontri periodici, condivisione dati e informazioni finanziarie
Risorse umane e sindacati	<ul style="list-style-type: none"> Piani di formazione e sviluppo Welfare integrativo Andamento gestionale (economico, finanziario, commerciale e marketing) 	Survey, eventi, incontri aziendali e piani di formazione
Associazioni di categoria	<ul style="list-style-type: none"> Tavole rotonde per un confronto attivo inerente a problematiche e allo sviluppo del settore 	Riunioni periodiche e scambio e-mail
Fornitori, Partner e Sponsor	<ul style="list-style-type: none"> Performance economiche e solidità patrimoniale Crescita del business, ottimizzazione delle performance Creazione di relazioni a lungo termine Visibilità e riconoscibilità del marchio 	Incontri periodici e condivisione dei dati e delle informazioni
Clienti	<ul style="list-style-type: none"> Qualità, efficienza e affidabilità dei prodotti e dei servizi erogati Sicurezza dei dati e tutela della privacy 	Servizio clienti, survey, comunicazioni tramite social, comunicati stampa, messaggistica, centri di assistenza diretta, loyalty portal, sito internet, App dedicata
Comunità e territorio	<ul style="list-style-type: none"> Inclusione e responsabilità sociale Sviluppo e valorizzazione del territorio e delle sue tradizioni Creazioni di relazioni a lungo termine 	Incontri periodici, partecipazione ad eventi, donazioni e sponsorizzazioni
Mezzi di comunicazione	<ul style="list-style-type: none"> Diffusione notizie e contenuti di interesse pubblico Diffusione di comunicati stampa 	Scambio di informazioni tramite email
Enti di certificazione	<ul style="list-style-type: none"> Andamento performance e delle procedure aziendali 	Condivisione delle informazioni e Audit

Con tutti i nostri stakeholder prevediamo differenti modalità e tempistiche di incontri, con alcuni di loro prevediamo incontri mensili come con i nostri azionisti, bimestrali, semestrali, annuali o in alcuni casi dettati in base alle necessità. In particolar modo, in quest'ultimo caso rientrano le Amministrazioni locali e nazionali, gli Enti di previdenza e controllo che per noi risultano essere stakeholder principali ma con cui abbiamo incontri che assecondano le esigenze di questi ultimi.

I risultati del coinvolgimento dei nostri stakeholder ci hanno permesso di ampliare le nostre conoscenze e consapevolezza, potendo contare su un atteggiamento proattivo e partecipativo nel percorso della nostra crescita.

Siamo consapevoli che per permetterci una crescita responsabile abbiamo bisogno del contributo di tutti i nostri stakeholder e per tale motivo continueremo, migliorando nel futuro, con il loro coinvolgimento.

Union Gas e Luce e il valore delle nostre persone

Le nostre persone e la valorizzazione del capitale umano

GRI 2-7 | GRI 2-8 | GRI 2-30 | GRI 401-1 | GRI 401-2 | GRI 401-3 | GRI 404-1 | GRI 405-1

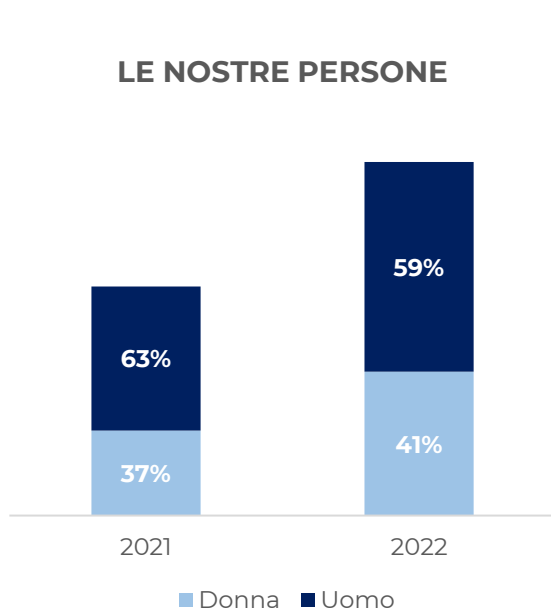
Ci teniamo a definire i nostri dipendenti, persone, e crediamo fortemente che sono le nostre persone a rappresentare la nostra forza: **l'UNIONE fa la forza!**

Noi di Union consideriamo le nostre persone una **risorsa imprescindibile** per il raggiungimento del successo economico e, conseguentemente, ci impegniamo al fine di tutelare e promuoverne il valore con l'obiettivo di incrementare e migliorare il patrimonio e la competitività attraverso le competenze di ciascun soggetto dipendente o collaboratore.

In quest'ottica, la creazione e conservazione di un **ambiente di lavoro sereno e propositivo** sono considerati fattori di primaria importanza e da raggiungere tramite il **rispetto dei diritti delle proprie persone** e **la tutela delle pari opportunità**, garantendo percorsi di crescita basati esclusivamente sui meriti personali e sulle competenze, volti al consolidamento del livello di professionalità di ciascuno.

Il rapporto viene rafforzato da un profondo senso di appartenenza che riusciamo a creare nei confronti delle persone, in modo che tutti svolgano il proprio lavoro con diligenza, efficienza e responsabilità, nel pieno rispetto del modello organizzativo e delle leggi vigenti con il fine ultimo di tutelare il patrimonio aziendale e di incrementare il valore costruito nel tempo. Il benessere delle persone che lavorano in Union è un fattore chiave per trattenerli e mettere tutti nella condizione di svolgere il proprio lavoro serenamente per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Nelle relazioni interne ed esterne, ripudiamo qualsivoglia discriminazione fondata su opinioni politiche e sindacali, religione, origini razziali o etniche, nazionalità, età, sesso, orientamento sessuale, stato di salute, stato coniugale, stato di invalidità, aspetto fisico, condizione economico-sociale e, in genere, qualsiasi caratteristica individuale della persona umana.



Per l'analisi della composizione delle nostre persone rispetteremo le richieste del GRI e per tale motivo presenteremo una descrizione in linea con quanto richiesto dagli indicatori.

