

ENERGIA, EVOLUZIONE E CONNESSIONE



Bilancio di sostenibilità

2025

INDICE

HIGHLIGHTS.....	4
LETTERA AGLI STAKEHOLDER	5
PROFILO E IDENTITÀ.....	7
DINAMICHE E ANDAMENTO DEL SETTORE	8
UNION GAS E LUCE: UN PERCORSO DI CRESCITA ED EVOLUZIONE	10
UNION: IL MODELLO DI BUSINESS.....	12
IL PERCORSO DI SOSTENIBILITÀ	28
IL NOSTRO PERCORSO.....	29
STAKEHOLDER ENGAGEMENT	30
LA NOSTRA MATRICE DI MATERIALITÀ.....	31
CONTRIBUTO ALLO SVILUPPO SOSTENIBILE.....	33
DIMENSIONE DI GOVERNANCE.....	35
LA NOSTRA STRUTTURA SOCIETARIA E ORGANIZZATIVA.....	36
ETICA E INTEGRITÀ: VALORI IMPRESCINDIBILI	40
PRIVACY E SICUREZZA	45
LE NOSTRE PERFORMANCE ECONOMICHE.....	49
I NOSTRI STANDARD QUALITATIVI	53
I NOSTRI FORNITORI	54
DIMENSIONE SOCIALE.....	56
LE NOSTRE PERSONE	57
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	74
IL VALORE DELLA COMUNITÀ: ENERGIA CHE CREA CONNESSIONI	78
ASSOCIAZIONI E PARTNERSHIP.....	82
CAPITOLO AMBIENTALE	84
GLI IMPATTI DI UNION: GESTIONE ENERGETICA ED EMISSIONI.....	85
LA GESTIONE DEI RIFIUTI.....	93
IL NOSTRO IMPEGNO PER IL FUTURO	95
Nota metodologica	96
PERIMETRO DI RENDICONTAZIONE	96
IL DOCUMENTO.....	96
I RIFERIMENTI UTILIZZATI.....	98
GRI STANDARDS.....	99
Indice dei contenuti GRI e Tabella di correlazione.....	99

HIGHLIGHTS

CHI SIAMO



2005

ANNO DI FONDAZIONE



ca. 76 K

UTENZE ATTIVE



68%

UTENZE IN CAMPANIA



142

STORE



125

DIPENDENTI
Al 31.12.2025



86%

DIPENDENTI ASSUNTI
A TEMPO INDETERMINATO



30-50

ANNI
ETÀ MEDIA DELL'ORGANICO

I NOSTRI RISULTATI



€ 104 Mln

VALORE ECONOMICO
GENERATO
(+11% rispetto al 2024)



€ 802.452

UTILE NETTO
(-85 % rispetto al 2024)



€ 96.595.206

RICAVI NETTI
(+14% rispetto al 2024)



61,30 tCO₂e

EMISSIONI DI SCOPE
1 E SCOPE 2 PRODOTTE



232.671 kWh

CONSUMI DI
ENERGIA ELETTRICA



175.937 MWh

MATERIA ENERGIA
VENDUTA

CONFRONTO STORICO



€ 144 Mln

VALORE ECONOMICO
GENERATO
(+80% rispetto al 2021)



€ 3 Mln

UTILE NETTO
(-77% rispetto al 2021)



€ 142 Mln

RICAVI NETTI
(+81% rispetto al 2021)

LETTERA AGLI STAKEHOLDER

GRI 2-22

Gentili Stakeholder,

il Bilancio di Sostenibilità 2025 rappresenta per Union un importante momento di condivisione e un'occasione per raccontare con trasparenza il percorso che stiamo costruendo.

In un settore in continua evoluzione come quello dell'energia, parlare di sostenibilità significa guardare oltre i risultati del presente e considerare il **valore che un'impresa è in grado di generare nel tempo** per i propri clienti, per le persone che vi lavorano e per i territori e le comunità con cui entra in relazione.

È con questa consapevolezza che continuiamo a far crescere Union.

Nel corso del 2025 abbiamo proseguito il nostro percorso di sviluppo, rendendo sempre più concreto il contributo alla **transizione energetica** attraverso innovazione, efficienza e soluzioni capaci di accompagnare famiglie e imprese verso un utilizzo dell'energia più consapevole e sostenibile.

Allo stesso tempo, abbiamo continuato ad investire nelle **persone**, il patrimonio più importante della nostra Azienda, promuovendo formazione, crescita professionale, benessere e valorizzazione delle competenze.

Il nostro impegno continua, inoltre, a vivere nei **territori e nelle comunità**. Essere un'impresa radicata significa per noi partecipare attivamente alla loro crescita, sostenendo iniziative sociali, culturali e sportive, progetti dedicati alla ricerca e alla solidarietà e realtà capaci di generare inclusione e partecipazione.

A tutto questo si affianca l'impegno a costruire un'Azienda sempre più **solida, trasparente e affidabile**, fondata su una governance responsabile, sulla qualità dei servizi e su relazioni durature con clienti, partner e stakeholder.

Questo Bilancio racconta i risultati raggiunti e gli impegni assunti, ma soprattutto **il modo in cui vogliamo continuare a crescere**, coniugando sviluppo economico, responsabilità ambientale e valore sociale.

Sappiamo che la sostenibilità è un percorso in continua evoluzione. Per questo vogliamo continuare a misurare ciò che facciamo, ascoltare i nostri stakeholder e trasformare il confronto in un'opportunità di miglioramento.

L'energia che immaginiamo per il futuro non è soltanto quella che produciamo, acquistiamo o forniamo. È anche quella che nasce dalle persone, dalle idee, dalle relazioni e dalla capacità di generare un impatto positivo e duraturo.

È questa l'energia con cui vogliamo continuare a costruire il futuro di Union.

Grazie a tutti coloro che condividono con noi questo percorso e contribuiscono ogni giorno a renderlo possibile.



Con stima,

Massimo Accurso

CEO Union S.p.A.

PROFILO E IDENTITÀ

DINAMICHE E ANDAMENTO DEL SETTORE

Il settore della vendita di energia elettrica e gas naturale opera nell'ambito dei **servizi pubblici essenziali**, in quanto attività di rilevante interesse pubblico destinate a soddisfare bisogni fondamentali della collettività. Tali servizi possono essere erogati sia da soggetti pubblici sia da operatori privati e sono assistiti da specifiche garanzie previste dall'ordinamento. Il relativo fondamento normativo è sancito dall'articolo 43 della Costituzione italiana, mentre la Legge 12 giugno 1990, n. 146, ne disciplina la definizione e i principi fondamentali agli articoli 1, commi 1 e 2.

Il settore si caratterizza inoltre per una crescente diffusione del mercato libero, da un'elevata mobilità della clientela e da un costante monitoraggio da parte dell'Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente (ARERA) in materia di qualità del servizio, tutela dei consumatori e corretto funzionamento del mercato.

Il processo di liberalizzazione del mercato energetico è stato avviato con il **Decreto Legislativo 16 marzo 1999, n. 79** (Decreto Bersani), che ha introdotto la progressiva apertura del mercato elettrico alla concorrenza, ed è stato successivamente esteso al settore del gas naturale con il **Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 164** (Decreto Letta), che ha disciplinato la liberalizzazione del mercato del gas e la progressiva possibilità per i clienti finali di scegliere il proprio fornitore. Tale percorso si è completato con il superamento dei regimi di tutela: per il gas naturale il servizio di tutela è terminato il 1° gennaio 2024, mentre per l'energia elettrica, dal 1° luglio 2024, è entrato in vigore il **Servizio a Tutele Graduali (STG)**, destinato ai clienti domestici che, alla cessazione del Servizio di Maggior Tutela, non avevano ancora scelto un fornitore nel mercato libero.

Nel 2025 il mercato libero ha confermato il proprio ruolo predominante. Per il settore elettrico, circa l'80% dei punti di prelievo domestici si trova nel mercato libero, mentre la restante quota è ripartita tra il Servizio a Tutele Graduali e il Servizio di Maggior Tutela. Anche nel settore del gas naturale la quota dei volumi acquistati sul mercato libero dalle famiglie ha raggiunto l'86%. Parallelamente, il tasso di switching si mantiene elevato sia nel mercato elettrico sia in quello del gas, evidenziando un contesto competitivo in cui i clienti confrontano frequentemente le offerte disponibili e cambiano fornitore.

Il settore continua, inoltre, a registrare un elevato numero di operatori. Nel 2025 risultano attivi 769 venditori nel mercato elettrico, di cui 710 operanti nel mercato libero, mentre nel mercato retail del gas naturale i venditori attivi sono 493, in lieve aumento rispetto all'anno precedente. Contestualmente prosegue la riduzione della concentrazione del mercato elettrico, con una diminuzione della quota detenuta dai principali gruppi industriali.

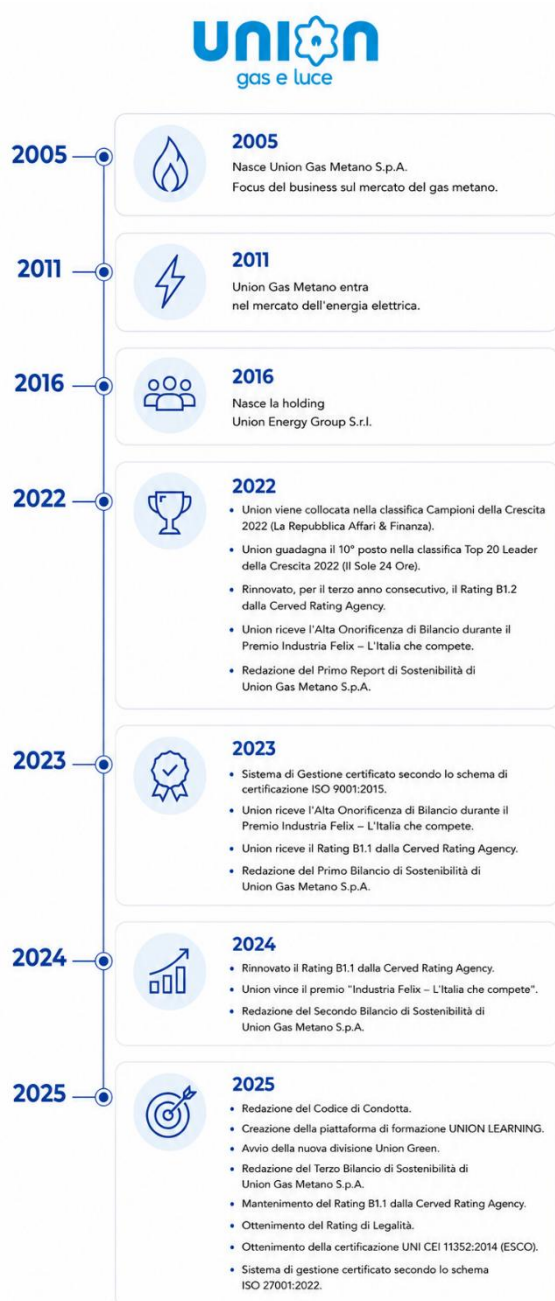
Sul fronte degli approvvigionamenti energetici, nel 2025 i consumi nazionali di gas naturale sono cresciuti di circa il 2%, mentre la produzione nazionale ha raggiunto i 3 miliardi di metri cubi. L'Italia continua tuttavia a dipendere in misura significativa dalle importazioni, che coprono oltre il 94% del gas disponibile. Le importazioni sono aumentate del 3,6%, sostenute soprattutto dalla crescita del gas naturale liquefatto (GNL), che rappresenta circa un terzo dell'import complessivo.

Per quanto riguarda il settore elettrico, i consumi nazionali sono rimasti sostanzialmente stabili (+0,1%), mentre la produzione nazionale è aumentata grazie soprattutto alla crescita della generazione termoelettrica e della produzione fotovoltaica. Le fonti rinnovabili continuano a rappresentare una componente significativa del mix elettrico nazionale, coprendo il 48% della produzione.

Infine, ARERA evidenzia un progressivo miglioramento della qualità commerciale del servizio. Nel 2025 sono diminuiti i reclami scritti sia nel settore elettrico sia in quello del gas naturale, mentre gli indici di soddisfazione della clientela risultano in crescita, raggiungendo un valore pari a 68,3 su 100 per la gestione dei reclami e 92,5 su 100 per i servizi telefonici di assistenza.

UNION GAS E LUCE: UN PERCORSO DI CRESCITA ED EVOLUZIONE

GRI 2-1 | GRI 2-2



La **fiducia** rappresenta il principio cardine che, sin dal **2005**, anno di fondazione di **Union Gas Metano S.p.A.**¹, ha guidato e contraddistinto l'evoluzione aziendale. Le origini campane e un progetto imprenditoriale avviato già nel 1960 hanno reso possibile un percorso di crescita che oggi si riflette in una struttura organizzativa articolata, con la sede legale localizzata in Lombardia, a Milano, in via D. Scarlatti n. 30, e la sede operativa ad Aversa (CE), in Campania, in via Alfredo Nobel n. 265, a testimonianza del **profondo legame con la terra d'origine dei fondatori**.

Fin dalla sua nascita, l'azienda ha seguito un processo di costante evoluzione: inizialmente nata con l'obiettivo di commercializzare **gas metano**, nel 2011 ha ampliato la propria offerta includendo anche la fornitura di **energia elettrica**, consolidando così il proprio posizionamento nel mercato energetico.

Oggi la società opera sul mercato con il marchio **Union Gas e Luce**, mantenendo vivo lo spirito imprenditoriale e i valori identitari che ne hanno accompagnato la crescita e che

¹Nel corso del 2026 la Società ha assunto la qualifica di **Società Benefit**, modificando conseguentemente la propria ragione sociale in **Union S.p.A. Società Benefit**.

rappresentano tuttora elementi distintivi del suo percorso.

Nel corso della sua evoluzione, per rispondere in modo sempre più coerente alle esigenze e alle consuetudini dei propri clienti, l'azienda ha intrapreso un percorso di ulteriore trasformazione che prevede, nel 2026, la modifica della ragione sociale, l'aggiornamento dello statuto e l'assunzione della qualifica di **Società Benefit**, segnando così un nuovo capitolo del proprio sviluppo.

UNION ENERGY GROUP

Noi di Union siamo parte della galassia del progetto Union Energy Group S.r.l.

Il Gruppo, al quale siamo sottoposti ad attività di direzione e coordinamento, è stato fondato nel 2016 con l'obiettivo di integrare realtà imprenditoriali operanti in diversi settori di business, dando vita a un sistema coerente e sinergico fondato su **competenze, esperienze e visioni complementari**.

Questa strategia di diversificazione non rappresenta esclusivamente una scelta di sviluppo economico, ma un percorso orientato alla creazione di valore duraturo; attraverso un'offerta integrata di prodotti e servizi caratterizzati da elevati standard qualitativi e capaci di rispondere alle esigenze di un mercato in continua evoluzione.

Il grafico illustra **la struttura societaria del Gruppo**, mettendo in evidenza le diverse società e i rispettivi settori di mercato di riferimento al 31 dicembre 2025.

Si segnala che il Gruppo detiene il 10% delle quote della società *Esagono Holding S.r.l.*, partecipata che a sua volta detiene le quote



delle seguenti società del Gruppo: *EOS S.r.l.* (100%), *Data Felix S.r.l.* (35%) ed *Eva Solutions S.r.l.* (75%).

Nel corso del 2026 è prevista l'acquisizione del 100% delle quote di ST01 S.r.l., società dotata di un impianto fotovoltaico da 1 MW per la produzione di energia elettrica da fonte rinnovabile. L'operazione consentirà di consolidare il percorso intrapreso da Union Gas e Luce nel settore dell'energia da fonti rinnovabili, rafforzando l'offerta già rivolta alla clientela mediante l'integrazione di impianti di produzione energetica e un maggiore presidio della filiera.

UNION: IL MODELLO DI BUSINESS

GRI 2-6

Crediamo in un modo di fare energia più diretto e umano, in cui le relazioni contano davvero.

Da oltre vent'anni accompagniamo la quotidianità di famiglie e imprese, fornendo energia elettrica e gas per le loro attività e le loro abitazioni. In un settore che svolge un ruolo essenziale nella vita delle persone, il nostro impegno è quello di garantire un servizio affidabile e di qualità, fondato su **competenza, responsabilità e attenzione alle esigenze dei clienti**.

La nostra vision e la nostra mission continuano a guidare le scelte aziendali, orientandoci verso una crescita e un miglioramento con una costante attenzione alla qualità dei servizi. Allo stesso tempo, il modello di business ha proseguito il proprio percorso di evoluzione e ampliamento, rafforzando la capacità di rispondere alle esigenze di un mercato in continua trasformazione.

In questa quarta edizione del Bilancio di Sostenibilità, relativa all'esercizio 2025, confermiamo il percorso intrapreso da Union Gas e Luce e raccontiamo i risultati, le attività e gli impegni che hanno caratterizzato l'anno.

LA FIDUCIA AL CENTRO DEL SERVIZIO

Per noi di Union Gas e Luce, la **relazione con il cliente** rappresenta un elemento centrale del nostro operato. L'obiettivo è costruire relazioni durature attraverso un approccio

basato sulla **trasparenza** delle informazioni, sull'**ascolto** delle esigenze e sulla capacità di offrire risposte chiare e concrete.

Questi principi guidano ogni fase del rapporto con la clientela e contribuiscono a rendere l'esperienza di fornitura più semplice, accessibile e orientata alle persone.

UN'ASSISTENZA ORIENTATA ALLE PERSONE

La qualità della relazione con i clienti è supportata da un **servizio di assistenza** gestito internamente dalla sede operativa italiana, che consente di garantire continuità nella presa in carico delle richieste e tempi di risposta adeguati alle diverse necessità.

L'assistenza copre sia le attività ordinarie, sia la gestione di pratiche più articolate, assicurando un accompagnamento costante fino alla conclusione delle procedure e favorendo un rapporto diretto con interlocutori qualificati.

DIGITALIZZAZIONE DEI PROCESSI

L'innovazione rappresenta una leva strategica per migliorare l'efficienza dei servizi e semplificare la gestione delle forniture. Attraverso **l'App** e **l'Area Clienti**, gli utenti possono accedere in autonomia a documenti e bollette, monitorare i consumi, effettuare autoletture, gestire pagamenti e richieste di assistenza e personalizzare le proprie preferenze di comunicazione.