Durante il 2022 il nostro organico risulta composto da **54 persone**, di cui 22 donne (41%) e 32 uomini (59%). Il dato è in aumento del 35% rispetto al 2021 e sottolinea la nostra crescita che passa anche attraverso l'ampliamento della nostra squadra. Abbiamo reclutato nuovi talenti per

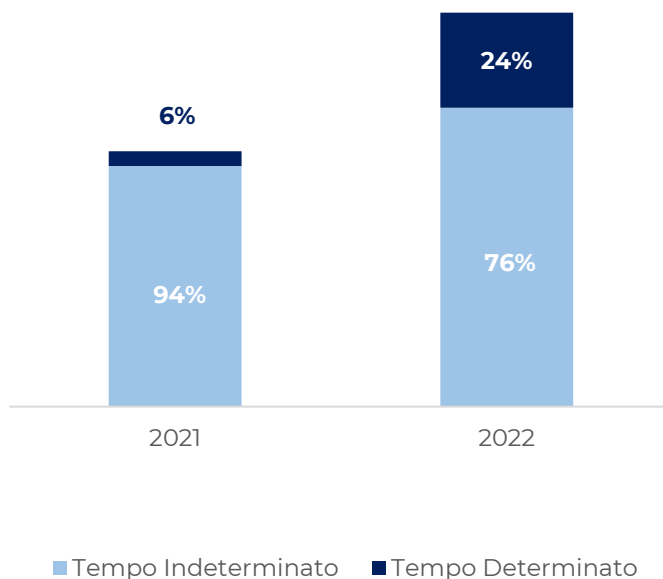
potenziare le nostre abilità e capacità in modo da affrontare con successo nuove sfide che ci riserverà il futuro.

Durante il 2021 le donne presenti in Union erano 13 con una quota percentuale sul totale delle persone del 37%. Dall'analisi dei dati dell'anno precedente emerge un aumento delle persone complessivo e anche quelle di genere femminile all'interno di Union.

Nel 2021 il **100%** delle nostre persone risultavano inquadrato nel **CCNL Commercio**, mentre nel 2022 il **91%** delle persone risultano inquadrato nel **CCNL Commercio** e il **9%** nel **CCNL Edile**. Tale integrazione è connessa all'ampliamento del nostro business in cui abbiamo incluso anche opere di efficientamento energetico e di ristrutturazione.

Abbiamo previsto la possibilità, per il **100%** delle nostre persone, di usufruire del **benefit** di 10 ore annuali e aggiuntive di permesso per visite mediche. Tale iniziativa riflette il nostro impegno nel voler promuovere la salute e il benessere delle nostre persone.

LA STABILITÀ DEI CONTRATTI



Il **76%** delle nostre persone risulta contrattualizzata con un **contratto a tempo indeterminato** e full-time. I dati inerenti alla stabilità contrattuale mostrano una decrescita rispetto all'anno precedente 2021, in cui la quota di dipendenti con contratto a tempo indeterminato era pari al 94% del totale.

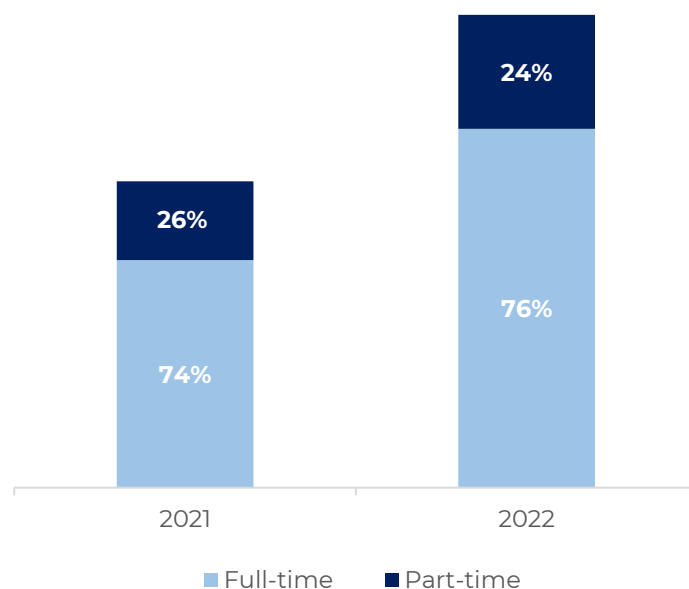
Mentre i dati sulle forme di impiego riportano un valore in crescita, rispetto al 2021; la quota di dipendenti impiegati **full-time** è passata dal 74% **al 76%**.

Tra le nostre persone è presente, sia per il 2021 che per il 2022, un impiegato appartenente alle categorie protette

Abbiamo deciso di rafforzare la nostra presenza sul territorio nazionale con i nostri store per poterci avvicinare ai nostri clienti, fornire loro supporto in caso di necessità e un servizio in linea con i nostri standard di qualità.

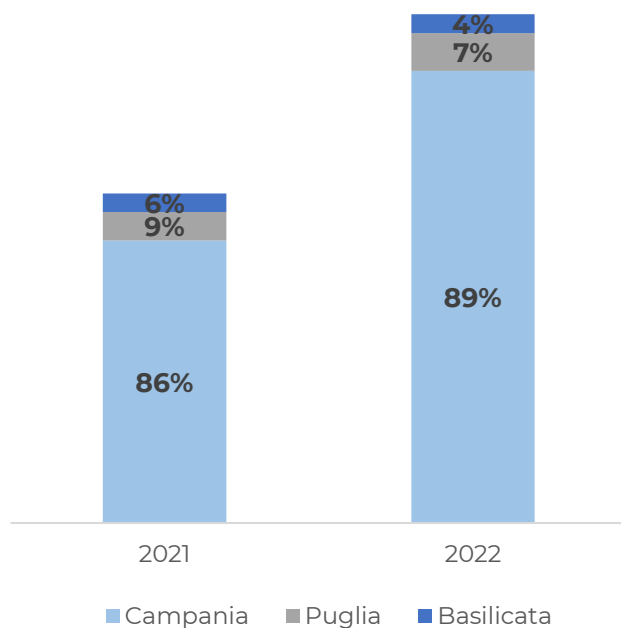
Le persone che prestano i propri servizi presso la sede di Aversa (CE), al 31.12.2022 risultano essere 30. Le restanti 24 sono collocate tra le altre province della Campania, e nelle regioni di Basilicata e Puglia.

LE FORME DI IMPIEGO



Nel grafico sottostante viene riportata la suddivisione del nostro personale per aree geografiche.

LE NOSTRE PERSONE PER AREA GEOGRAFICA



CONGEDO PARENTALE

Durante il 2022 il congedo parentale è stato richiesto da 4 persone, tutte rientrate al lavoro al termine. Tutte le richieste sono pervenute da persone di genere femminile. Nel 2021 il numero di congedi richiesti è stato pari a 3, da parte di persone sia di genere maschile che femminile, e anche in questo caso al termine del periodo sono tutti rientrati a lavoro, con un tasso di rientro al lavoro² del 100% sia per il 2021 che per il 2022. Mentre il tasso di fidelizzazione o retention³ è pari al 200%.

Di seguito riportiamo la composizione delle risorse umane di Union Gas e Luce, in accordo con quanto richiesto dal GRI, suddividendoli per genere, forma di impiego, tipologia di contratto, area geografica, oltre che per figura professionale e fascia di età.

Dipendenti per genere	2021	2022
Donna	13	22
Uomo	22	32
Totale complessivo	35	54

Dipendenti per forma di impiego e genere	2021	2022
Full-time	26	41
Donna	7	12
Uomo	19	29
Part-time	9	13
Donna	6	10
Uomo	3	3
Totale complessivo	35	54

Dipendenti per tipologia di contratto e genere	2021	2022
Tempo Indeterminato	33	41
Donna	11	16
Uomo	22	25
Tempo Determinato	2	13

² **Il tasso di rientro al lavoro:**

Numero totale di dipendenti che sono effettivamente ritornati al lavoro dopo un congedo parentale

_____ x 100
Numero totale di dipendenti che sarebbero dovuti ritornare al lavoro dopo un congedo parentale

³ **Il tasso di fidelizzazione (retention):**

Numero totale di dipendenti rimasti 12 mesi dopo essere ritornati al lavoro dopo un congedo parentale

_____ x 100

Numero totale di dipendenti ritornati da un congedo parentale nei periodi di rendicontazione precedenti

Donna	2	6
Uomo	0	7
Totale complessivo	35	54

Dipendenti per figura professionale e genere	2021				2022			
	Donne	Uomini	Altro	Totale	Donne	Uomini	Altro	Totale
Dirigenti	0	0	0	0	0	0	0	0
Quadri	1	4	0	5	1	1	0	2
Impiegati	12	18	0	30	21	26	0	47
Operai	0	0	0	0	0	5	0	5
Totale	13	22	0	35	22	32	0	54

DIPENDENTI per figura professionale e fascia d'età	2021				2022			
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale
Dirigenti	0	0	0	0	0	0	0	0
Quadri	0	4	1	5	0	1	1	2
Impiegati	4	23	3	30	8	34	5	47
Operai	0	0	0	0	0	0	5	5
Totale	4	27	4	35	8	35	11	54

AREA GEOGRAFICA

Dipendenti per area geografica	2021	2022
Campania	30	48
Puglia	3	4
Basilicata	2	2
Totale complessivo	35	54

Dipendenti per tipologia di contratto e area geografica	2021	2022
Tempo Determinato	2	13
Campania	2	13
Puglia	0	0
Basilicata	0	0
Tempo Indeterminato	33	41
Campania	28	35
Puglia	3	4
Basilicata	2	2
Totale complessivo	35	54

Dipendenti per forma di impiego e area geografica	2021	2022
Full-time	26	41
Campania	23	37
Puglia	3	4
Basilicata	0	0
Part-time	9	13
Campania	7	11
Puglia	0	0
Basilicata	2	2
Totale complessivo	35	54

LAVORATORI NON DIPENDENTI

Noi di Union ci avvaliamo anche del valore di lavoratori non dipendenti, nel dettaglio nel 2022 figurano 2 tirocinanti e 7 persone con un contratto Co.co.co, per un totale di 9 persone lavoratori non dipendenti. Nel grafico seguente riportiamo le informazioni sia per il 2021 che per il 2022.

Lavoratori non dipendenti	2021	2022
Tirocinanti	4	2
Altro (Lavoro a somministrazione)	1	0
Altro (Co.co.co)	3	7
Totale complessivo	8	9

TURNOVER

Il turnover concerne la movimentazione delle nostre persone, durante il 2022 abbiamo assunto 22 persone e ciò ha determinato un **turnover positivo**⁴ pari a **+63%** rispetto al totale dell'organico. Complessivamente, il turnover del personale presenta un valore come **turnover complessivo** positivo e si attesta al **54%**. Il **turnover negativo**⁵, pari al **-9%** è rappresentato da uscite volontarie e dallo scadere contrattuale.

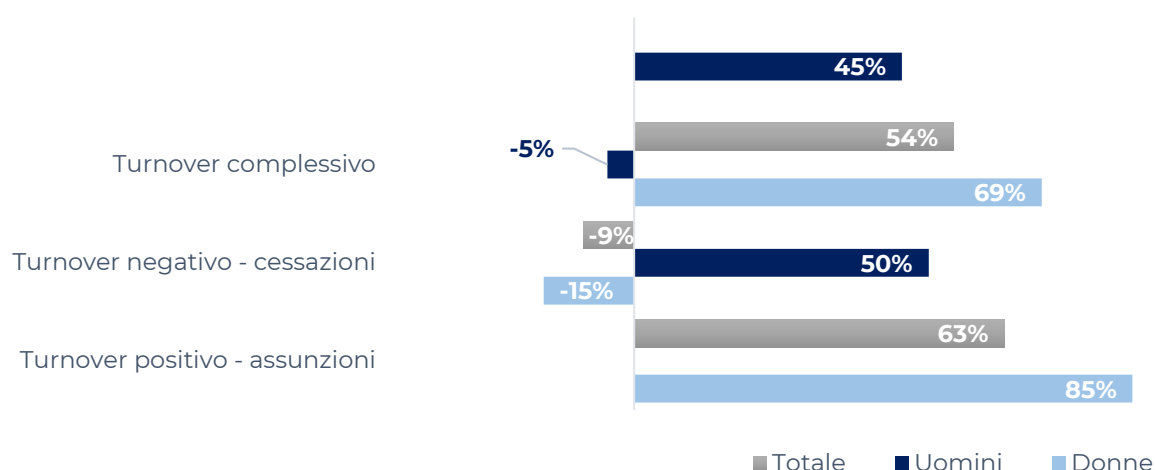
Confrontando i dati oggetto di analisi inerenti al 2021 e al 2022, emerge un quadro interessante. Nel 2022 si è verificata un'inversione di tendenza rispetto al 2021 con un aumento delle assunzioni pari al 9% e una diminuzione delle cessazioni pari a -300%. Il 50% delle nuove assunzioni per l'anno 2022 è rappresentato da persone di genere femminile, segnalando un incremento rispetto al 2021. Questo dato riflette un impegno crescente nel promuovere la diversità di genere all'interno dell'organizzazione.