La digitalizzazione rappresenta non solo uno strumento di efficienza operativa, ma anche un'opportunità per migliorare l'esperienza del cliente, favorire la rapidità di accesso alle informazioni e ridurre l'utilizzo di documentazione cartacea.

PRESENZA SUL TERRITORIO E PROSSIMITÀ

Accanto ai canali digitali, manteniamo una rete di **punti fisici** distribuiti sul territorio nazionale, attraverso i quali clienti e stakeholder possono ricevere assistenza, richiedere informazioni e confrontarsi direttamente con personale qualificato.

L'integrazione tra canali digitali e presenza territoriale consente di offrire modalità di contatto diversificate e rispondere alle differenti esigenze degli utenti, contribuendo alla costruzione di relazioni solide e durature.

CREARE VALORE OLTRE LA FORNITURA

Il nostro approccio mira a generare valore che vada oltre la semplice erogazione del servizio: attraverso iniziative dedicate alla **fidelizzazione**, **servizi personalizzati** e un **dialogo costante** con i clienti, ci impegniamo a consolidare relazioni basate sulla fiducia reciproca e sulla creazione di benefici condivisi nel lungo periodo.

In un mercato in continua evoluzione, la capacità di coniugare qualità del servizio, innovazione, trasparenza e attenzione alle persone rappresenta uno degli elementi distintivi attraverso cui intendiamo perseguire la nostra crescita e il nostro miglioramento.

LA NOSTRA VISION

In Union Gas e Luce perseguiamo obiettivi di crescita e sviluppo orientati al rafforzamento della nostra presenza sul mercato, valorizzando le competenze interne, la capacità di innovazione e le opportunità offerte dall'evoluzione del settore energetico.

Grazie a un approccio fondato su **qualità**, **competenza** e integrazione delle diverse **professionalità** aziendali, definiamo traguardi concreti e misurabili che guidano il nostro percorso di crescita e di creazione di valore nel lungo periodo. Tra i principali obiettivi che intendiamo perseguire rientrano:

- Sviluppare nuovi modelli di assistenza in grado di corrispondere ai bisogni in evoluzione dei clienti e del mercato, garantendo allo stesso tempo un utilizzo più efficiente dell'energia;
- Instaurare nuove partnership con lo scopo di intraprendere progetti in grado di generare un impatto positivo sul territorio, favorendo la condivisione di valori e progetti a livello territoriale e lo scambio di conoscenze e competenze con imprese di settori diversi;
- Promuovere e incoraggiare l'innovazione tecnologica nel settore dell'energia.

LA NOSTRA MISSION

La nostra mission nasce da un principio fondamentale: mettere il **cliente al centro di ogni scelta e attività aziendale**. Ci impegniamo a offrire servizi e assistenza specializzata caratterizzati da elevati standard di **qualità**, **competenza** e **affidabilità**.

In Union crediamo che la soddisfazione del cliente sia il presupposto per costruire relazioni solide e durature. Per questo operiamo con una presenza capillare sul territorio, un team qualificato e costantemente aggiornato e un'offerta di iniziative dedicate, promozioni e vantaggi esclusivi, con l'obiettivo di garantire un'esperienza di valore e rafforzare nel tempo la fiducia dei nostri clienti.

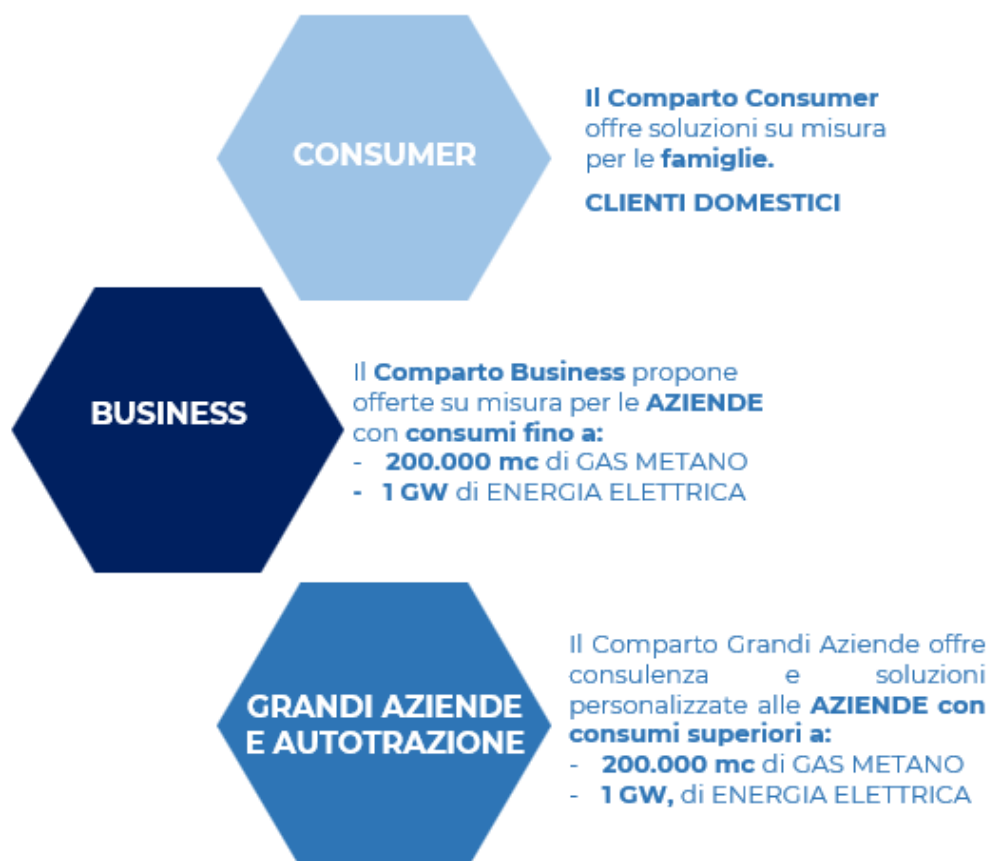
IL NOSTRO MODELLO DI BUSINESS

Dal 2005 Union gestisce la commercializzazione di **gas e metano** e, a partire dal 2011, anche di **energia elettrica**, rivolta sia al **segmento domestico** sia a quello **non domestico**.

La clientela è organizzata in tre cluster principali:

- Consumer,
- Business,
- Grandi aziende e autotrazione.

La figura seguente illustra nel dettaglio questa classificazione della clientela.

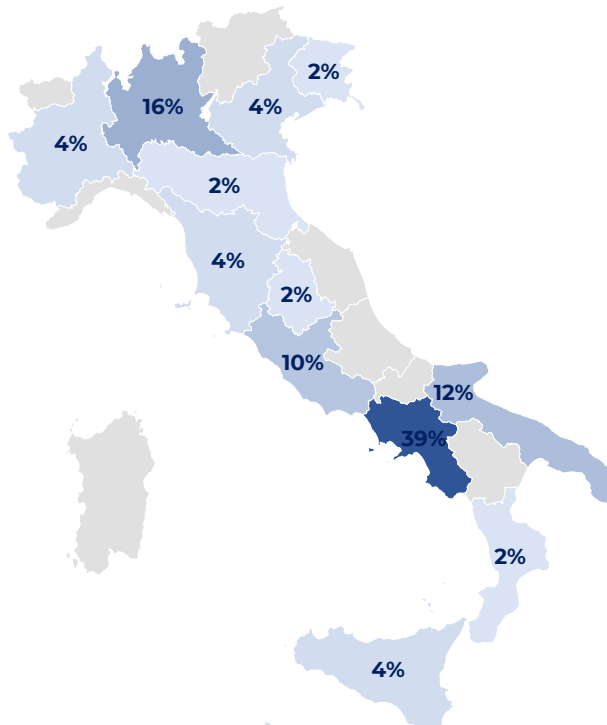


RESELLER E GROSSISTI

Una categoria specifica è rappresentata dai **clienti indiretti**, tra cui rientrano: reseller a cui vengono forniti energia elettrica e gas, reseller a cui viene fornito esclusivamente gas e grossisti attivi nella distribuzione di gas.

Al 31 dicembre 2025, noi di Union registriamo 51 **reseller e grossisti** operanti nel mercato italiano dell'energia elettrica e del gas, con sedi operative distribuite sull'intero territorio nazionale. Rispetto ai 39 operatori registrati nel 2024, il dato evidenzia un incremento del 31%, a conferma del rafforzamento della presenza commerciale dell'azienda e dell'ampliamento della rete di partner attivi lungo la filiera. Tale crescita è coerente con il nostro percorso di sviluppo commerciale intrapreso e con l'estensione delle relazioni instaurate con operatori del mercato nazionale dell'energia elettrica e del gas.

Reseller e grossisti per regione 2025



Con tecnologia Bing
© GeoNames, Microsoft, TomTom

Per tutti i nostri clienti offriamo servizi di analisi sui costi e sui consumi energetici al fine di fornire soluzioni personalizzate e trasparenti, indirizzandoli verso condizioni economiche e contrattuali vantaggiose in base alle loro esigenze specifiche. Inoltre, per i clienti **grandi aziende e autotrazione**, forniamo un servizio di assistenza gratuita, con il supporto di ingegneri esperti negli allacci sulla rete SNAM e sulla rete cittadina.

Nel corso del 2025 abbiamo esteso la nostra offerta di servizi al settore **fotovoltaico**. Le attività svolte nell'esercizio hanno portato **all'installazione complessiva di 165 kW** di potenza fotovoltaica, affiancando alle tradizionali attività di fornitura energetica nuove soluzioni dedicate alla produzione di energia da fonte rinnovabile.

Nonostante la nostra presenza sia assicurata sull'intero territorio nazionale, i nostri clienti risultano localizzati maggiormente nel sud Italia, con una predominanza in Campania e Puglia.

Dai dati riportati nel grafico sottostante emerge che al 31.12.2025 circa il 68,45% delle nostre utenze risultano localizzate in **Campania**, seguita dalla **Puglia**, dal **Lazio**, dalla **Basilicata**, dalla **Sicilia**, e dalla **Lombardia**.

Utenti per Regione Union Gas e Luce



La **centralità dei nostri clienti** si concretizza nel rapporto diretto e costante che coltiviamo con loro. Questo legame rappresenta per noi un elemento imprescindibile per generare e condividere valore in modo duraturo.

Per garantire questa vicinanza, abbiamo costruito una rete strutturata ed efficiente di oltre 140 **centri di assistenza e consulenza**, distribuiti in modo capillare sul territorio nazionale. Tale rete si compone di realtà complementari tra loro, pensate per assicurare

presenza, rapidità di intervento e un supporto personalizzato a ciascun cliente: **center, point e corner.**

In linea con la nostra crescita, nel **2025 sono stati inaugurati ulteriori 24 nuovi store.**

Nello specifico:



I **Center** sono concepiti come l'emblema dell'azienda, offrendo un ambiente completo in cui i clienti possono accedere a servizi chiave come consulenza, sottoscrizione di contratti, assistenza e pagamento delle bollette.



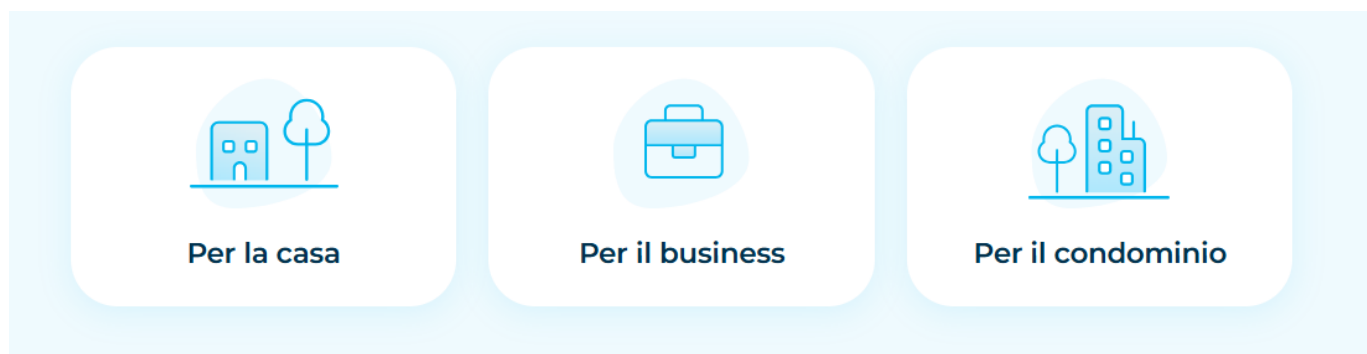
I **Point** assicurano un'assistenza completa al cliente, sia durante la fase di consulenza energetica che nel post-vendita, garantendo un supporto a 360 gradi.



I **Corner** sono spazi dedicati all'interno di attività già esistenti, pensati per offrire visibilità e un primo contatto con il cliente. Presso i nostri Corner è possibile ricevere consulenza energetica e procedere alla sottoscrizione di contratti per energia elettrica e gas metano.

LE NOSTRE OFFERTE

La nostra **offerta commerciale** è strutturata per rispondere alle esigenze di differenti categorie di clienti – **casa, business e condomini** – attraverso soluzioni dedicate per la fornitura di energia elettrica e gas naturale.



Il portafoglio comprende offerte rivolte al segmento domestico, business e condominiale, con formule sia a **prezzo fisso** sia a **prezzo variabile**, consentendo ai clienti di scegliere modalità di approvvigionamento coerenti con le proprie esigenze di consumo.

Per le offerte a prezzo variabile, i corrispettivi dell'energia sono collegati ai principali indici di mercato di riferimento per il settore elettrico e del gas, mentre le offerte a prezzo fisso consentono di mantenere invariata la componente energia per un periodo definito. Le forniture possono essere attivate attraverso **canali digitali** oppure con il supporto della rete di **store** presenti sul territorio, offrendo modalità di accesso diversificate ai servizi aziendali.

L'offerta comprende inoltre le soluzioni PLACET (Prezzo Libero A Condizioni Equiparate di Tutela), previste dalla regolazione ARERA e destinate ai clienti domestici, alle piccole imprese e ad alcune tipologie di condomini. Tali offerte presentano condizioni contrattuali standardizzate definite dall'Autorità, con opzioni sia a prezzo fisso sia a prezzo variabile.

A completamento del portafoglio sono disponibili ulteriori offerte dedicate a specifiche esigenze della clientela, sia per il mercato domestico sia per quello business e condominiale. Nell'ambito delle forniture elettriche, proponiamo inoltre soluzioni che prevedono energia proveniente da **fonti rinnovabili certificate con Garanzie di Origine**, ampliando le opzioni a disposizione dei clienti che intendono integrare tale caratteristica nella scelta del proprio fornitore.

UNION GREEN

Nel 2024 abbiamo costituito **Union Green**, la nuova divisione di Union Gas e Luce, dedicata ai progetti e ai prodotti di efficientamento energetico.

La nuova divisione nasce per accompagnare famiglie, imprese e condomini nell'adozione di soluzioni energetiche volte a migliorare l'efficienza dei consumi e favorire l'accesso a energia proveniente da fonti rinnovabili.

Attraverso Union Green, ampliamo la nostra offerta con servizi dedicati alla gestione dell'energia, supportando i clienti nell'individuazione di opportunità di ottimizzazione dei consumi e nell'evoluzione verso modelli energetici più efficienti.



Attraverso **Union Green** offriamo un insieme di soluzioni orientate all'efficientamento energetico degli edifici e alla diffusione di tecnologie a maggiore efficienza, rivolte a clienti residenziali, imprese e condomini.

Il portafoglio comprende **impianti fotovoltaici** per la produzione di energia elettrica da fonte rinnovabile, con servizi che includono sopralluogo tecnico, progettazione su misura, installazione dell'impianto e supporto nella gestione delle attività tecniche connesse all'attivazione. Le soluzioni sono finalizzate a favorire l'autoproduzione di energia e una maggiore integrazione tra produzione e consumo energetico.

Nell'ambito dell'efficientamento energetico degli impianti termici e dei sistemi di climatizzazione, l'offerta include **pompe di calore, caldaie a condensazione, scaldacqua e climatizzatori**. Tali soluzioni sono orientate alla sostituzione o integrazione di sistemi esistenti con tecnologie più efficienti, in funzione delle caratteristiche dell'impianto e del contesto di utilizzo.

Il portafoglio comprende inoltre soluzioni per la mobilità elettrica, tra cui **colonnine di ricarica e wallbox**, con servizi di consulenza e installazione finalizzati a supportare l'adozione di veicoli elettrici e lo sviluppo di infrastrutture di ricarica in ambito domestico e aziendale.

Le soluzioni proposte includono attività di consulenza tecnica e supporto nella valutazione delle diverse opzioni impiantistiche disponibili, con l'obiettivo di facilitare la scelta di tecnologie coerenti con le esigenze energetiche dell'utente e con i percorsi di efficientamento energetico degli edifici.

INIZIATIVE A SUPPORTO DELLA TRANSIZIONE ENERGETICA: LE COMUNITÀ ENERGETICHE DI UNION GREEN

Nel corso del 2025 abbiamo rafforzato il nostro impegno a favore della transizione energetica promuovendo e sostenendo lo sviluppo delle **Comunità Energetiche Rinnovabili (CER)**. Le CER rappresentano un modello innovativo di collaborazione tra cittadini, imprese ed enti locali finalizzato alla produzione, condivisione e autoconsumo di energia proveniente da fonti rinnovabili, con benefici per i partecipanti e per il territorio.

Attraverso la nostra divisione Union Green, dedicata all'efficientamento energetico, abbiamo promosso la nascita della CER Nazionale **COMUNION ENERGETICA**, un progetto che favorisce la partecipazione attiva di cittadini, imprese ed enti locali alla produzione e alla condivisione di energia rinnovabile. L'iniziativa mira a valorizzare le risorse energetiche disponibili, contribuire alla riduzione delle emissioni e favorire una maggiore consapevolezza e partecipazione ai processi di transizione energetica.