Si riporta di seguito il grafico rappresentativo del nostro turnover delle persone in riferimento al 2022 in conformità con quanto richiesto dal GRI.

⁴ Turnover positivo: Il tasso di turnover in entrata (o tasso di turnover positivo) è calcolato mediante il rapporto tra il numero di persone assunte nel periodo considerato e il numero complessivo dell'organico a inizio anno.

⁵ Turnover negativo: Il tasso di turnover in uscita (o tasso di turnover negativo) è calcolato mediante il rapporto tra il numero di persone che hanno lasciato l'azienda nel periodo considerato e il numero complessivo dell'organico a inizio anno.

TURNOVER 2022



Nuove assunzioni	2021			2022		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Genere						
Fino a 29 anni	2	0	2	3	2	5
30-50	5	10	15	8	2	10
50	1	2	3	0	7	7
Totale	8	12	20	11	11	22

Cessazioni	2021			2022		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Genere						
Fino a 29 anni	0	0	0	1	0	1
30-50	2	5	7	1	1	2
50	1	4	5	0	0	0
Totale	3	9	12	2	1	3

Motivo cessazione	2021			2022		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Genere						
Uscite volontarie	0	6	6	1	0	1
Pensionamento	0	0	0	0	0	0
Altro (es. fine di contratti a tempo determinato)	3	3	6	1	1	2
Totale	3	9	12	2	1	3

LA FORMAZIONE DELLE RISORSE

Riteniamo fondamentale investire nella formazione delle nostre persone sia per consentire una crescita a livello personale che a livello aziendale, sia per permettere

alle nostre performance aziendali di migliorare nel tempo. Per raggiungere questo obiettivo, ci siamo impegnati nel 2022 erogando **formazione non obbligatoria** alle nostre persone.

I corsi di formazione hanno approfondito tematiche inerenti alle **soft skills** e alla **formazione specifica** erogando **8.480 ore** di formazione con una media pro-persona di circa 157 ore. Nel dettaglio la nostra formazione è stata erogata nei confronti di quadri e impiegati.



8.480 ORE DI FORMAZIONE EROGATE NEL 2022

I corsi di formazione hanno incluso le seguenti tematiche:

- **Customer Relationship Management**
- **WorkFlow - Digital Skills & Marketing 4.0**

Di seguito riportiamo uno spaccato della formazione complessiva erogata durante il 2022.

Numero dipendenti	donne	uomini	totale
Dirigenti	0	0	0
Quadri	1	1	2
Impiegati	21	26	47
Operai	0	5	5
Totale	22	32	54

Ore formazione - Totale	h	donne	uomini	totale
Dirigenti		0	0	0
Quadri		0	800	800
Impiegati		3.712	3.968	7.680
Operai		0	0	0
Totale		3.712	4.768	8.480

Ore medie formazione	h	donne	uomini	totale
Dirigenti		0	0	0
Impiegati - Quadri		176,8	152,6	163,4
Operai		0	0	0
Totale		168,7	149,0	157,0

Salute e sicurezza sul lavoro: una priorità assoluta

GRI 403-1 | GRI 403-2 | GRI 403-3 | GRI 403-4 | GRI 403-5 | GRI 403-6 | GRI 403-8
| GRI 403-9 | GRI 403-10

Assicurare a tutti i dipendenti luoghi di lavoro sani e salubri è per noi di un impegno senza eguali. Un'analisi approfondita dei rischi legati allo svolgimento delle attività aziendali e una loro valutazione accurata, sono degli strumenti essenziali per prevenire, arginare e contrastare eventuali pericoli.

La **tematica della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro** è stata interessata da molteplici interventi in ambito legislativo affinché venissero garantite piena tutela della salute, integrità e dignità della persona. Il rispetto di tali fattori contribuisce in maniera incisiva nel garantire il pieno godimento del **diritto al lavoro** di ogni persona, appartenente a qualsiasi organizzazione.

È imprescindibile creare una **cultura** inerente alla salute e sicurezza sul lavoro, alimentata da attività di **informazione, formazione e sensibilizzazione** in modo da costruire una strategia di prevenzione. La gestione di questa tematica deve essere assecondata anche con comportamenti responsabili da parte di tutte le nostre persone con lo scopo di tutelare non solo la propria incolumità ma anche quella altrui.

Per noi di Union è fondamentale **preservare l'integrità fisica e mentale** di tutte le persone poiché riteniamo giusto che tutti lavorino in un luogo accogliente, sano, salubre e che permetta crescita e opportunità di cambiamento così da poter arricchire e arricchirci, non dimenticando mai il nostro obiettivo di crescita sinergica e positiva. Per tale motivo abbiamo dotato ogni piano dei nostri uffici di cassettoni di pronto soccorso contenenti tutti i dispositivi di sicurezza in ottemperanza alle normative vigenti; mentre all'interno dei cantieri vengono adottati altri DPI, conformi alle direttive PSC e POS coerenti con le attività e gli eventuali rischi connessi al lavoro svolto.

VALUTAZIONE DEI RISCHI

Noi di Union non ci siamo dotati di un sistema di gestione sulla salute e sicurezza sul lavoro ma rispettiamo la normativa vigente e abbiamo elaborato un **Documento di Valutazione Rischi** nel rispetto del D.lgs 9 aprile 2008, n. 81 e delle norme da esso richiamate. Il documento riguarda tutte le nostre persone, sia coloro che si occupano delle attività di vendita di energia elettrica e gas, sia coloro che prestano servizio sui cantieri (Bonus 110%). Nel dettaglio l'attività svolta sui cantieri viene gestita tramite un piano di sicurezza e coordinamento e un piano di sicurezza specifico del cantiere. Per corrispondere alle normative, per le attività svolte sui cantieri oltre al DVR abbiamo redatto il **Piano di Sicurezza Operativo** (POS) e il **Piano di Sicurezza e Coordinamento** (PSC).

La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D.lgs. 81/08 riguarda tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli relativi

a gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell' accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

L'analisi effettuata viene descritta all'interno del documento in cui sono specificati i criteri utilizzati per la valutazione dei rischi, in base ai quali sono stati individuati anche le misure di prevenzione, di protezione e i DPI. Risultano definiti e individuati sia le procedure per l'attuazione delle misure, sia i ruoli all'interno della società preposti alla dovuta sorveglianza.

Il DVR è stato redatto considerando l'implementazione della sicurezza aziendale e per tale motivo si procederà alla rielaborazione nel caso in cui avvengano variazioni nell'organizzazione aziendale, nell'ottica di migliorare il grado di sicurezza di tutte le persone di Union. È prevista la partecipazione e la consultazione dei lavoratori e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

SERVIZIO DI MEDICINA DEL LAVORO

Nel rispetto di quanto previsto dalle norme vigenti, abbiamo provveduto a nominare il Medico Competente che ha partecipato alla redazione del Documento di Valutazione dei Rischi. Il Medico Competente si occupa di effettuare le visite mediche periodiche per la valutazione dell'idoneità allo svolgimento delle attività e mansioni lavorative pertinenti, con rilascio del giudizio medico. Le visite vengono svolte, per facilitare i dipendenti, nella sede lavorativa.

Abbiamo intenzione di inserire ulteriori servizi per la promozione della salute delle nostre persone in partnership con società esterne per proporre una serie di analisi e/o visite mediche presso strutture convenzionate per le nostre persone. L'idea di introdurre questa iniziativa era già stata proposta prima dell'avvento della pandemia da Covid-19, che ne ha però rallentato l'iter, tuttavia, ad oggi abbiamo deciso di porci nuovamente questo obiettivo per il prossimo futuro.

FORMAZIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA

Miriamo alla creazione di una cultura aziendale improntata alla salute e sicurezza sul luogo di lavoro, ritenendola quale elemento essenziale per lo svolgimento delle proprie attività. Tutte le persone ricevono adeguata formazione relativa ai rischi e alla sicurezza.

Vengono effettuati **corsi di formazione e informazione** secondo quanto previsto dall'art. 37 del D.lgs 9 aprile 2008, n.81. La formazione viene effettuata in presenza e in sede e al termine viene rilasciato l'attestato di partecipazione.

Durante il 2021 e il 2022 le ore di formazione risultano uguali, corsi di 4 ore per la formazione generale e 4 ore per la formazione specifica mentre cambia il numero di persone coinvolte da 67 a 34 nel 2022.

Riportiamo i dati nella tabella seguente.

Tipologia di formazione	2021		2022	
	N° ore di formazione	N° dipendenti coinvolti	N° ore di formazione	N° dipendenti coinvolti
Formazione generale	4	67	4	34
Formazione specifica	4	0	4	0
Totale	8	67	8	34

INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI

Durante gli anni di rendicontazione oggetto di analisi, 2021 e 2022, non abbiamo registrato alcun infortunio sui luoghi di lavoro né casi di malattie professionali.

Tale informazione per noi denota l'impegno profuso nella diffusione nei principi e nella cultura della salute e sicurezza, valutata come elemento imprescindibile per la tutela delle nostre persone.

Union Gas e Luce e l'attenzione per l'ambiente

Gli impatti ambientali: consumi energetici ed emissioni

GRI 302-1| GRI 302-3| GRI 305-1| GRI 305-2

Abbiamo deciso di rafforzare il nostro impegno nei confronti della sostenibilità e lo abbiamo fatto, questo primo anno, cominciando a misurarci con lo scopo di migliorarci.