Parallelamente, abbiamo sostenuto la creazione di comunità energetiche locali, tra cui la **COMUNION ENERGETICA NORMANNA** e la **COMUNION ENERGETICA SAN PRISCO**, con l'obiettivo di promuovere modelli di sviluppo energetico partecipato e radicato nei territori. Attraverso queste iniziative intendiamo generare valore condiviso per le

comunità locali, favorendo l'accesso a energia proveniente da fonti rinnovabili e supportando i clienti nella scelta di soluzioni energetiche che possono contribuire alla riduzione della dipendenza da fonti fossili.

UNION LAB: I NOSTRI PROGETTI

Nel nostro percorso di sviluppo abbiamo avviato una serie di iniziative volte a rafforzare la qualità dei servizi offerti e a rendere la nostra proposta commerciale sempre più competitiva. Vogliamo garantire soluzioni concrete e vantaggiose per i nostri clienti, rafforzando il rapporto di fiducia, attraverso un'offerta che unisce professionalità, convenienza ed efficienza.

Nell'ambito del nostro modello di relazione con gli stakeholder, sviluppiamo iniziative e progetti che integrano la dimensione commerciale con aspetti di coinvolgimento del cliente, valorizzazione delle persone e attenzione al contesto sociale di riferimento. Tali iniziative si affiancano alle attività operative e contribuiscono a rafforzare il dialogo con clienti, comunità e territorio.

In questo quadro si inseriscono **Union World**, **Union Talent** e **Union Hope**, tre programmi con finalità differenti ma complementari, orientati rispettivamente al rapporto con la clientela, alla comunicazione e valorizzazione delle esperienze individuali e al sostegno di iniziative di carattere sociale.

Union World è il programma rivolto ai clienti di Union Gas e Luce che integra strumenti e iniziative finalizzate alla gestione del rapporto con l'utenza e alla valorizzazione dell'esperienza del cliente attraverso i servizi offerti dall'azienda.

Union Talent è un progetto di comunicazione che raccoglie e racconta storie ed esperienze personali di persone attive in diversi ambiti, con l'obiettivo di valorizzare percorsi di crescita, impegno e sviluppo individuale.

Union Hope rappresenta l'insieme delle iniziative di carattere sociale promosse dall'azienda, realizzate anche in collaborazione con enti e associazioni del territorio.

Nel loro insieme, queste iniziative si inseriscono nel modello di relazione dell'azienda con i propri stakeholder, integrando dimensioni sociali e di coinvolgimento della comunità accanto alle attività di natura commerciale.

UNION WORLD

Union World è il programma dedicato ai clienti Union Gas e Luce, strutturato come un'iniziativa di fidelizzazione che integra strumenti digitali e sistemi di vantaggi collegati alla fornitura energetica.

Attraverso la piattaforma, gli utenti possono accedere a un programma articolato su diversi livelli di partecipazione, con la possibilità di maturare benefici progressivi e accedere a iniziative e premi dedicati. Il programma include anche meccaniche di engagement che prevedono attività e modalità di assegnazione di premi, inclusa la partecipazione a iniziative con vincite immediate.

Tra i vantaggi previsti rientrano sconti in bolletta fino a 20€, oltre ad ulteriori benefici e iniziative rivolte ai clienti nell'ambito del programma.

Union World si configura come uno strumento di relazione con il cliente volto a integrare la gestione delle forniture energetiche con iniziative di coinvolgimento e valorizzazione della relazione con l'utenza.

UNION HOPE

Union Hope rappresenta l'insieme delle iniziative attraverso le quali l'azienda sostiene progetti di carattere sociale e di inclusione, in collaborazione con enti e organizzazioni attive a livello nazionale e territoriale.

A partire dal 2016, l'azienda ha avviato una partnership con **Fondazione Telethon**, contribuendo nel tempo a iniziative a sostegno della ricerca sulle malattie genetiche rare. Nell'ambito di tale collaborazione, è stato inoltre sostenuto il **Centro Clinico Nemo** di Napoli, situato presso l'Ospedale Monaldi, attraverso il supporto a una stanza dedicata all'accoglienza di pazienti affetti da malattie neuromuscolari e delle loro famiglie.

L'azienda partecipa inoltre a iniziative di raccolta fondi e sensibilizzazione come la **Walk of Life**, evento solidale collegato alla Fondazione Telethon, finalizzato al sostegno della ricerca scientifica sulle malattie genetiche rare.

Tra le ulteriori iniziative sostenute rientra il progetto **Milleculure**, promosso da un'associazione impegnata nella diffusione della pratica sportiva tra i giovani che vivono in contesti di fragilità sociale, con l'obiettivo di favorire inclusione, crescita personale e partecipazione attraverso lo sport.

Union Hope si configura come il contenitore delle attività attraverso cui l'azienda sostiene iniziative di solidarietà, ricerca e inclusione sociale.

UNION TALENT

Union Talent è un progetto di comunicazione e storytelling attraverso il quale abbiamo valorizzato esperienze e percorsi personali legati a storie di crescita, impegno e sviluppo individuale in diversi ambiti professionali e sociali.

L'iniziativa ha raccolto testimonianze e racconti di persone che hanno sviluppato competenze e talenti in contesti differenti, con l'obiettivo di mettere in evidenza percorsi di evoluzione personale e professionale.

Union Talent si è configurato come uno strumento di comunicazione che ha contribuito alla valorizzazione delle persone e delle loro esperienze, inserendosi nel più ampio impegno dell'azienda nel raccontare e promuovere storie legate al lavoro, all'impegno e allo sviluppo delle competenze.

I NOSTRI PREMI E RICONOSCIMENTI

Nel corso del 2025, a conferma dell'impegno profuso, abbiamo raggiunto una serie di traguardi e ottenuto i seguenti riconoscimenti.

Cerved Rating Agency Rating B1.1, ottenuto per il sesto anno consecutivo a



testimonianza della nostra affidabilità riconoscendo i progressi significativi compiuti nel

rafforzamento delle politiche di credito, nell'aumento della marginalità operativa e nel mantenimento di un assetto finanziario equilibrato. Abbiamo implementato strategie mirate per il contenimento del rischio di credito, introducendo criteri più selettivi nella valutazione della clientela e adeguate politiche di credito per reseller e grandi clienti.

Leader della Crescita 2025 de "Il Sole 24 Ore". Riconoscimento ottenuto dal nostro gruppo, **Union Energy Group S.r.l.** per il sesto anno consecutivo.



TOP 500 Campania, un premio di PwC Italia in collaborazione con Il

Mattino, in cui il nostro gruppo, **Union Energy Group S.r.l.** rientra **nella prestigiosa classifica TOP500 Campania**, che celebra le migliori aziende della regione per performance e crescita.



Nel corso del 2025, Massimo Accurso, CEO di Union Gas e Luce, è stato insignito del prestigioso riconoscimento **CEO dell'Anno - Settore Energy** ai **Le Fonti Awards 2025**.

La cerimonia, ospitata nella prestigiosa cornice di Palazzo Mezzanotte a Milano, ha riunito esponenti del mondo imprenditoriale e finanziario per celebrare la leadership, la capacità innovativa e la visione strategica di personalità di rilievo appartenenti a diversi settori. In questo contesto, Massimo Accurso si è distinto per il contributo apportato alla crescita e allo sviluppo di Union Gas e Luce, guidando l'azienda con un approccio orientato all'innovazione e al consolidamento della sua presenza nel mercato energetico.



Nell'ambito del Premio Caivano 2025, Union Gas e Luce è stata premiata con il **Leone d'Argento** per l'Imprenditoria, un riconoscimento attribuito alle eccellenze che

contribuiscono allo sviluppo e alla valorizzazione del territorio attraverso risultati significativi nei settori economico, culturale, sociale e sportivo.

Union Gas e Luce è stata inserita tra le **100 Eccellenze Italiane 2025**, uno dei riconoscimenti più rilevanti per le realtà che contribuiscono allo sviluppo, alla qualità e all'innovazione nel nostro Paese. Il premio certifica l'impegno dell'azienda nel garantire servizi energetici affidabili, trasparenti e orientati al cliente.

Inoltre, Union Gas e Luce ha ottenuto il riconoscimento di **Ambasciatori d'Impresa**, un attestato che valorizza le realtà aziendali capaci di distinguersi per solidità, crescita e contributo allo sviluppo del territorio. Il premio rappresenta un importante riconoscimento del percorso intrapreso dall'azienda nel corso degli anni, caratterizzato da una costante attenzione all'innovazione, alla qualità dei servizi e alla costruzione di relazioni di fiducia con clienti, partner e collaboratori.



IL PERCORSO DI SOSTENIBILITÀ

IL NOSTRO PERCORSO

Confermiamo il nostro impegno nel promuovere un modello di crescita orientato alla **creazione di valore** per i nostri stakeholder e alla gestione consapevole degli impatti economici, ambientali e sociali generati dalle nostre attività.

Nel corso del 2025 abbiamo proseguito il percorso di sostenibilità avviato negli esercizi precedenti, consolidando le iniziative intraprese e rafforzando il presidio delle tematiche ESG maggiormente rilevanti per il nostro settore.

Tra le principali aree di intervento si evidenziano il rafforzamento dei presidi di governance e controllo, il consolidamento del nostro impegno nella promozione di soluzioni energetiche con l'offerta di energia elettrica da fonti rinnovabili e lo sviluppo di iniziative volte a rafforzare il nostro ruolo nella transizione energetica, il dialogo con gli stakeholder, la tutela dei clienti e della sicurezza delle informazioni, nonché il sostegno alle comunità e al territorio.

Le risultanze dell'Assessment ESG e dell'attività di stakeholder engagement realizzate nel precedente esercizio di rendicontazione hanno continuato a rappresentare un riferimento per il monitoraggio del nostro percorso e per l'individuazione delle priorità strategiche in ambito ambientale, sociale e di governance.

Proseguiamo pertanto nell'integrazione progressiva dei principi ESG all'interno delle nostre strategie e attività operative, con l'obiettivo di generare valore duraturo per la nostra organizzazione, per i nostri stakeholder e per il contesto in cui operiamo.

ASSESSMENT ESG

Siamo consapevoli di quanto le nostre attività possano influenzare il contesto interno ed esterno in cui operiamo e, per questo motivo, consideriamo fondamentale un approccio strutturato alla valutazione e al miglioramento continuo delle nostre performance ESG.

Nell'ambito del percorso di sostenibilità intrapreso, nel precedente esercizio di rendicontazione abbiamo realizzato un **Assessment ESG** finalizzato a valutare il livello di presidio delle tematiche ambientali, sociali e di governance.

L'analisi ha consentito di individuare punti di forza, aree di miglioramento e principali ambiti di intervento, fornendo una visione complessiva del nostro posizionamento

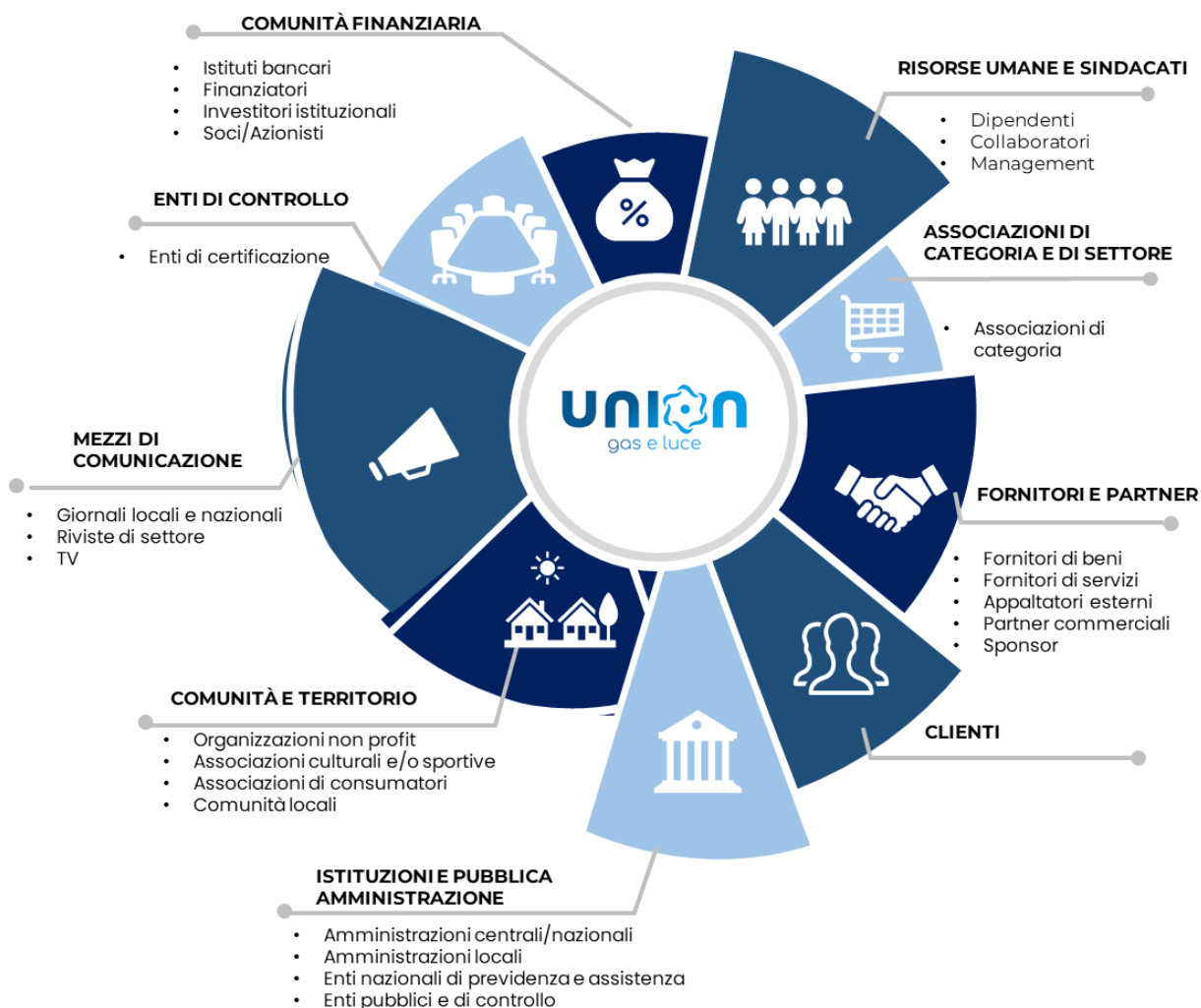
rispetto ai riferimenti della UNI ISO 26000 (UNI/PdR 18:2016) e agli standard di rendicontazione GRI Standards®.

Nel corso del 2025 abbiamo utilizzato le risultanze emerse dall'Assessment come riferimento per il monitoraggio delle iniziative ESG intraprese e per il consolidamento del nostro percorso di sostenibilità, in coerenza con gli obiettivi strategici definiti.

STAKEHOLDER ENGAGEMENT

GRI 2-29

Stakeholder: persone o entità le cui azioni o aspettative possono influenzare significativamente le attività e le performance di un'organizzazione, così come l'organizzazione stessa può incidere su di loro.



Noi di Union attribuiamo grande importanza al dialogo con i nostri stakeholder, considerati interlocutori fondamentali per comprendere esigenze, aspettative e prospettive, orientando in modo consapevole le nostre scelte strategiche.

Nel grafico sono riportate le principali categorie di stakeholder con cui ci relazioniamo.

L'attività di stakeholder engagement è stata realizzata nel corso dell'esercizio precedente e non è stata ripetuta nel presente periodo di rendicontazione. Alla luce della sostanziale continuità del contesto operativo e delle tematiche rilevanti individuate, gli esiti del coinvolgimento degli stakeholder e la relativa matrice di materialità sono stati confermati come riferimento per la predisposizione del presente Bilancio di Sostenibilità.

LA NOSTRA MATRICE DI MATERIALITÀ

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

Temi materiali: aspetti che riflettono gli impatti significativi economici, ambientali e sociali di un'impresa e che possono influenzare in modo sostanziale le valutazioni e le decisioni degli stakeholder.

I temi materiali sono pertanto quegli aspetti che, da un lato, sono percepiti come rilevanti dagli stakeholder in quanto potrebbero influenzarne decisioni, aspettative e azioni e, dall'altro, possono generare rilevanti impatti economici, sociali e ambientali sulle attività dell'azienda.

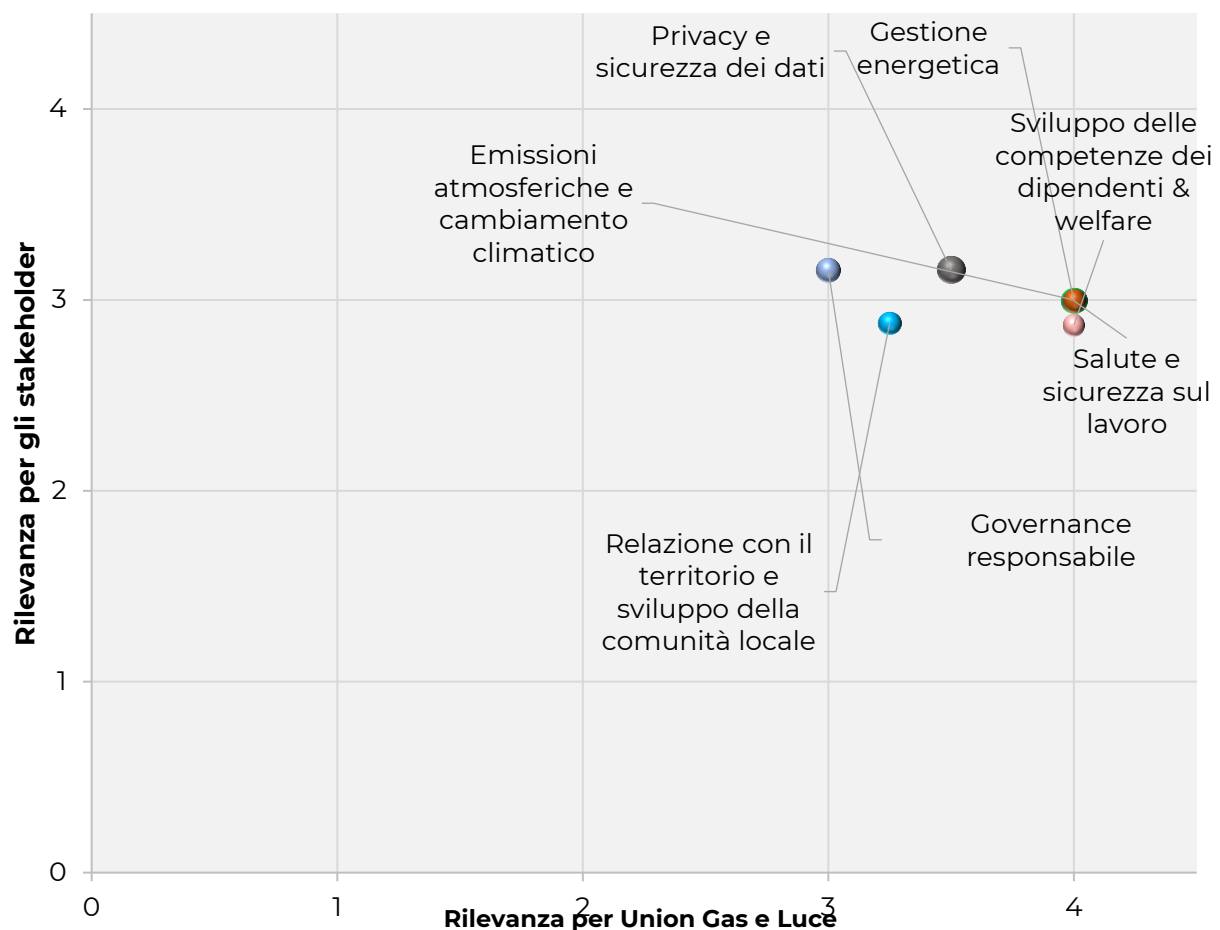
Il processo di analisi di materialità, che abbiamo svolto nelle annualità precedenti ha visto lo svolgimento di una serie di attività, riportate sinteticamente di seguito.