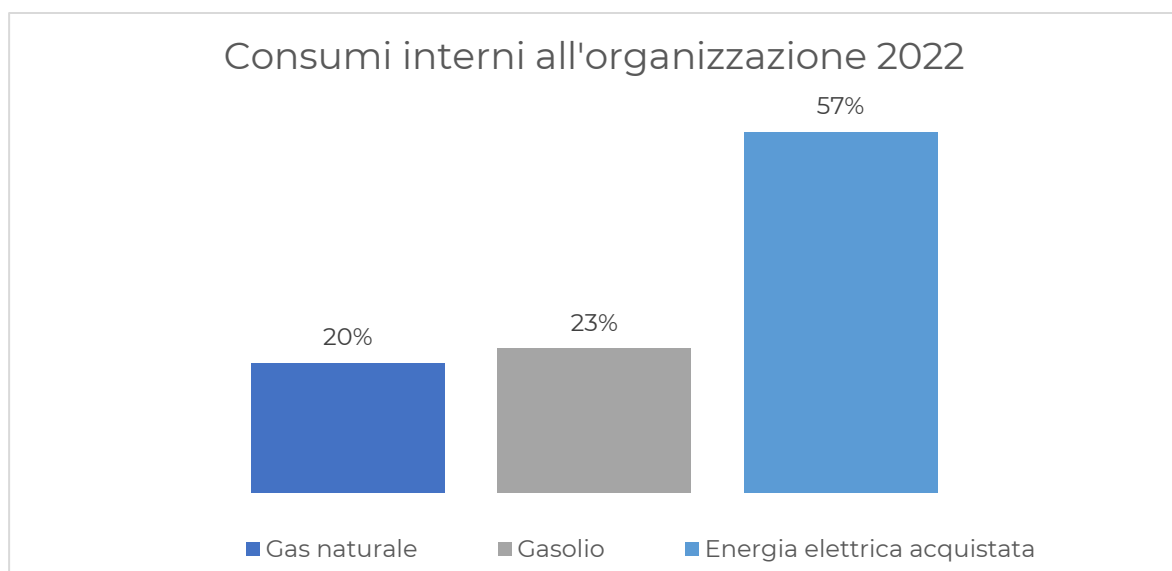
CONSUMI ENERGETICI

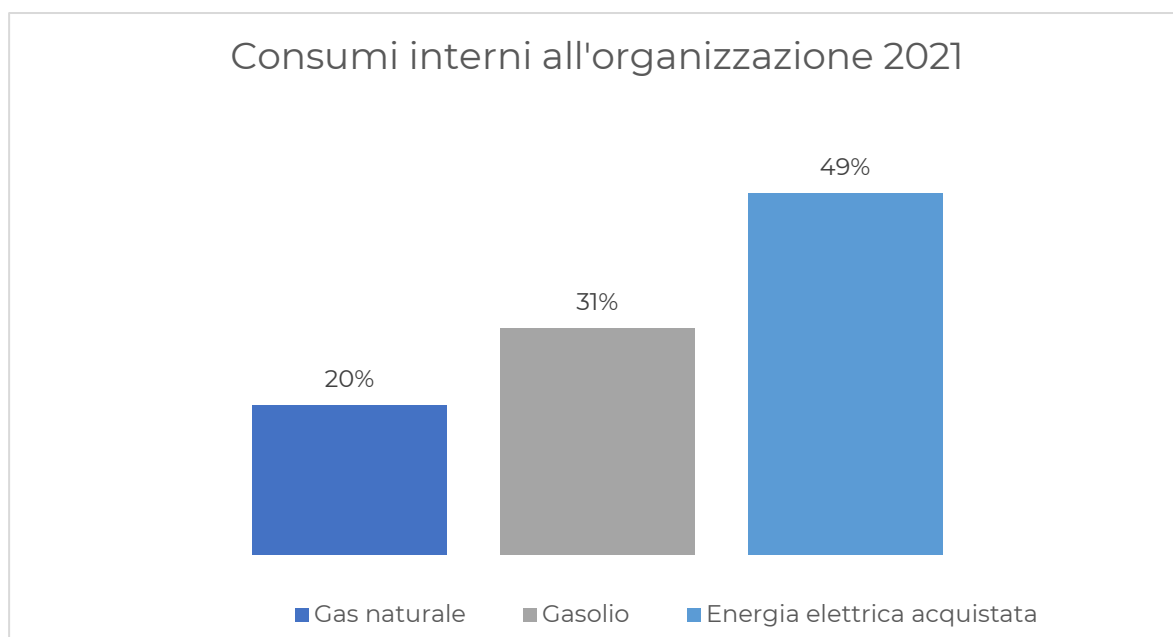
In linea con le tematiche ambientali individuate come materiali, abbiamo deciso di rendicontare gli impatti generati legati al consumo di **energia elettrica e alle emissioni di GHG**.

Dall'analisi dei dati inerenti al 2022 emerge che **l'energia elettrica prelevata dalla rete** ha una maggiore incidenza sui consumi con valori pari a 246,06 GJ con un rapporto percentuale del 57% sul totale dei consumi. La destinazione di utilizzo dell'energia elettrica è rivolta in maggior parte agli uffici amministrativi in cui vengono svolte le attività del business. Il **consumo di carburante**, gasolio, risulta pari al 23% dei consumi ed è destinato esclusivamente per la flotta aziendale. Inoltre, presentiamo anche consumi di **gas naturale** utilizzato per scopi termici con un'incidenza del 20% sul totale dei consumi.

Nel 2022 i nostri consumi energetici risultano pari a **433,01 GJ**, incrementati di ca. 1,2% rispetto al 2021 in cui sono risultati pari a **427,63 GJ**.

Il grafico mostra la composizione dei consumi all'interno dell'organizzazione, in cui risultano prevalenti i consumi di energia elettrica rispetto a quelli legati agli altri vettori quali carburante (gasolio) e gas naturale.



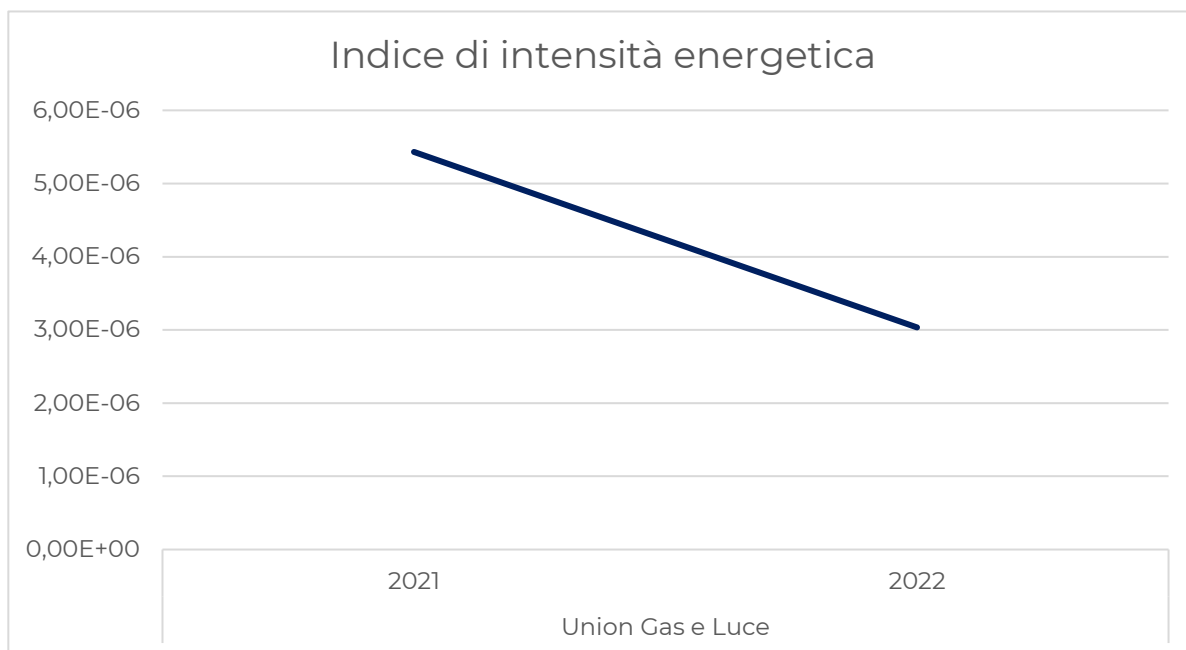


Come si evidenzia dal grafico precedente nel 2021, i consumi di gas naturale rimangono invariati sui consumi totali mentre il carburante (gasolio) ha subito un decremento, pari al 34%. Tale dato risulta in decrescita poiché durante il 2022 vi è stata una riduzione del numero delle auto della flotta aziendale. Mentre per l'energia elettrica si è verificato un aumento dei valori percentuali, pari al 15% sul totale dei consumi. Tale aumento è connesso all'aumento del numero dei dipendenti, delle attività connesse al modello di business e all'inaugurazione di nuovi uffici e sedi lavorative.

Come richiesto dal GRI 302-1, nella seguente tabella riportiamo i **consumi energetici interni** in G-Joule per il 2021 e 2022.

Consumi energetici interni all'organizzazione (GJ)	2021	2022
Consumi di combustibile		
Gas naturale		
<i>Gas naturale per usi termici</i>	86,78	88,55
Carburante		
<i>Gasolio per flotta aziendale</i>	131,40	98,41
TOTALE CONSUMI DI COMBUSTIBILI	218,18	186,96
Energia elettrica acquistata		
<i>Energia elettrica acquistata da fonti NON rinnovabili</i>	209,45	246,05
TOTALE ENERGIA ELETTRICA ACQUISTATA	209,45	246,05
TOTALE CONSUMI ENERGETICI INTERNI ALL'ORGANIZZAZIONE	427,63	433,01

Di seguito si riporta, invece, l'**indice di intensità energetica** calcolato in relazione ai **consumi di energia interni** e al **nostro fatturato**. Tale indice fornisce la misura del fabbisogno energetico medio annuo legato al fatturato. L'indice risulta in decrescita rispetto al 2021 e ciò denota un miglioramento delle prestazioni.



Nella tabella di seguito riportiamo i valori e i riferimenti utilizzati per il calcolo dell'indice di intensità.

Indice di intensità energetica	Union Gas e Luce	
	2021	2022
Consumi energia (GJ)	427,63	433,01
Fatturato €	78.728.274	142.707.073
Indice intensità (GJ/€)	5,43E-06	3,03E-06

EMISSIONI DI GHG

Le emissioni di gas serra collegate alle attività (sia economiche che non) dell'uomo risultano tra le principali cause del riscaldamento globale e di conseguenza del cambiamento climatico. La capacità di risposta ai cambiamenti climatici attraverso

l'adeguamento del proprio modello di business rappresenta un vero e proprio fattore competitivo, che si colloca come efficace azione strategica.

Secondo il GHG Protocol le emissioni sono classificate in dirette (Scope 1) e indirette (Scope 2): le prime sono quelle afferenti a fonti/sorgenti interne all'organizzazione o controllate da quest'ultima; le seconde provengono da fonti di energia importata quali l'energia elettrica acquistata dalla rete.

Scope 1, Emissioni dirette di GHG - Emissioni dirette generate dalle operazioni dell'azienda:

- Combustione da fonti fisse/stazionare (consumo di gas naturale utilizzato per il riscaldamento o per il processo produttivo);
- Combustione da fonti mobili (consumo di carburante utilizzato per lo spostamento dei dipendenti e per il trasporto di merci all'interno e all'esterno degli stabilimenti);
- Perdite di gas refrigeranti⁶.

Scope 2, Emissioni indirette di GHG derivanti da energia:

- Emissioni indirette da energia importata (Energia elettrica prelevata dalla rete).

Le emissioni in atmosfera dovute alle attività della società fanno prevalentemente riferimento alle emissioni di gas a effetto serra (GHG). Noi di Union abbiamo prodotto **29,24 tonnellate di CO₂ e** durante il 2022.

Le emissioni di Scope 1 incidono in maniera minore, sul totale, e provengono dall'utilizzo del carburante, soprattutto collegate all'utilizzo di gasolio per la flotta aziendale. Le emissioni di Scope 2 presentano un'incidenza maggiore e sono afferenti al consumo di energia elettrica acquistata da fonti non rinnovabili.

Emissioni GHG Scope 1 + Scope 2 – tCO₂e	2021	2022
Totale Scope 1	14,79	12,45
Totale Scope 2	14,30	16,79
Totale	29,08	29,24

In conformità con quanto richiesto da GRI (Informativa 305-1 e 305-2) riportiamo i dati sulle emissioni prodotte dalle nostre attività per il 2021 e 2022. I fattori di conversione⁷ utilizzati vengono riportati nelle note a fondo pagina.

⁶ Nel calcolo delle emissioni di CO₂e, rendicontate secondo l'indicatore GRI 305-1 non sono incluse le emissioni legate ai gas refrigeranti c.d. FGAS.

⁷ Fonte fattori di emissione utilizzati:
Energia elettrica Rapporto ISPRA 363/2022 - Stime preliminari 2021
Carburante Gasolio: Ecoinvent 3.9
Gas Naturale: Gas Naturale Italia - Inventario nazionale UNFCCC 2021

Comparando i dati tra il 2021 e il 2022 emerge un aumento di ca. 0.50% delle tonnellate di CO_{2e} prodotte. Inoltre, il totale dello Scope 1 risulta minore rispetto a quello misurato nel 2021 ma risultano aumentate le emissioni collegate allo Scope 2. L'incremento è collegato all'ampliamento del business avendo incluso nel 2022 lavori edili di rifacimento connessi al bonus 110%.

SCOPE 1

Emissioni GHG Scope 1 – tCO_{2e}	2021	2022
Carburante gasolio per flotta aziendale	9,73	7,29
Gas naturale per usi termici (riscaldamento, raffreddamento e vapore)	5,06	5,17
Totale Scope 1 - tCO_{2e}	14,79	12,45

SCOPE 2

Emissioni GHG Scope 2 – tCO_{2e}	2021	2022
Energia elettrica acquistata da fonti NON rinnovabili	14,30	16,79
Totale Scope 2 - tCO_{2e}	14,30	16,79

MATERIA ENERGIA VENDUTA

Essendo il nostro business incentrato alla vendita di energia elettrica e di gas metano, riportiamo di seguito anche i kWh di energia elettrica e gli standard metri cubi di gas metano venduti ai nostri clienti, nel biennio 2021 – 2022. L'energia elettrica viene in parte rivenduta dai nostri reseller; nello specifico, la quota venduta dai nostri reseller è stata pari ca. il 6% nel 2021 e al 27% nel 2022.

Materia energia venduta	2021	2022
Energia elettrica (kWh)	145.954.256	130.420.000
Gas naturale (Smc)	67.757.740	65.583.986

I nostri prossimi obiettivi

Per il prossimo futuro abbiamo definito degli obiettivi ed interventi precisi che rispecchiano la volontà di consolidare principi etici e responsabili all'interno del nostro business e l'attenzione per l'ambiente.