- **Prima fase:** la direzione e i responsabili tecnici, con il supporto dei referenti di progetto e di consulenti esterni, hanno analizzato le tematiche ESG rilevanti emerse, approfondendole in relazione alla rilevanza per la nostra realtà. Questo processo ha portato all'identificazione di 7 temi materiali.
- **Seconda fase:** è stata quindi condotta l'analisi di materialità sugli stakeholder interni ed esterni, a cui è stato chiesto di esprimere il proprio parere, in termini di interesse e aspettative, sui temi di sostenibilità identificati l'anno precedente dal Management. Il coinvolgimento degli stakeholder ha permesso di:
 - o mappare le priorità strategiche rispetto agli stakeholder rilevanti;

- validare le azioni di sostenibilità in relazione alle loro percezioni;
- rafforzare la capacità di ascolto e dialogo con i portatori di interesse.

Il processo di stakeholder engagement ha coinvolto nove macro categorie di stakeholder, che hanno espresso la loro valutazione tramite un questionario, applicando una scala numerica da 1 (tema non di interesse) a 4 (tema prioritario). I risultati hanno consentito di rappresentare la rilevanza dei temi nella matrice di materialità, illustrando l'allineamento tra percezione degli stakeholder e priorità del Top Management.

La matrice di materialità condivisa di seguito, confermata nell'ambito del presente esercizio di rendicontazione, rappresenta un valido strumento strategico che permette di verificare l'allineamento tra le aspettative dei nostri stakeholder e le nostre linee strategiche.



Dalla matrice presentata emerge chiaramente la predominanza dei temi di governance, in particolare la privacy e la sicurezza dei dati, nonché la gestione responsabile della governance. Tra le tematiche ambientali, quelle di maggior rilievo riguardano la gestione energetica, le emissioni e il cambiamento climatico, mentre nell'ambito sociale spicca la

sicurezza sui luoghi di lavoro. L'analisi della matrice evidenzia un buon allineamento tra le aspettative e i bisogni degli stakeholder (asse delle ordinate) e le linee strategiche aziendali (asse delle ascisse).

Nel presente Bilancio sono riportate le performance di sostenibilità correlate ai temi ESG identificati come materiali nell'ambito del precedente processo di analisi di materialità. La matrice di materialità elaborata nel precedente esercizio di rendicontazione è stata confermata nell'ambito del presente Bilancio quale riferimento per l'identificazione delle tematiche maggiormente rilevanti per la Società e per i suoi stakeholder. La rendicontazione degli aspetti materiali proseguirà con un livello di approfondimento crescente nei prossimi periodi, in coerenza con il progressivo consolidamento dei presidi interni e con l'evoluzione del modello di business.

CONTRIBUTO ALLO SVILUPPO SOSTENIBILE

Nel presente paragrafo analizziamo i temi risultati come materiali e la loro connessione e contributo agli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile** (SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

Infatti, nel processo di identificazione delle 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.

L'elaborazione della nostra matrice di materialità ha portato all'identificazione di **sette tematiche materiali**, già contestualizzate all'interno della società grazie alla valutazione della loro rilevanza effettuata sia dagli stakeholder sia dal nostro team. Successivamente,

TEMI MATERIALI



EMISSIONI ATMOSFERICHE E CAMBIAMENTO CLIMATICO



GESTIONE ENERGETICA



PRIVACY E SICUREZZA DEI DATI



RELAZIONI CON IL TERRITORIO E SVILUPPO DELLA COMUNITÀ LOCALE



SVILUPPO DELLE COMPETENZE DEI DIPENDENTI & WELFARE



SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO



GOVERNANCE RESPONSABILE

SDGs



queste tematiche sono state approfondite anche considerando il livello di presidio già esistente.

Nel grafico sono riportate le tematiche ESG ritenute materiali, collegate agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) definiti dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

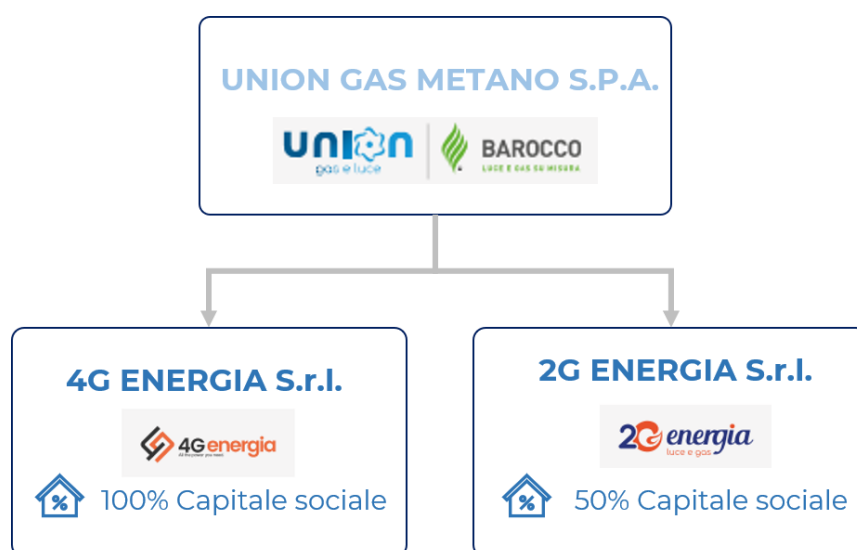
DIMENSIONE DI GOVERNANCE

LA NOSTRA STRUTTURA SOCIETARIA E ORGANIZZATIVA

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

LA STRUTTURA SOCIETARIA

La nostra struttura societaria al 31.12.2025 risulta composta nel seguente modo:



Al 31 dicembre 2025 Union detiene il 100% del capitale sociale delle società **4G Energia S.r.l.**, e il 50% del capitale sociale della società **2G Energia S.r.l.**, i cui business risultano incentrati sulla vendita di energia elettrica e gas naturale. Tale assetto societario conferma la strategia orientata all'espansione, al consolidamento della propria presenza nel mercato di riferimento e alla valorizzazione delle sinergie tra le società controllate e partecipate.

Inoltre, nel corso del 2026 acquisiremo il 100% delle società **ST 01 S.r.l.**, **Tommaso S.r.l.** e **Ginevra S.r.l.** e concentreremo i nostri investimenti nella transizione energetica e, in particolare, in nuovi impianti di produzione di energia rinnovabile da fotovoltaico, consolidando ulteriormente il nostro percorso di crescita. L'operazione rappresenta la naturale prosecuzione delle iniziative strategiche realizzate nel 2024, tra cui la fusione per incorporazione di Barocco S.p.A., la scissione di Eva Energy Service S.r.l. e l'acquisizione del pacchetto clienti di Pomi Gas & Power S.r.l., che ha dato vita al marchio **Pomilia Energia powered by Union Gas e Luce**". Nel loro insieme, tali operazioni hanno consentito di ottimizzare l'assetto societario, rafforzare la competitività e consolidare la

presenza nel mercato dell'energia, creando le basi per una crescita sostenibile e per una maggiore capacità di rispondere alle esigenze di clienti, partner e altri stakeholder.

ORGANI DI AMMINISTRAZIONE, DIREZIONE E CONTROLLO

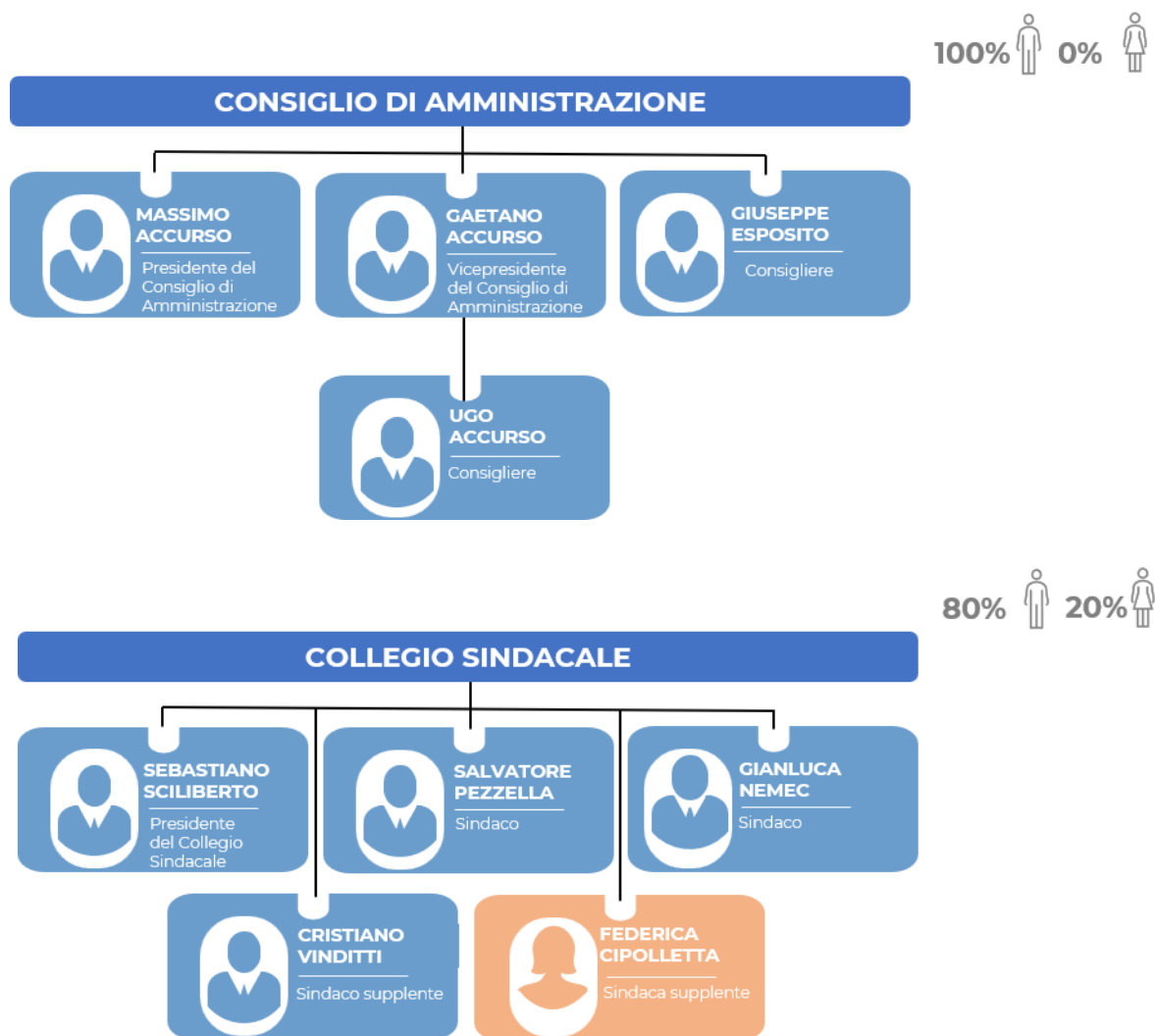
Noi di Union assumiamo la veste giuridica di **società per azioni** e adottiamo un modello di governance di tipo tradizionale, basato su un sistema di organi sociali che collaborano e si integrano tra loro per garantire una gestione societaria equilibrata, trasparente e conforme alle normative vigenti.

Al centro vi è l'**Assemblea dei Soci**, che rappresenta l'universalità dei soci e le cui decisioni, prese nel rispetto della legge e dello statuto, hanno valore vincolante per tutti i soci, indipendentemente dalla loro presenza o dal loro orientamento di voto.

La gestione operativa e strategica dell'azienda è affidata al **Consiglio di Amministrazione (CdA)**, che detiene i più ampi poteri sia per l'ordinaria che straordinaria amministrazione, con l'obiettivo di perseguire e rafforzare gli scopi sociali. Al 31 dicembre 2025 la composizione del Consiglio di Amministrazione è stata rinnovata rispetto al 2024 ed è costituita da quattro componenti. La governance aziendale continua a essere guidata da Massimo Accurso, Presidente del Consiglio di Amministrazione e Rappresentante dell'impresa, affiancato da Gaetano Accurso in qualità di Vicepresidente del Consiglio di Amministrazione e Rappresentante dell'impresa.

Un ruolo fondamentale di garanzia è svolto dal **Collegio Sindacale**, composto da 5 membri di cui 4 uomini e 1 donna, tra i quali un Presidente, due sindaci effettivi e due supplenti. Tale organo 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 composizione del Collegio al 31 dicembre 2025 è rimasta invariata, con il Sebastiano Sciliberto come Presidente.

La durata in carica dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale è stabilita fino ad approvazione del bilancio al 31 dicembre 2026.



Infine, la **Società di Revisione**, in qualità di organo indipendente esterno, svolge l'attività di controllo contabile, verificando la regolare tenuta della contabilità e la corretta redazione del bilancio. La sua supervisione garantisce che i documenti contabili rispecchino fedelmente l'andamento della gestione aziendale e siano conformi alle normative di riferimento.

A conferma della stabilità e della continuità del nostro assetto di governance, anche nel 2025 si confermano i ruoli già presenti nell'anno precedente: **Union Energy Group S.r.l.** mantiene la propria posizione di **Socio Unico**, mentre all'interno dell'organizzazione operativa restano invariati gli incarichi di **Filippo De Luca in qualità di Responsabile Tecnico** e di **Vincenzo Andreozzi nel ruolo di Procuratore**.

Le tabelle e i grafici seguenti riportano i dati inerenti alla composizione, al genere e alla fascia di età degli organi di governo di Union nel corso del triennio analizzato (2023-2025):

ORGANI DI GOVERNO	2023	2024	2025
-------------------	------	------	------

per genere		Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Consiglio di amministrazione	di	0	5	5	0	5	5	0	4	4
Collegio sindacale		1	4	5	1	4	5	1	4	5
Totale		1	9	10	1	9	10	1	8	9

ORGANI GOVERNO	DI	2023				2024				2025			
per fascia d'età		<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale
Consiglio di amministrazione	di	0	4	1	5	0	4	1	5	0	2	2	4
Collegio sindacale		0	3	2	5	0	4	1	5	0	4	1	5
Totale		0	7	3	10	0	8	2	10	0	6	3	9

Relativamente alle informazioni sulla **diversità** si precisa che i componenti degli organi sociali (Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale) sono 8 uomini e 1 donna e si collocano per circa il 67% nella fascia di età media **tra 30 e 50 anni**.

DIVERSITÀ NEGLI ORGANI DI GOVERNO ANNO 2025



Donne

11%



Uomini

89%



Età media tra 30 e 50 anni

ETICA E INTEGRITÀ: VALORI IMPRESCINDIBILI

IL CODICE ETICO

Nel corso del **2025**, abbiamo rafforzato il nostro sistema di **governance** attraverso l'aggiornamento del **Codice Etico**, approvato dal Consiglio di Amministrazione il **22 dicembre 2025** nell'ambito del **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** ai sensi del **D.Lgs. 231/2001**.

Il **Codice Etico** rappresenta il documento di riferimento che definisce i **valori**, i **principi** e gli **impegni** che orientano l'operato della Società. Costituisce la base del nostro sistema di governance e guida i processi decisionali e le relazioni con dipendenti, collaboratori, clienti, fornitori, partner commerciali e, più in generale, con tutti gli stakeholder.

Attraverso il Codice Etico promuoviamo una cultura aziendale fondata sui principi di **legalità, integrità, trasparenza, correttezza e responsabilità**, con l'obiettivo di favorire il rispetto della normativa vigente, la prevenzione dei rischi e l'adozione di comportamenti etici lungo l'intera catena del valore.

Il documento riconosce inoltre il rispetto dei **diritti delle persone**, la **valorizzazione** delle **risorse umane**, le **pari opportunità**, la **tutela della salute e sicurezza sul lavoro**, la **protezione dell'ambiente** e il **contrasto** a ogni forma di **discriminazione e corruzione** come principi fondamentali che orientano le attività aziendali.

A supporto della diffusione di tali principi, nel corso dell'anno sono state realizzate attività formative, sia in aula sia attraverso piattaforme di e-learning, finalizzate a rafforzare la consapevolezza e la cultura etica all'interno dell'organizzazione.

Di seguito presentiamo i valori e i principi del nostro modello etico e di governance.