Nello specifico noi di Union Gas e Luce abbiamo individuato i seguenti obiettivi:



OBIETTIVI FUTURI DI UNION GAS E LUCE

ENVIRONMENTAL



- Introduzione e implementazione di sistemi di raccolta dati (es. gestionale) per consumi idrici
- Introduzione di sistemi di misurazione interni di raccolta dati rifiuti

SOCIAL



- Implementazione attività di sviluppo competenze dipendenti
- Introduzione di indagini sul benessere dei dipendenti
- Implementazione attività di formazione
- Sostegno a nuovi progetti a sfondo sociale
- Introduzione di servizi aggiuntivi per la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

GOVERNANCE



- Implementazione delle pratiche di stakeholder engagement
- Introduzione di un Sistema di Gestione della Qualità secondo la UNI EN ISO 9001:2015
- Implementazione di progetti di ricerca, sviluppo e qualità del business quale VOC – Voice of Customer
- Diversificazione del business integrando i servizi già offerti con pannelli fotovoltaici, condizionatori, caldaie e wallbox
- Maggiore sensibilizzazione dei Clienti all'efficiamento energetico

Indice dei contenuti GRI e Tabella di correlazione

Dichiarazione d'uso	Union Gas Metano S.p.A. ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo 01/01/2021 – 31/12/2022 con riferimento agli Standard GRI.
Utilizzato GRI 1	GRI 1: Principi fondamentali 2021

GRI Sustainability Reporting Standard 2021	Numero informativa	OIL & GAS	Informativa generale	Riferimenti indice	Note
General	2-1		Dettagli dell'organizzazione	Nota metodologica Union: storia ed evoluzione del modello di business	
General	2-2		Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Nota metodologica Union: storia ed evoluzione del modello di business	
General	2-3		Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota metodologica	
General	2-6		Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Union: storia ed evoluzione del modello di business Privacy e Sicurezza: responsabilità verso clienti e fornitori Il valore economico generato e distribuito	
General	2-7		Dipendenti	Le nostre persone e la valorizzazione del capitale umano	
General	2-8		Lavoratori non dipendenti	Le nostre persone e la valorizzazione del capitale umano	

General	2-9			Struttura e composizione della governance	Governance: la nostra struttura organizzativa
General	2-10			Nomina e selezione del massimo organo di governo	Governance: la nostra struttura organizzativa
General	2-11			Presidente del massimo organo di governo	Governance: la nostra struttura organizzativa
General	2-22			Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli stakeholder
General	2-27			Compliance con leggi e regolamenti	Etica e integrità: i nostri valori cardine
General	2-28			Appartenenza ad associazioni	Adesione ad associazioni
General	2-29			Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Mappatura e coinvolgimento degli stakeholder
General	2-30			Contratti collettivi	Le nostre persone e la valorizzazione del capitale umano
General	3-1			Processo di determinazione dei temi materiali	Analisi di materialità interna
General	3-2			Elenco dei temi materiali	Analisi di materialità interna
General	3-3			Gestione dei temi materiali	Analisi di materialità interna
Economic	201-1	11.14.2 11.21.2	11.14 Impatti economici 11.21 Pagamenti ai governi	Valore economico diretto generato e distribuito	Il valore economico generato e distribuito
Economic	201-4	11.21.3	11.21 Pagamenti ai governi	Assistenza finanziaria ricevuta dal governo	Il valore economico generato e distribuito
Economic	205-1	11.20.2	11.20 Anticorruzione	Operazioni valutate per determinare i rischi relativi alla corruzione	Etica e integrità: i nostri valori cardine
Economic	205-2	11.20.3	11.20 Anticorruzione	Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione	Etica e integrità: i nostri valori cardine

Economic	205-3	11.20.4	11.20 Anticorruzione	Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	Etica e integrità: i nostri valori cardine
Environmental	302-1	11.1.2	11.1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG)	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	Gli impatti ambientali: consumi energetici ed emissioni
Environmental	302-3	11.1.3	11.1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG)	Intensità energetica	Gli impatti ambientali: consumi energetici ed emissioni
Environmental	305-1	11.1.5	11.1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG)	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	Gli impatti ambientali: consumi energetici ed emissioni
Environmental	305-2	11.1.6	11.1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG)	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	Gli impatti ambientali: consumi energetici ed emissioni
Social	401-1	11.10.2	11.10 Pratiche occupazionali	Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	Le nostre persone e la valorizzazione del capitale umano

Social	401-3	11.10.4 11.11.3	11.10 Pratiche occupazionali 11.11 Non discriminazione e pari opportunità	Congedo parentale	Le nostre persone e la valorizzazione del capitale umano
Social	403-1	11.9.2	11.9 Salute e sicurezza sul lavoro	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Le nostre persone e la valorizzazione del capitale umano
Social	403-2	11.9.3	11.9 Salute e sicurezza sul lavoro	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	Salute e sicurezza sul lavoro: una priorità assoluta
Social	403-3	11.9.4	11.9 Salute e sicurezza sul lavoro	Servizi di medicina del lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro: una priorità assoluta
Social	403-4	11.9.5	11.9 Salute e sicurezza sul lavoro	Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	Salute e sicurezza sul lavoro: una priorità assoluta
Social	403-5	11.9.6	11.9 Salute e sicurezza sul lavoro	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro: una priorità assoluta
Social	403-6	11.9.7	11.9 Salute e sicurezza sul lavoro	Promozione della salute dei lavoratori	Salute e sicurezza sul lavoro: una priorità assoluta
Social	403-8	11.9.9	11.9 Salute e sicurezza sul lavoro	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro: una priorità assoluta
Social	403-9	11.9.10	11.9 Salute e sicurezza sul lavoro	Infortunati sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro: una priorità assoluta
Social	403-10	11.9.11	11.9 Salute e sicurezza sul lavoro	Malattie professionali	Salute e sicurezza sul lavoro: una priorità assoluta

Social	404-1	11.10.6 11.11.4	11.10 Pratiche occupazionali 11.11 Non discriminazione e pari opportunità	Ore medie di formazione annua per dipendente	Le nostre persone e la valorizzazione del capitale umano
Social	405-1	11.11.5	11.11 Non discriminazione e pari opportunità	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	Governance: la nostra struttura organizzativa Le nostre persone e la valorizzazione del capitale umano
Social	406-1	11.11.7	11.11 Non discriminazione e pari opportunità	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Etica e integrità: i nostri valori cardine
Social	417-3			Episodi di non conformità concernenti comunicazioni di marketing	Privacy e Sicurezza: responsabilità verso clienti e fornitori
Social	418-1			Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	Privacy e Sicurezza: responsabilità verso clienti e fornitori