INNOVAZIONE

Con occhi sempre aperti verso il futuro, ci impegniamo a crescere e migliorare continuamente, cercando soluzioni innovative per mantenere il nostro posizionamento sul mercato



PASSIONE

Guidati dai sentimenti per superare gli ostacoli e mantenere saldi i nostri obiettivi e il nostro scopo



PROFESSIONALITÀ

Per eccellere, ampliamo e miglioriamo costantemente le nostre capacità e conoscenze, con l'obiettivo di offrire un servizio di alta qualità



RESPONSABILITÀ

Per analizzare attentamente il nostro operato attuale e costruire il futuro, tenendo sempre in considerazione la responsabilità delle nostre azioni verso le persone, il territorio e l'ambiente



SOLIDARIETÀ

Per assicurare che nessuno venga lasciato indietro, includendo sempre tutte le persone



ONESTÀ

Per agire sempre con integrità, lealtà, trasparenza e correttezza morale nei confronti di tutti i nostri stakeholder



LEALITÀ

Per affermare correttezza e diligenza nello svolgimento di ogni attività, negoziazione e accordi



AFFIDABILITÀ

Per consolidare i legami con i nostri stakeholder basandoli sull'affidabilità, al fine di potenziare e rafforzare la nostra reputazione



TRASPARENZA

Per costruire tutte le nostre connessioni relazionali fondandoci su trasparenza, integrità e fedeltà, al fine di generare un ciclo positivo di valore aggiunto



SOSTENIBILITÀ

Per impegnarci costantemente nel rispetto dei diritti e della dignità delle persone, garantendo loro salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, preservando il benessere fisico e mentale, e mantenendo un approccio responsabile verso il territorio e l'ambiente

IL CODICE DI CONDOTTA

Nel corso del 2025 abbiamo inoltre adottato il **Codice di Condotta**, uno strumento che **traduce in regole operative i principi definiti nel Codice Etico** e fornisce indicazioni concrete sui comportamenti attesi da amministratori, dipendenti, collaboratori e partner commerciali nello svolgimento delle rispettive attività.

Il Codice disciplina le **modalità** con cui tali principi devono essere **applicati** nella gestione quotidiana dell'impresa, definendo criteri di comportamento in materia di prevenzione della corruzione, gestione dei conflitti di interesse, tutela delle informazioni e dei dati aziendali, rispetto della concorrenza, rapporti con clienti, fornitori e altri stakeholder, nonché salute, sicurezza e tutela dell'ambiente.

Il documento integra, inoltre, il sistema di **segnalazione Whistleblowing**, mettendo a disposizione canali riservati per la segnalazione di comportamenti non conformi e contribuendo a rafforzare il sistema di controllo interno, la compliance normativa e la prevenzione dei rischi.

Con l'adozione del Codice di Condotta, Union ha mantenuto fede all'obiettivo definito di dotarsi di uno strumento rivolto agli stakeholder interni ed esterni, volto a promuovere

lungo la catena di approvvigionamento il rispetto di principi di etica, trasparenza e legalità e a favorire rapporti di collaborazione fondati sulla responsabilità e sulla fiducia reciproca.

Il Codice di Condotta di Union Gas e Luce non è soltanto un insieme di regole, ma un impegno concreto ad operare con onestà, trasparenza e senso di responsabilità.

Rappresenta la bussola che orienta ogni nostra decisione e ci guida nel costruire un ambiente di lavoro fondato sulla fiducia, sul rispetto reciproco e sull'etica professionale.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

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

Noi di Union abbiamo adottato un **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG)** in linea con il D.Lgs. 231/2001, esteso a tutte le sedi aziendali, per gestire i rischi e promuovere una cultura aziendale improntata sull'etica. Tale documento, aggiornato a dicembre 2023, rappresenta lo strumento tramite il quale ci impegniamo a garantire conformità normativa, trasparenza e integrità nelle proprie operazioni.

Nell'ambito del MOG sono stati previsti la nomina di un **Organismo di Vigilanza (OdV)**, organo collegiale con membri interni ed esterni, e l'implementazione di un **sistema di Whistleblowing**. Inoltre, abbiamo adottato un **Codice Etico**, ispirato anche dalle *Linee Guida di Confindustria Energia*, dal *Position Paper dell'Associazione Italiana Internal Auditors* e dal *CoSo Framework*, proposto dal Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission, fornisce un quadro chiaro dei valori e dei principi che guidano la nostra azienda. A supporto della sua attuazione operativa, è stato inoltre adottato un **Codice di Condotta**, che traduce tali principi in regole di comportamento applicabili nella gestione quotidiana delle attività aziendali.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG) rappresenta per Union un atto di responsabilità, volto a rafforzare trasparenza e fiducia verso tutti gli stakeholder: management, dipendenti, clienti e fornitori. Il Modello introduce procedure e sistemi di controllo strutturati che consentono di analizzare la nostra realtà aziendale, individuare i rischi legati al settore e all'organizzazione, e prevenire comportamenti illeciti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, con effetti positivi anche sulla gestione operativa.

Allo stesso tempo, il MOG promuove una cultura fondata su etica e integrità e fornisce alla governance strumenti di controllo e linee guida utili a prendere decisioni consapevoli e responsabili. In tal senso viene posta attenzione alle attività formative e informative, fondamentali per garantire che tutte le persone comprendano e applichino i valori etici dell'azienda nello svolgimento delle attività quotidiane.

SISTEMA DI WHISTLEBLOWING

Il **sistema di Whistleblowing** introdotto mira a garantire **conformità normativa, trasparenza e integrità**, offrendo a dipendenti e stakeholder la possibilità di segnalare in modo anonimo eventuali irregolarità tramite l'istituzione di un apposito canale di segnalazione all'OdV. Le segnalazioni potranno essere effettuate utilizzando la piattaforma delle segnalazioni presente sul sito della società e/o con lettera da inviare tramite posta alla sede legale della società.

Con questo strumento, che garantisce **la tutela del segnalante e la non tracciabilità della segnalazione stessa**, vogliamo assicurare un ambiente in cui le persone si sentano libere di comunicare in merito a comportamenti non conformi, nel rispetto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, del Codice Etico e del Codice di Condotta, contribuendo così al mantenimento dei nostri standard di integrità, trasparenza e responsabilità.

RATING DI LEGALITÀ

Nel corso del 2025 abbiamo ottenuto **dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato** (AGCM) il **Rating di Legalità** con punteggio ★★, a seguito dell'adunanza del 1° luglio 2025.

Il Rating di Legalità è uno strumento introdotto nel 2012 ai sensi dell'art. 5-ter del D.L. n. 1/2012, volto a promuovere **l'adozione di principi etici e di trasparenza** nella gestione aziendale e a misurare il livello di attenzione delle imprese al rispetto delle norme e alla corretta conduzione del business. L'attribuzione del rating avviene sulla base della verifica del possesso di specifici requisiti di legalità e di comportamenti virtuosi, ed è espressa attraverso un punteggio compreso tra una e tre stelle, incrementabile tramite ulteriori elementi premiali. Il riconoscimento, valido per tre anni e rinnovabile,

rappresentando un indicatore sintetico del livello di conformità normativa e della qualità della governance aziendale.

COMPLIANCE NORMATIVA

Per noi di Union il rispetto delle leggi e delle normative rappresenta un impegno costante alla base della nostra credibilità e del rapporto di fiducia con tutti i nostri stakeholder.

Nel **2025**, così come nei due anni precedenti, **non abbiamo registrato casi significativi di mancato rispetto delle leggi e/o delle normative** in materia, **né ricevuto sanzioni** da parte di autorità pubbliche o eventuali restrizioni imposte da autorità di regolamentazione, governi o enti pubblici sulle operazioni o attività dell'organizzazione. Non risultano, inoltre, procedimenti legali in corso o episodi di corruzione.

Questi risultati confermano la solidità dei nostri presidi, come il Codice Etico, il Codice di Condotta e il Modello 231, strumenti che guidano le persone Union a operare con trasparenza, correttezza e responsabilità. Ci impegniamo a tenere aggiornati tali strumenti e a monitorare costantemente l'evoluzione normativa.

Conformità a leggi e regolamenti	2023	2024	2025
Casi significativi di non conformità a leggi e regolamenti			
Casi per i quali sono state attribuite multe	0	0	0
Casi per i quali sono state attribuite sanzioni non monetarie	0	0	0
Altro	0	0	0
Totale	0	0	0
N. totale delle sanzioni per casi di non conformità a leggi e regolamenti verificatisi in precedenti periodi di rendicontazione	0	0	0
Valore monetario delle sanzioni per casi di non conformità a leggi e regolamenti verificatisi in precedenti periodi di rendicontazione	0	0	0
N. totale delle sanzioni per casi di non conformità a leggi e regolamenti verificatisi nel corrente periodo di rendicontazione	0	0	0
Valore monetario delle sanzioni per casi di non conformità a leggi e regolamenti verificatisi nel corrente periodo di rendicontazione	0	0	0
Totale complessivo valore sanzioni corrisposte nell'anno di riferimento	0 €	0 €	0 €

Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	2023	2024	2025
Numero di episodi confermati di corruzione	0	0	0
Numero di episodi confermati in cui i dipendenti sono stati licenziati o disciplinati per corruzione	0	0	0
Numero di episodi confermati in cui i contratti con i partner commerciali sono stati risolti o non rinnovati a causa di violazioni legate alla corruzione	0	0	0
Numero di cause legali pubbliche riguardanti la corruzione intentata contro l'organizzazione o i suoi dipendenti durante il periodo di riferimento e risultati di tali episodi	0	0	0
Totale complessivo	0	0	0

PRIVACY E SICUREZZA

GRI 2-6 | GRI 406-1 | GRI 417-3 | GRI 418-1

PRIVACY, COMPLIANCE E GESTIONE DEI DATI

Noi di Union abbiamo adottato una serie di pratiche finalizzate a garantire la **tutela della privacy** di clienti e fornitori e la conformità alla normativa vigente, in particolare al Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR). A supporto di tale impegno, abbiamo implementato un sistema strutturato di procedure interne per la gestione e la protezione dei dati personali.

Nel corso del 2025, in continuità con gli anni precedenti, non si sono verificati casi di non conformità a regolamenti o codici volontari in materia di comunicazioni commerciali, incluse attività di marketing, pubblicità e promozione. Inoltre, non sono stati registrati data breach né episodi di violazione della privacy dei clienti, così come non sono emerse situazioni di discriminazione nei confronti dei dipendenti.

Con riferimento alla gestione dei fornitori coinvolti nelle **attività commerciali**, l'azienda ha definito specifici presidi di controllo a tutela dei dati trattati per conto di Union. In particolare, sono stati adottati una **policy interna** e un protocollo operativo che garantiscono trasparenza e corretta gestione dei rapporti con i partner commerciali, unitamente ad **audit periodici** finalizzati alla verifica del rispetto delle procedure definite.

SISTEMA DI GOVERNANCE E PRESIDI DI COMPLIANCE

Nel 2025 è proseguito il rafforzamento del sistema di compliance e dei processi interni, con particolare attenzione alla gestione della privacy e alla standardizzazione delle procedure aziendali.

In tale ambito, l'azienda ha individuato un DPO interno, affiancato da un consulente esterno specializzato. Le attività di internal audit sono presidiate dall'Ufficio Legale, che garantisce il monitoraggio continuo della conformità normativa e procedurale.

Nel corso dell'anno è proseguito inoltre lo sviluppo e l'aggiornamento delle procedure aziendali, con l'obiettivo di strutturare processi sempre più standardizzati per la gestione degli audit privacy e dei controlli interni.

Parallelamente, l'azienda sta portando avanti il percorso di adeguamento ai requisiti della direttiva NIS2 in materia di sicurezza informatica e resilienza dei sistemi IT.

CUSTOMER FEEDBACK E MIGLIORAMENTO CONTINUO

Sul fronte della gestione della relazione con i clienti, l'Ufficio Legale opera in coordinamento con l'Ufficio Reclami del Customer Care. In questo contesto, vengono monitorate anche le recensioni pubblicate sulla piattaforma **Trustpilot**², utilizzate come strumento di ascolto della clientela e di individuazione di eventuali aree di miglioramento, con l'obiettivo di rafforzare la qualità del servizio e migliorare l'esperienza complessiva del cliente.

POLICY FORNITORI DI SERVIZI DI VENDITA

La policy, rivolta ai fornitori di servizi di vendita, definisce le linee guida per le relazioni commerciali con Union ed è parte integrante del contratto di collaborazione. I fornitori di servizi di vendita sono quindi tenuti a sottoscriverla obbligatoriamente. Nello specifico viene richiesto loro:

- condurre le proprie attività secondo i principi di **correttezza, lealtà, fedeltà e coerenza**.
- aderire ai valori di **professionalità, diligenza, chiarezza e trasparenza** nel corso delle attività di ricerca e acquisizione dei clienti,
- mantenere la riservatezza delle informazioni.

Le attività di ricerca e di ottenimento dei contatti dei potenziali clienti devono essere svolte solo attraverso liste di contatti regolarmente acquistate da altri fornitori o trasmesse direttamente da Union. Nel caso di acquisti da terzi, come i list provider, controlliamo e valutiamo il rispetto delle normative e dei regolamenti vigenti in materia di privacy. Viene inoltre richiesto di garantire il rispetto dei principi di chiarezza,

² **Trustpilot** è una piattaforma digitale indipendente di recensioni online che consente ai consumatori di condividere esperienze e valutazioni sui servizi ricevuti e alle aziende di raccogliere feedback utili al miglioramento continuo delle proprie performance e del livello di trasparenza verso il mercato.

trasparenza, verità e conformità alle normative vigenti, evitando pratiche elusive o scorrette.

Nel 2024 era stato definito, tra gli obiettivi da conseguire, il rafforzamento del presidio delle attività commerciali attraverso l'istituzione di un **Comitato Commerciale**. Sebbene il Comitato non sia stato formalmente costituito, nel corso del 2025 è stato avviato il percorso di definizione della sua struttura e delle relative modalità operative. L'iniziativa, attualmente in fase di implementazione, è finalizzata a consolidare la supervisione dei rapporti con la rete commerciale e a supportare lo sviluppo di strategie orientate alla crescita e alla trasparenza. Il completamento del processo è previsto entro il 2027.

PROTOCOLLO DI MONITORAGGIO E GESTIONE DELLE ATTIVITÀ DELLA RETE DI VENDITA

Per noi di Union è fondamentale garantire che **l'acquisizione dei clienti avvenga in modo etico e consapevole**, riducendo al minimo i rischi di pratiche poco chiare o scorrette. A tal fine è stato predisposto il **protocollo di monitoraggio e gestione delle attività della rete di vendita**, che riflette l'impegno verso la trasparenza e l'integrità nelle nostre operazioni commerciali. Nello specifico:

- Ci impegniamo a svolgere una selezione accurata dei partner commerciali e attività formative dedicate, per garantire il rispetto delle normative³ e dei nostri valori aziendali.
- Abbiamo introdotto un **registro** e un **sistema di tracciamento dei dati dei collaboratori che lavorano per conto nostro**, aggiornati costantemente, che rappresentano validi strumenti per mantenere un controllo accurato sull'intero processo di vendita e contrattazione.
- Abbiamo implementato la **pratica di quality call**, introdotta per verificare la correttezza dei contratti stipulati con lo scopo di garantire la trasparenza delle transazioni. In caso di anomalie, sospendiamo il contratto e richiediamo chiarimenti al partner. Contestualmente verifichiamo con il cliente che non siano state adottate pratiche scorrette o poco trasparenti da parte del fornitore, offrendo assistenza e attivando misure correttive che, nei casi più gravi, possono

³ 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'ARERA)

arrivare alla risoluzione del contratto con il fornitore. Qualora invece il contratto risulti valido, contattiamo direttamente il cliente per dargli il benvenuto e confermare la sua piena volontà di proseguire con Union.

Il monitoraggio costante e la valutazione dell'efficacia del protocollo, uniti all'adozione di azioni correttive e migliorative, ci permettono di crescere in linea con i più alti standard di integrità e qualità del servizio.

AUDIT PRIVACY

Abbiamo introdotto una **procedura di audit sull'attività dei Responsabili del Trattamento**, così da rafforzare la nostra responsabilità in materia di privacy e garantire la conformità agli obblighi previsti dall'art. 28, lett. h), del GDPR 2016/679.

La procedura permette di strutturare e implementare un sistema di monitoraggio delle attività, comprese quelle dei fornitori, per individuare e mitigare eventuali rischi. In caso di non conformità alla normativa vigente o alle nostre politiche di sicurezza dei dati, vengono adottate misure correttive, che possono arrivare alla risoluzione del rapporto contrattuale. La nostra priorità resta garantire la massima protezione dei dati dei clienti e il rispetto della normativa sulla privacy, mantenendo elevati standard di sicurezza, trasparenza.

Ottenimento della certificazione ISO/IEC 27001

Nel corso del 2025 abbiamo raggiunto l'obiettivo di ottenere la certificazione **ISO/IEC 27001**, rafforzando il nostro sistema di **gestione della sicurezza delle informazioni**. Questo risultato testimonia il nostro impegno nell'adottare processi e controlli finalizzati a tutelare dati e informazioni, prevenire i rischi informatici e garantire elevati standard di affidabilità. La certificazione rappresenta un ulteriore passo nel percorso di consolidamento della nostra governance e di creazione di valore per clienti, partner e stakeholder.

Casi di non conformità con le normative e/o i codici di autoregolamentazione riguardanti comunicazioni di marketing	2023	2024	2025
Casi di non conformità con le normative che comportino un'ammenda o una sanzione	0	0	0
Casi di non conformità con le normative che comportino un avviso	0	0	0
Casi di non conformità con i codici di autoregolamentazione	0	0	0
Totale complessivo	0	0	0

LE NOSTRE PERFORMANCE ECONOMICHE

GRI 201-1 | GRI 201-4

VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO

Noi di Union operiamo secondo **principi di responsabilità economica**, svolgendo le nostre attività nel pieno rispetto delle normative e dei regolamenti vigenti, garantendo un approccio conforme e strutturato alla gestione aziendale.

Questo capitolo illustra il nostro valore economico generato e distribuito, elaborato sulla base del conto economico relativo all'anno 2025.

- **Valore economico generato:** considera i ricavi netti derivanti dalle prestazioni dei servizi, le variazioni delle rimanenze dei prodotti finiti, semilavorati e in corso di lavorazione e gli altri ricavi e proventi caratteristici dell'esercizio.
- **Valore economico distribuito:** rappresenta il valore economico trasferito agli stakeholder e comprende i costi operativi verso i fornitori, i costi del personale, i pagamenti ai finanziatori, le imposte versate alla Pubblica Amministrazione, gli investimenti nella comunità locale ed eventuali dividendi distribuiti nell'esercizio.

Nel corso del 2025 noi di Union abbiamo generato un valore economico pari a **104.215.441 €** registrando una crescita dell'**11%** rispetto al 2024 (94.104.473 €). Anche i **ricavi netti**, pari a **96.595.206 €**, evidenziano un andamento positivo, con un incremento del **14%** rispetto all'esercizio precedente (84.960.479 €).

Questo andamento positivo riflette il percorso di sviluppo intrapreso dalla Società, sostenuto dall'espansione delle attività, dal rafforzamento delle relazioni commerciali e dall'efficacia delle strategie adottate nel corso dell'esercizio.

Il **valore economico generato** del 2025, come si ricava dal grafico seguente, per il 95% è composto da ricavi di vendite e prestazioni e per la restante parte da altri ricavi.

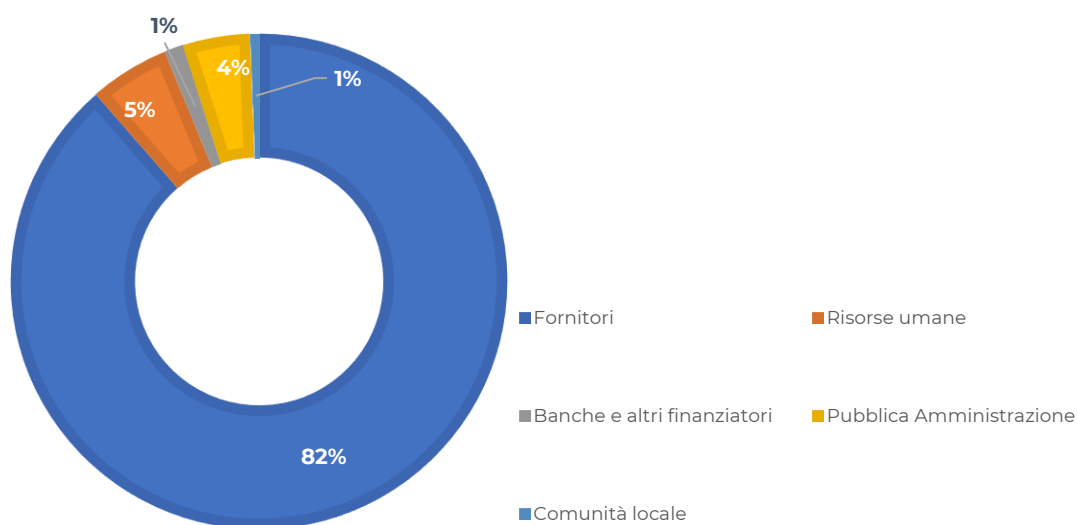
VALORE DELLA PRODUZIONE



Il valore economico distribuito nel 2025, pari a **96.623.502 €** registra un aumento del 17% rispetto al 2024 (82.761.629 €).

Il grafico seguente presenta la ripartizione del valore distribuito nel 2025 tra i diversi stakeholder, in cui emerge che l'82% del valore economico generato risulta distribuito ai nostri fornitori, mentre la restante parte viene suddivisa alle risorse umane (5%), alla Pubblica Amministrazione (4%), alle banche e altri finanziatori (1%) e alla comunità locale (1%).

VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO



Nel corso del 2024 sono stati deliberati **dividendi** per un importo pari a € 2.000.000. Nello stesso esercizio, i dividendi complessivamente corrisposti hanno raggiunto € 2.600.000, includendo anche € 600.000 relativi al saldo di dividendi deliberati nell'esercizio precedente (2023).

Nel 2025, invece, i dividendi deliberati ammontano a € 4.000.000 e risultano interamente corrisposti nel corso dell'esercizio.

Valore economico trattenuto: valore relativo alla differenza tra valore economico generato e distribuito e comprende gli ammortamenti dei beni materiali e 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 il triennio 2023, 2024 e 2025, oggetto di rendicontazione, con la suddivisione nel dettaglio della composizione del valore sia generato che distribuito da Union Gas e Luce.

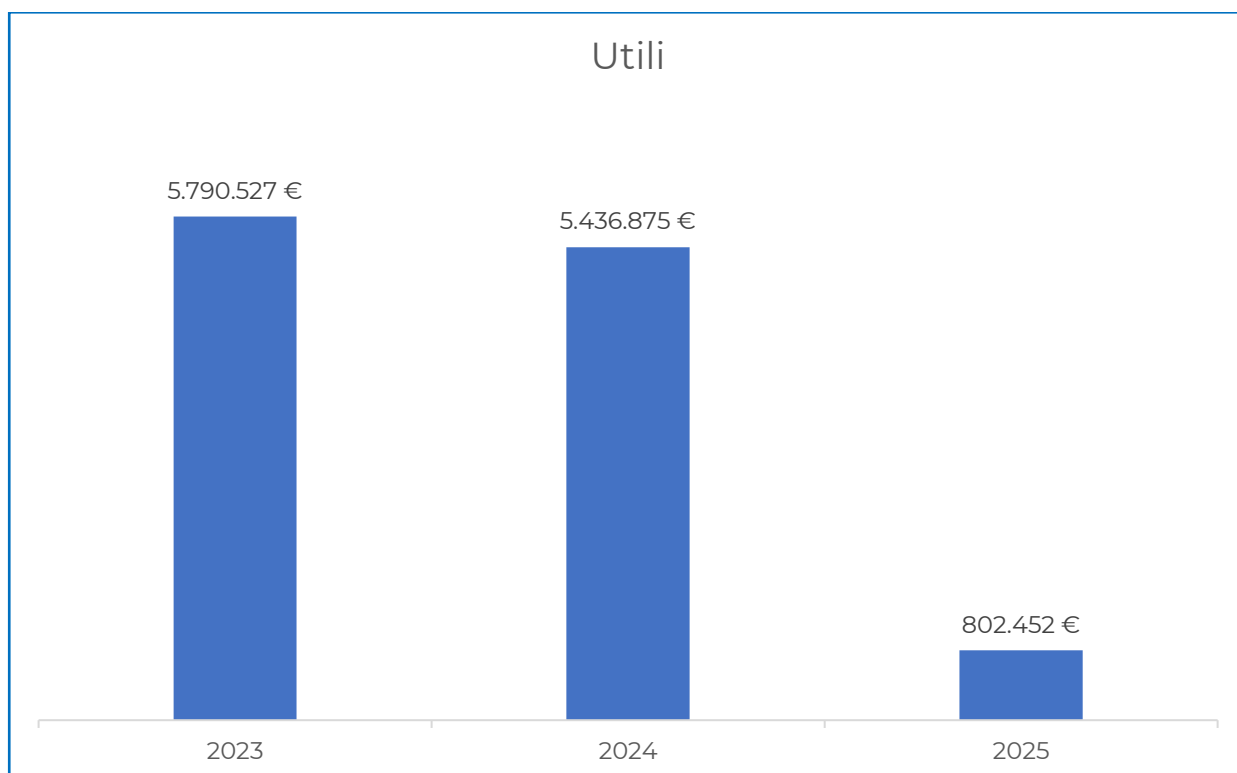
Valore economico direttamente generato e distribuito	2023 % on tot.		2024 % on tot.		2025 % on tot.	
Valore economico generato e ricevuto	104.177.233	100,00%	94.104.473	100,00%	104.259.523	100,00%
Valore economico generato	104.177.233	100%	94.104.473	100%	104.215.441	99,96%
Valore economico ricevuto	-		-		44.082	0,04%
Valore economico distribuito	87.309.410	83,80%	82.761.629	87,90%	96.623.502	92,68%
Fornitori	80.829.030	77,60%	72.434.205	77,00%	85.232.605	81,75%
Amministratori e sindaci	657.831	0,60%	837.485	0,90%	438.579	0,42%
Risorse umane	2.214.456	2,10%	2.832.890	3,00%	5.004.373	4,80%
Banche e altri finanziatori	3.178.277	3,10%	2.972.650	3,20%	1.213.248	1,16%
Pubblica Amministrazione	410.316	0,40%	3.646.661	3,90%	4.183.607	4,01%
Comunità locale	19.500	0,00%	37.737	0,00%	551.089	0,53%
Valore economico trattenuto	16.867.823	16,20%	11.342.844	12,10%	7.636.021	7,32%

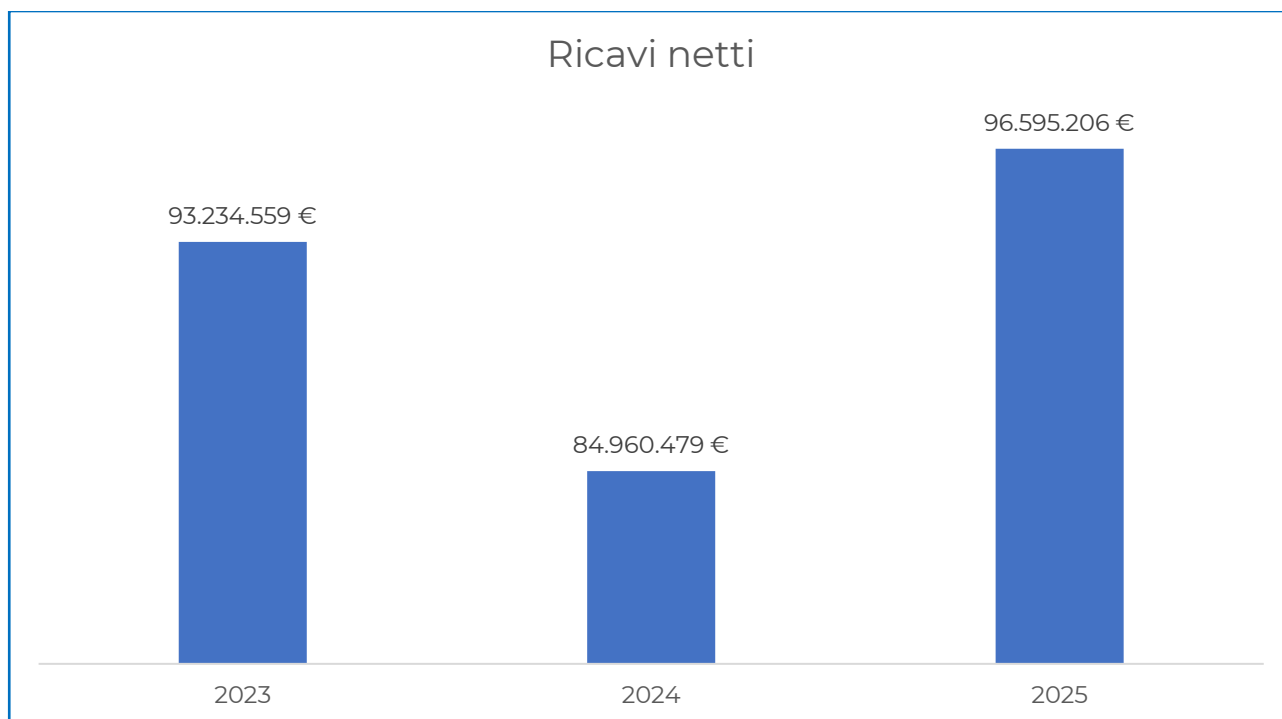
Nel corso del 2025 **non abbiamo beneficiato** di **assistenza finanziaria da parte del Governo e delle Pubbliche Amministrazioni**, in tendenza rispetto a quanto registrato nel 2024.

RISULTATI ECONOMICO-FINANZIARI

Nel corso del 2025 abbiamo registrato un **utile** pari a **802.452 €**, in diminuzione dell'85% rispetto all'esercizio precedente (5.436.875 €), a fronte di un incremento dei **ricavi netti** del 14%, che si attestano a **96.595.206 €** rispetto a 84.960.479 € del 2024. La riduzione dell'utile rispetto all'esercizio precedente riflette principalmente l'incremento dei costi operativi legati alla fase di sviluppo e consolidamento del business, oltre alla rilevazione di costi di competenza di esercizi precedenti di natura straordinaria. In particolare, hanno inciso l'aumento dei costi di approvvigionamento delle materie prime, il rafforzamento della presenza commerciale attraverso l'ampliamento della rete di store e gli investimenti destinati allo sviluppo di nuove aree di attività. Tali dinamiche, pur comportando una maggiore pressione sulla marginalità nel breve periodo, si inseriscono in un percorso di crescita e diversificazione dell'offerta aziendale, come evidenziato dall'incremento dei ricavi registrato nell'esercizio.

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





I NOSTRI STANDARD QUALITATIVI

La qualità rappresenta un elemento centrale del nostro modello di business e costituisce uno dei principi che guidano lo svolgimento delle attività aziendali. Per questo abbiamo adottato un **Sistema di Gestione per la Qualità** certificato secondo la norma **UNI EN ISO 9001:2015**, volto a garantire l'efficacia dei processi aziendali e il miglioramento continuo delle nostre prestazioni.

Attraverso il Sistema di Gestione per la Qualità definiamo ruoli, responsabilità, procedure e modalità operative finalizzate ad assicurare l'erogazione di servizi affidabili, efficienti e rispondenti alle esigenze dei nostri clienti e delle altre parti interessate. L'approccio per processi e la gestione dei rischi e delle opportunità ci consentono di monitorare costantemente le performance aziendali, individuare aree di miglioramento e adottare azioni correttive e preventive ove necessario.

La certificazione UNI EN ISO 9001:2015, ottenuta nel 2023, testimonia il nostro impegno nel mantenere elevati standard qualitativi e nel promuovere una cultura orientata al miglioramento continuo, alla soddisfazione del cliente e alla creazione di valore nel lungo periodo.

L'efficacia del Sistema di Gestione viene verificata periodicamente attraverso attività di monitoraggio, audit interni e riesami della Direzione, che consentono di valutare il raggiungimento degli obiettivi prefissati e individuare nuove opportunità di sviluppo e miglioramento.

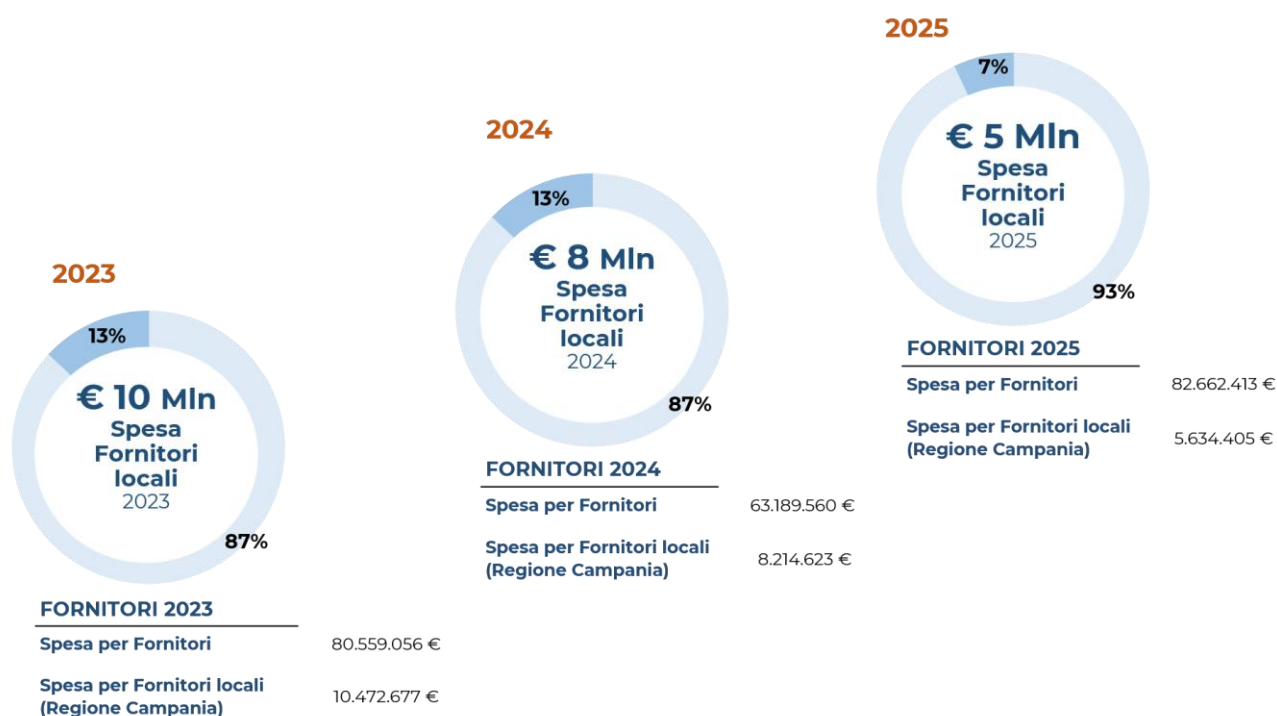
I NOSTRI FORNITORI

GRI 2-6 | GRI 204-1

Riteniamo importante specificare che, con riferimento alla nostra catena di fornitura, nel settore dell'energia elettrica e del gas naturale non è generalmente disponibile un bacino di fornitori a livello regionale per le principali categorie di approvvigionamento.

In questo contesto, e al fine di contribuire allo sviluppo del territorio a cui siamo fortemente legati, noi di **Union** promuoviamo ove possibile, il ricorso a **fornitori locali** per le categorie di beni e servizi non direttamente connesse all'approvvigionamento di energia, quali forniture per ufficio, servizi professionali e altri servizi di supporto operativo. In particolare, privilegiamo fornitori con sede nella regione **Campania**, con una concentrazione prevalente nelle province di **Napoli e Caserta**.

Il grafico seguente rappresenta la composizione del nostro budget di spesa nel triennio **2023–2025**, evidenziando la quota destinata ai fornitori locali. Nel periodo analizzato si osserva un incremento della spesa complessiva verso i fornitori, coerente con la crescita delle attività aziendali e con l'evoluzione del business. Parallelamente, la spesa verso fornitori locali ha continuato a rappresentare una componente significativa degli approvvigionamenti, pur registrando nel 2025 un'incidenza percentuale pari al **7%**, rispetto al **13%** rilevato nel biennio precedente. Tale andamento è principalmente riconducibile alla crescita della spesa complessiva, sostenuta soprattutto da categorie di approvvigionamento strategiche per le quali non è possibile ricorrere a fornitori operanti esclusivamente a livello regionale.



Nel corso del 2025, la spesa complessiva per acquisti è stata pari a **82.662.413 €**, di cui **5.634.405 €** destinati a fornitori locali con sede in Campania, corrispondenti a circa il **7%** del totale. Pur diminuendo in termini percentuali rispetto agli anni precedenti, il ricorso ai fornitori locali continua a rappresentare una scelta strategica dell'azienda per tutte le categorie di beni e servizi per le quali risulta concretamente possibile valorizzare il tessuto economico del territorio.

Budget di spesa destinato a fornitori locali	2023	%	2024	%	2025	%
Fornitori totali	80.559.056 €	87%	63.189.560 €	87%	82.662.413 €	93%
Fornitori locali	10.472.677 €	13%	8.214.623 €	13%	5.634.405 €	7%
Totale	91.031.733 €	100%	71.404.183 €	100%	88.296.818 €	100%

DIMENSIONE SOCIALE

LE NOSTRE PERSONE

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

In Union riconosciamo nelle **persone** il principale fattore di crescita, innovazione e successo aziendale. Per questo ci impegniamo a valorizzarne il contributo, promuovendo lo sviluppo delle competenze e il **rafforzamento del capitale umano** attraverso percorsi di crescita professionale basati sul merito e sulle capacità individuali.

Riteniamo fondamentale garantire un ambiente di lavoro **positivo, inclusivo e orientato alla collaborazione**, nel quale siano rispettati i diritti delle persone e siano assicurate pari opportunità a tutti i lavoratori e alle lavoratrici.

In coerenza con quanto previsto dal nostro Codice Etico, contrastiamo ogni forma di discriminazione e promuoviamo il rispetto della dignità e **dell'unicità di ciascuna persona**, indipendentemente da opinioni politiche o sindacali, credo religioso, origine etnica o nazionale, età, genere, orientamento sessuale, condizioni di salute, stato civile, disabilità, aspetto fisico, situazione economico-sociale o qualsiasi altra caratteristica personale.

Nel corso del 2025 abbiamo dato concreta attuazione al nostro impegno verso le persone attraverso l'inserimento della figura dell'**HR Manager**. Questa nuova funzione ci ha permesso di raccogliere, organizzare e valorizzare in modo strutturato le iniziative e le buone pratiche già rivolte al nostro personale, ponendo le basi per una gestione sempre più efficace del capitale umano.

Come primo passo, in collaborazione con il reparto IT, abbiamo sviluppato un **gestionale interno Factorial** dedicato alle risorse umane e una **piattaforma formativa** aziendale. Questi strumenti ci consentono di supportare la crescita professionale delle nostre persone, favorire la condivisione delle competenze e migliorare l'accessibilità alle opportunità di formazione e sviluppo.

L'introduzione dell'HR Manager rappresenta un tassello fondamentale del percorso che abbiamo intrapreso per rafforzare il benessere organizzativo, promuovere iniziative dedicate ai dipendenti e consolidare una cultura aziendale orientata alla valorizzazione delle persone.

FACTORIAL – DIGITALIZZAZIONE DEI PROCESSI HR

Nel corso del 2025 abbiamo avviato la **digitalizzazione** dei processi di gestione delle risorse umane attraverso l'implementazione della **piattaforma Factorial**.

L'introduzione del nuovo gestionale ha consentito di semplificare e rendere più efficienti i principali processi HR, digitalizzando la gestione delle presenze, delle richieste del personale e dei flussi autorizzativi, precedentemente gestiti con modalità tradizionali.

La piattaforma ha inoltre permesso di strutturare e regolamentare l'adozione di strumenti di flessibilità organizzativa, introducendo la gestione della **flessibilità oraria** e dello **smart working** tramite accordi individuali con i dipendenti.

Contestualmente, nel corso del 2025 è stato strutturato un **processo di Appraisal**, avviato nei primi mesi del 2026, finalizzato alla valutazione delle performance e alla valorizzazione dei percorsi di crescita professionale.

Il processo prevede **momenti strutturati di confronto e feedback reciproco tra manager e collaboratori**, favorendo un dialogo aperto sulle performance, sulle competenze e sulle opportunità di sviluppo.

L'iniziativa consente inoltre di **individuare eventuali gap di competenze e rilevare con maggiore tempestività i fabbisogni formativi dei diversi reparti**, contribuendo ad orientare in maniera più efficace le future attività di formazione e sviluppo.

Attraverso questo percorso, Union intende rafforzare ulteriormente una **cultura aziendale fondata sul confronto, sull'ascolto e sulla crescita continua delle persone**.

UNION LEARNING – PIATTAFORMA FORMATIVA

Nel 2025 abbiamo rafforzato il nostro impegno verso la formazione e lo sviluppo professionale delle persone attraverso il lancio di **Union Learning**, la nuova piattaforma digitale dedicata a collaboratori, agenti e partner.

L'iniziativa nasce dalla consapevolezza che la crescita delle competenze rappresenta un elemento strategico per il successo dell'azienda e per la creazione di valore nel lungo periodo. Per questo abbiamo sviluppato un ambiente di apprendimento accessibile da qualsiasi dispositivo e in qualsiasi momento, con l'obiettivo di favorire una **formazione continua, flessibile e personalizzata**.

La piattaforma mette a disposizione contenuti multimediali, percorsi tematici dedicati, materiali di approfondimento e strumenti operativi progettati per supportare l'aggiornamento professionale e la diffusione delle conoscenze all'interno della nostra organizzazione. Grazie a una struttura intuitiva e modulabile, Union Learning consente alle persone di accedere con facilità alle opportunità formative più coerenti con il proprio ruolo e con il proprio percorso di crescita.

L'introduzione di Union Learning rappresenta un importante investimento nel capitale umano e si inserisce nel più ampio percorso di valorizzazione delle persone promosso da Union. Attraverso questo strumento intendiamo consolidare una cultura aziendale orientata all'apprendimento continuo, favorire lo **sviluppo delle competenze** e supportare la capacità della nostra organizzazione di affrontare le sfide di un mercato in costante evoluzione.

Riteniamo infatti che la formazione costituisca un fattore abilitante per l'innovazione, il miglioramento delle performance e la crescita dell'azienda, contribuendo al contempo allo sviluppo professionale e personale di coloro che ogni giorno partecipano al raggiungimento dei nostri obiettivi.

IL SENSO DI APPARTENENZA DI UNION

Il rapporto con le nostre persone si fonda su un **profondo senso di appartenenza**, che incentiva diligenza, efficienza e responsabilità nello svolgimento delle attività, nel pieno rispetto del modello organizzativo e della normativa vigente. Il **benessere dei collaboratori** è un fattore chiave per trattenere i talenti e consentire loro di lavorare in serenità, contribuendo così al raggiungimento degli obiettivi aziendali e alla crescita del valore nel tempo.

Il 2025 ha rappresentato per Union un anno particolarmente significativo, segnando il **ventesimo anniversario dell'Azienda**. Un traguardo importante, che abbiamo scelto di celebrare valorizzando innanzitutto le persone che, nel tempo, hanno contribuito e continuano a contribuire alla nostra crescita.

Nel corso dell'anno sono state realizzate **diverse iniziative dedicate a questa ricorrenza**, tra cui un evento che ha coinvolto tutti i dipendenti e che ha rappresentato un'occasione di incontro, confronto e condivisione, oltre che un momento per ripercorrere insieme il percorso compiuto e guardare alle prossime sfide.

Le celebrazioni sono state accompagnate anche dalla **realizzazione di contenuti fotografici e video dedicati ai vent'anni di Union**, coinvolgendo le nostre persone e dando voce ai volti e alle esperienze che hanno accompagnato la storia dell'Azienda.

Più che celebrare una ricorrenza, abbiamo voluto così **condividere un traguardo collettivo**, rafforzando il senso di appartenenza e riconoscendo il valore delle persone che hanno reso possibile il percorso di Union in questi vent'anni.

UNION PEOPLE

Nel corso del 2025 è stata avviata la rubrica LinkedIn **Union People**, un'iniziativa dedicata alla **valorizzazione** delle **persone** dell'organizzazione attraverso la presentazione mensile di collaboratori, sia di nuova che di consolidata esperienza in azienda. L'obiettivo della rubrica è raccontare le storie, i ruoli e i contributi delle persone che ogni giorno partecipano alla crescita dell'organizzazione, rafforzando il senso di appartenenza e la cultura aziendale.

Parallelamente, è stato rafforzato il presidio delle attività di selezione e talent acquisition, con un approccio sempre più orientato alla valorizzazione delle risorse interne e al contenimento del ricorso a canali esterni, mantenendo comunque il supporto di agenzie interinali laddove necessario per esigenze operative e di ricerca mirata.

IL PUNTO DI VISTA DELLE NOSTRE PERSONE

Al fine di comprendere in modo più approfondito le caratteristiche della nostra popolazione aziendale, le esigenze delle persone e le opportunità di miglioramento del contesto lavorativo, nel corso dell'anno abbiamo realizzato **un'indagine interna** rivolta a tutti i dipendenti. L'iniziativa ha consentito di raccogliere informazioni relative al profilo formativo e professionale delle risorse, alle competenze linguistiche e certificazioni possedute, alle aspirazioni di crescita e mobilità interna, nonché alle esigenze connesse all'inclusione, all'accessibilità e al benessere organizzativo.

L'analisi dei risultati ha rappresentato uno strumento utile per orientare le attività di gestione e sviluppo delle risorse umane, evidenziando l'interesse dei dipendenti verso percorsi di formazione continua, opportunità di crescita professionale e iniziative di welfare aziendale. L'indagine ha inoltre permesso di raccogliere indicazioni puntuali sui

benefit ritenuti maggiormente rilevanti e sui fattori che incidono positivamente sul benessere lavorativo, favorendo una migliore comprensione delle aspettative e delle priorità espresse dalla popolazione aziendale.

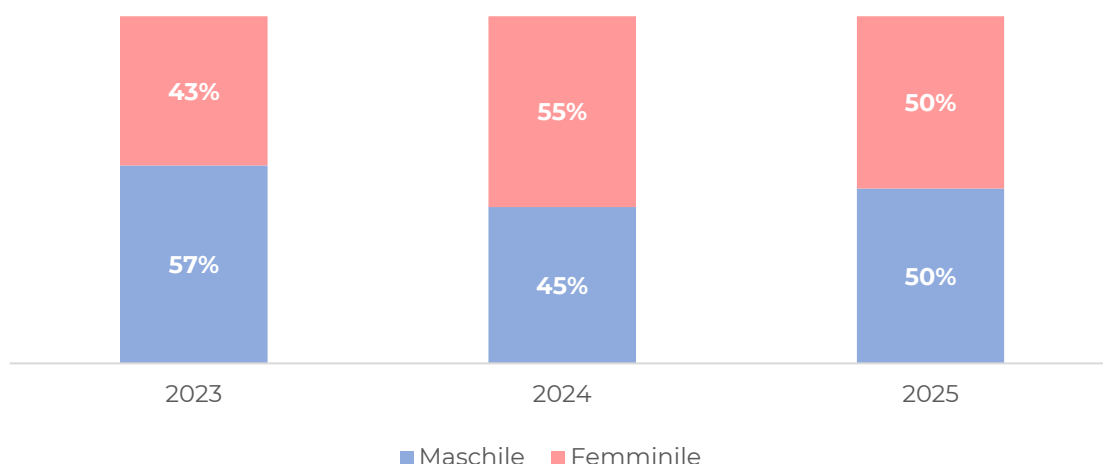
Le informazioni raccolte costituiscono una base di riferimento per la definizione di azioni e interventi finalizzati al miglioramento dell'esperienza lavorativa, alla valorizzazione delle competenze e al rafforzamento delle politiche di inclusione. In tale contesto, l'azienda ha avviato un percorso strutturato di **ascolto e coinvolgimento delle proprie persone**, con l'obiettivo di promuovere un ambiente di lavoro attento alle esigenze individuali, al benessere organizzativo e allo sviluppo professionale, riconoscendo il contributo del capitale umano quale elemento fondamentale per la crescita dell'organizzazione.

LA NOSTRA FORZA LAVORO

La composizione della nostra forza lavoro è rendicontata in conformità agli indicatori previsti dagli Standard GRI, al fine di garantire trasparenza e monitorare l'evoluzione delle caratteristiche della popolazione aziendale.

Al 31 dicembre 2025 il nostro organico risulta composto da **125 persone**, registrando una diminuzione del 3% rispetto al 2024 (128 persone). Tale variazione non ha modificato in modo significativo la struttura organizzativa dell'azienda, che continua a fondarsi su un modello orientato alla valorizzazione delle competenze e alla crescita professionale delle proprie persone.

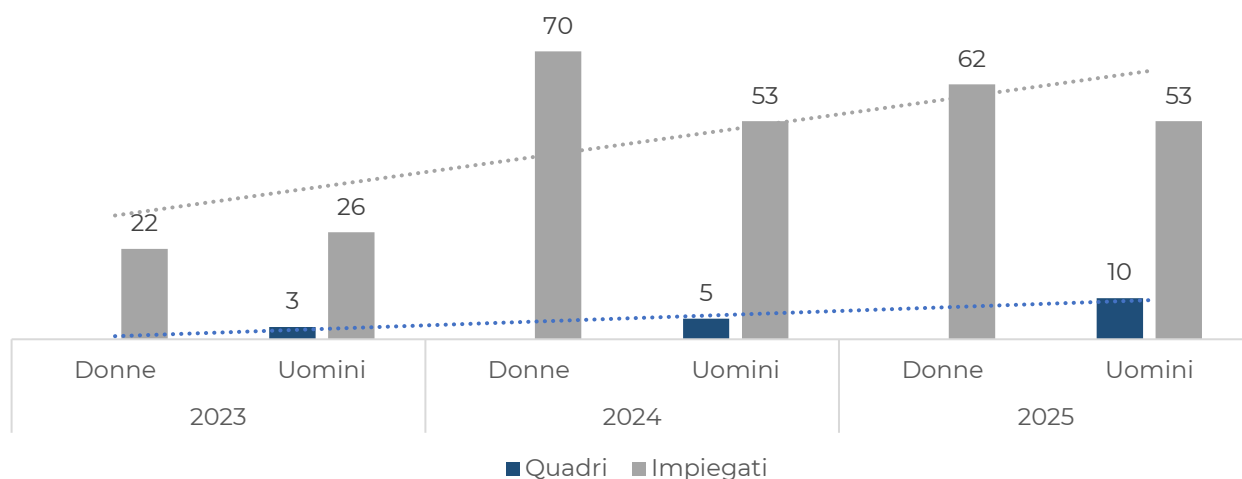
LE NOSTRE PERSONE



La composizione della forza lavoro evidenzia un sostanziale equilibrio di genere: il **50%** dell'organico è rappresentato da **persone di genere maschile** (63) e il **50%** da **persone di genere femminile** (62). Questo dato riflette il nostro impegno nel promuovere pari opportunità e nel favorire un ambiente di lavoro inclusivo, in cui ciascuna persona possa contribuire allo sviluppo aziendale indipendentemente dal genere.

La composizione dell'organico evidenzia una prevalenza di **figure impiegatizie**, che rappresentano il **92%** del totale del personale dipendente, mentre **l'8%** ricopre il ruolo di **quadro**. Per quanto riguarda la distribuzione di genere, la totalità dei quadri è costituita da uomini. Al contrario, tra gli impiegati si registra una maggiore presenza femminile, con il 54% di persone di genere femminile rispetto al 46% di persone di genere maschile.

Dipendenti per figura professionale e genere

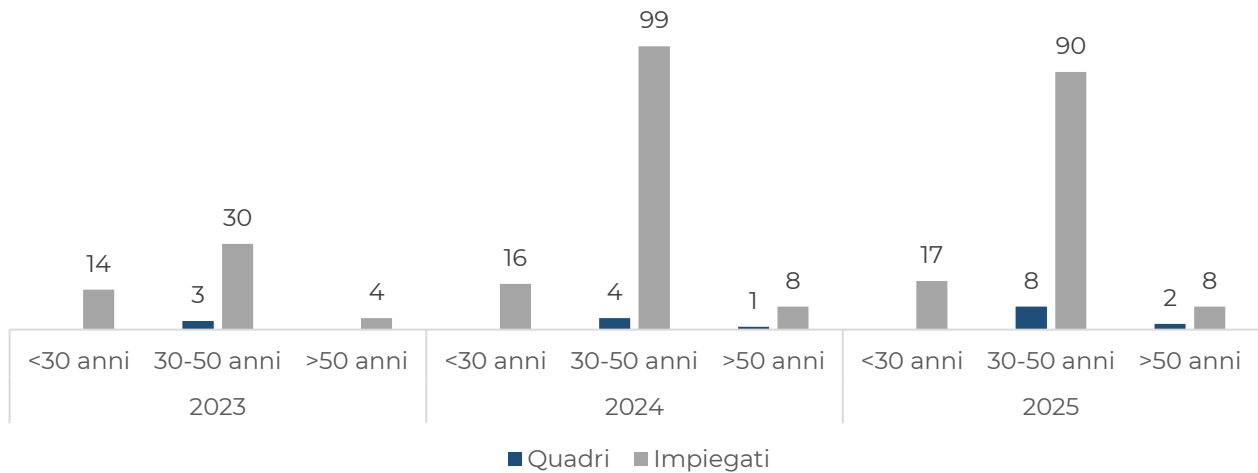


L'analisi della composizione anagrafica evidenzia nel 2025 una forza lavoro prevalentemente concentrata nella fascia **d'età compresa tra i 30 e i 50 anni**, che rappresenta il **78%** del totale dei dipendenti. Questo dato riflette la presenza di personale in una fase di piena maturità professionale, caratterizzata da competenze consolidate, esperienza operativa e capacità di contribuire efficacemente al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

La fascia degli **under 30** costituisce il **14%** dell'organico, indicando la presenza di giovani risorse che apportano nuove competenze, idee innovative e potenziale di crescita all'interno dell'organizzazione. Tale presenza favorisce il ricambio generazionale e contribuisce a mantenere dinamico il contesto lavorativo.

Gli **over 50** rappresentano infine l'**8%** dei dipendenti. Sebbene numericamente più contenuta, questa fascia apporta un importante patrimonio di esperienza, conoscenze tecniche e competenze maturate nel tempo, contribuendo al trasferimento del know-how e alla continuità organizzativa.

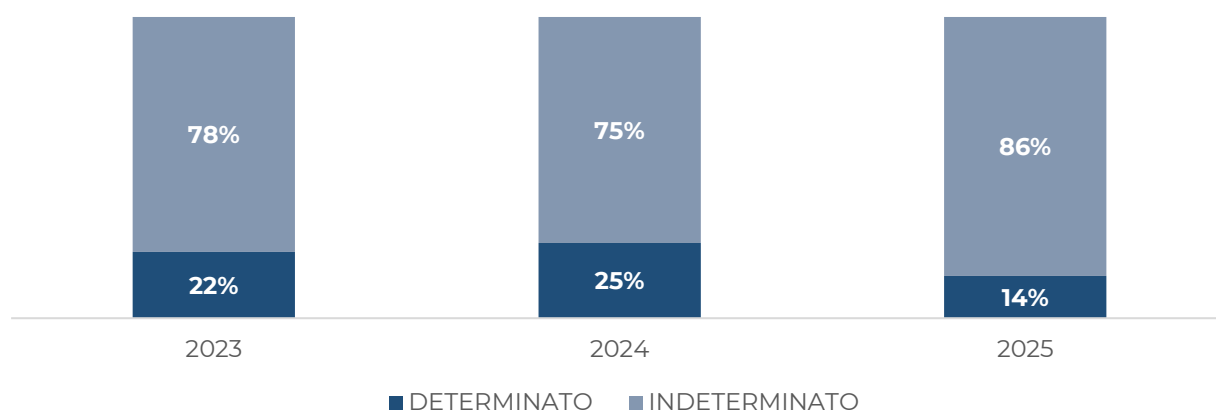
Dipendenti per figura professionale e fascia di età



Per quanto riguarda l'inquadramento contrattuale, nel 2025 l'**86%** delle nostre persone risulta assunto con il **CCNL Commercio**, mentre il restante **14%** inquadrato nel **CCNL Telecomunicazioni**, in coerenza con le diverse attività e professionalità presenti all'interno dell'organizzazione.

Un aspetto particolarmente significativo riguarda la stabilità occupazionale. Al 31 dicembre 2025, l'**86%** delle persone risulta assunto con contratto a **tempo indeterminato**, in crescita dell'11% rispetto ai valori registrati nel 2024.

STABILITA' DEI CONTRATTI

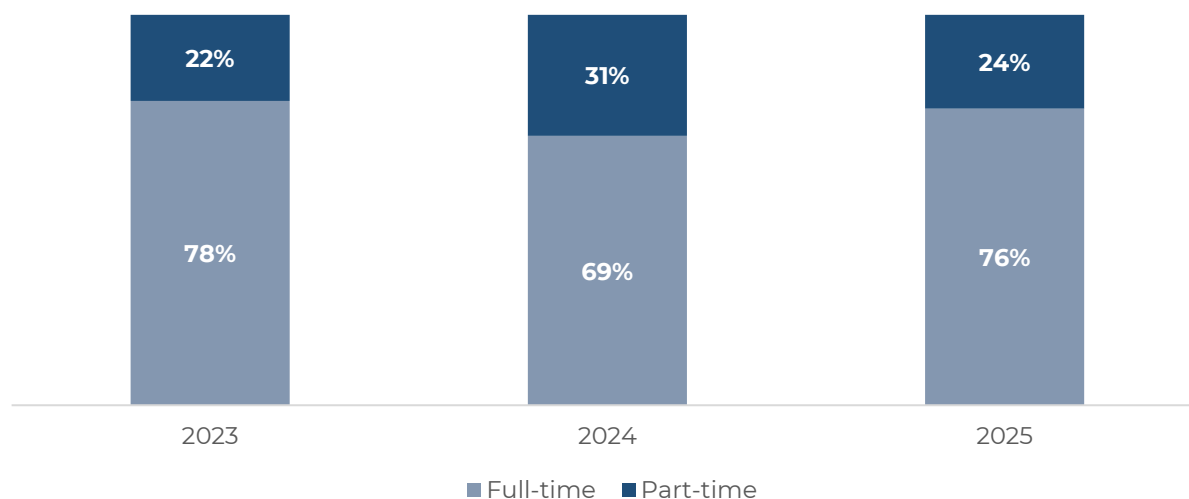


Questo andamento conferma la nostra volontà di investire in rapporti di lavoro duraturi e di lungo periodo, favorendo la continuità professionale, la fidelizzazione delle persone e la conservazione del patrimonio di competenze sviluppato all'interno dell'azienda.

Dall'analisi delle forme di impiego emerge una struttura dell'organico prevalentemente orientata al lavoro a tempo pieno, pur evidenziando una quota significativa di rapporti part-time.

Nel 2025 il **76%** delle nostre persone è impiegato con contratto **full-time**, mentre il **24%** opera con contratto **part-time**. Rispetto al 2024 si osserva un incremento della quota di full-time dell'8% e una conseguente riduzione del part-time del 25%.

FORME DI IMPIEGO



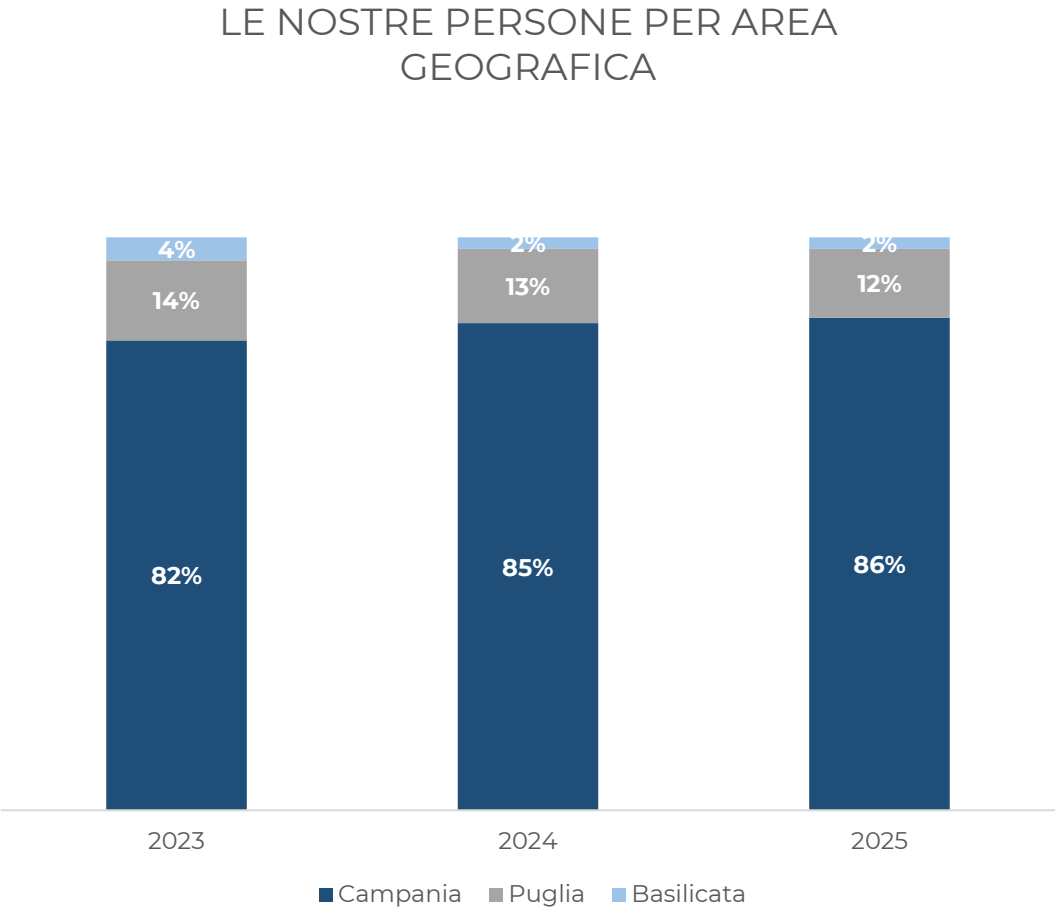
Tale evoluzione riflette le trasformazioni intervenute nella composizione dell'organico e nell'organizzazione del lavoro nel corso del periodo considerato. Il dato va pertanto interpretato alla luce delle dinamiche aziendali che hanno interessato la struttura interna, confermando al contempo una tendenza verso un maggiore consolidamento delle posizioni a tempo pieno.

Nel complesso, la distribuzione delle forme contrattuali evidenzia un equilibrio tra flessibilità organizzativa e stabilità lavorativa, in coerenza con le esigenze operative dell'azienda e con l'obiettivo di garantire continuità occupazionale e sostenibilità nel lungo periodo.

Nel 2025 l'organico comprende quattro dipendenti appartenenti alle **categorie protette**, equamente distribuiti tra i generi (due uomini e due donne), tutti con qualifica di impiegato. Nel 2024 i dipendenti appartenenti alle categorie protette erano tre, tutti di genere maschile e inquadrati come impiegati, mentre nel 2023 era presente una sola persona appartenente a tale categoria, anch'essa di genere maschile.

L'andamento evidenzia un progressivo incremento del numero di lavoratori appartenenti alle categorie protette nel triennio considerato, accompagnato nel 2025 da una maggiore rappresentanza di genere.

Nel grafico sottostante riportiamo la suddivisione delle nostre persone secondo le rispettive **sedi geografiche**.



La fotografia della dislocazione geografica delle nostre persone conferma che l'86% è collocato presso la regione Campania, seguita dalla regione Puglia (12%) e dalla Basilicata (2%). Questo dato si allinea alle rappresentazioni degli anni precedenti.

La valorizzazione del capitale umano passa anche attraverso iniziative volte a promuovere il benessere e l'equilibrio tra vita professionale e vita privata. Per questo riconosciamo a tutte le nostre persone un monte ore annuale dedicato a **permessi per visite mediche**, pari a 10 ore e ulteriormente estendibile in caso di necessità. Nel corso del 2025 abbiamo inoltre ampliato il sistema di **welfare** aziendale attraverso l'introduzione di una convenzione Corporate Benefit, con l'obiettivo di offrire ulteriori strumenti e opportunità a supporto del benessere delle nostre persone e delle loro famiglie.

Riteniamo infatti che la qualità dell'ambiente di lavoro, la stabilità occupazionale e l'attenzione alle esigenze delle persone rappresentino elementi fondamentali per

favorire il coinvolgimento, la motivazione e la crescita sostenibile della nostra organizzazione.

CONGEDO PARENTALE

Nel 2025, otto persone hanno usufruito del congedo parentale, con richieste esclusivamente presentate da personale di genere femminile. Al termine del periodo di congedo, il 100%⁴ delle persone interessate è rientrato in azienda.

Nel 2024, le persone che hanno beneficiato del congedo parentale sono state sette, prevalentemente di genere femminile (6 su 7 casi). In tale anno, sei persone sono rientrate al lavoro al termine del periodo di congedo, determinando un tasso di rientro pari all'86%. Nel 2023, invece, il congedo parentale è stato richiesto da tre persone, tutte regolarmente rientrate al termine del periodo di astensione.

L'andamento evidenzia un miglioramento progressivo del tasso di rientro al lavoro nel triennio considerato, fino al raggiungimento del rientro completo nel 2025. Tale evoluzione può essere letta come un segnale positivo in termini di continuità occupazionale e di efficacia delle misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata adottate dall'organizzazione.

⁴ **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

Di seguito riportiamo una fotografia relativa alla composizione delle risorse umane di Union Gas e Luce nel triennio analizzato (2023-2025), in accordo con quanto richiesto dal GRI, presentandoli per genere, forma di impiego, tipologia di contratto, area geografica, oltre che per figura professionale e fascia di età.

Dipendenti per genere	2023	2024	2025
Donna	22	70	62
Uomo	29	58	63
Totale complessivo	51	128	125

Dipendenti per forma di impiego e genere	2023	2024	2025
Full-time	40	88	95
Donna	14	38	37
Uomo	26	50	58
Part-time	11	40	30
Donna	8	32	25
Uomo	3	9	5
Totale complessivo	51	128	125

Dipendenti per tipologia di contratto e genere	2023	2024	2025
Tempo Indeterminato	40	96	108
Donna	15	44	50
Uomo	25	52	58
Tempo Determinato	11	32	17
Donna	5	26	12
Uomo	6	6	5
Totale complessivo	51	128	125

Dipendenti per figura professionale e genere	2023				2024				2025			
	Donne	Uomini	Altro	Totale	Donne	Uomini	Altro	Totale	Donne	Uomini	Altro	Totale
Dirigenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Quadri	0	3	0	3	0	5	0	5	0	10	0	10
Impiegati	22	26	0	48	70	53	0	123	62	53	0	115
Operai	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	22	29	0	51	70	58	0	128	62	63	0	125

DIPENDENTI per figura professionale e fascia d'età	2023			2024				2025			
	30-50 anni	>50 anni	Totale	<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	0	0	0
Quadri	3	0	3	0	4	1	5	0	8	2	10
Impiegati	30	4	48	16	99	8	123	17	90	8	115
Operai	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	33	4	51	16	103	9	128	17	98	10	125

DIPENDENTI PER AREA GEOGRAFICA

Dipendenti per area geografica	2023	2024	2025
Campania	42	109	108
Puglia	7	17	15
Basilicata	2	2	2
Totale complessivo	51	128	125

Dipendenti per tipologia di contratto e area geografica	2023	2024	2025
Tempo Determinato	11	32	17
Campania	9	30	17
Puglia	2	2	0
Basilicata	0	0	0
Tempo Indeterminato	40	96	108
Campania	33	79	91
Puglia	5	15	15
Basilicata	2	2	2
Totale complessivo	51	128	125

Dipendenti per forma di impiego e area geografica	2023	2024	2025
Full-time	40	88	94
Campania	33	71	79
Puglia	7	17	15
Basilicata	0	0	0
Part-time	11	40	31
Campania	9	38	29
Puglia	0	0	0
Basilicata	2	2	2
Totale complessivo	51	128	125

LAVORATORI NON DIPENDENTI

Nel 2025 i **lavoratori non dipendenti** sono stati complessivamente tredici, di cui undici collaboratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.) e due tirocinanti.

Nel 2024 i lavoratori non dipendenti erano quattordici, di cui dodici collaboratori e due tirocinanti. Nel 2023, invece, i lavoratori non dipendenti erano pari a ventuno, con un'incidenza significativamente più elevata sul totale della forza lavoro.

L'analisi del triennio evidenzia una progressiva riduzione del ricorso a forme di lavoro non subordinato, passate da 21 unità nel 2023 a 14 nel 2024 e a 13 nel 2025. Tale andamento riflette una graduale evoluzione della composizione dell'organico, caratterizzata da una maggiore incidenza del personale dipendente e da una riduzione del peso relativo delle collaborazioni esterne. Nella tabella seguente sono riportati i dati di dettaglio relativi al triennio oggetto di rendicontazione.

Lavoratori non dipendenti	2023	2024	2025
Tirocinanti	4	2	2
Altro (Lavoro a somministrazione)	0	0	0
Altro (Co.co.co)	21	12	11
Totale complessivo	25	14	13

TURNOVER

Il **turnover** del personale riflette la **mobilità** all'interno dell'organizzazione, includendo assunzioni e cessazioni.

Tuttavia, nel corso del 2024, le operazioni straordinarie di fusione e scissione hanno determinato cambiamenti significativi nella composizione del nostro organico. Per tale motivo, nel precedente esercizio di rendicontazione non è stato possibile calcolare in modo attendibile il turnover, in quanto i dati non risultavano pienamente confrontabili e omogenei. Resta comunque fermo il nostro impegno nel monitorare la mobilità del personale come indicatore rilevante delle dinamiche interne.

Nel corso del 2025, noi di **Union** abbiamo registrato una movimentazione del personale che riflette dinamiche ordinarie di ingresso e uscita, in un contesto organizzativo sostanzialmente stabile rispetto all'esercizio precedente.

Al 31 dicembre 2025 il nostro organico complessivo risulta pari a **125 dipendenti**, rispetto ai **128 dipendenti** registrati al 31 dicembre 2024. Tale variazione è il risultato di **28 nuove assunzioni** e **31 cessazioni** avvenute nel corso dell'anno.

Le assunzioni hanno riguardato in modo equilibrato uomini e donne (**14 uomini e 14 donne**) e si sono concentrate prevalentemente nella fascia di età **30-50 anni (13 persone)**, seguite dagli **under 30 (9 persone)** e dagli **over 50 (6 persone)**, confermando un approccio bilanciato tra inserimento di nuove risorse e rafforzamento di competenze già mature.

Le cessazioni hanno interessato **8 uomini e 23 donne** e sono riconducibili a **dimissioni volontarie, conclusione di contratti a tempo determinato** e, in misura residuale, **licenziamenti**. La distribuzione per età evidenzia una maggiore incidenza nella fascia **30-50 anni (21 persone)**, seguita da **under 30 e over 50 (5 persone ciascuna)**.

In termini di turnover, calcolato rispetto all'organico di inizio periodo, il **turnover positivo (assunzioni)** si attesta al **22%**, mentre il **turnover negativo (cessazioni)** al **24%**.

Il **turnover netto complessivo** si attesta al **-2%**, evidenziando una sostanziale stabilità dell'organico nel corso dell'anno, con una lieve contrazione finale rispetto alla dimensione complessiva della nostra forza lavoro.

Nuove assunzioni		2025
Fascia d'età		
Fino a 29 anni		9
30-50		13
50		6
Totale		28
Genere		
Donne		14
Uomini		14
Totale		28
Cessazioni		
Fascia d'età		
Fino a 29 anni		5
30-50		21
50		5
Totale		31
Genere		
Donne		23
Uomini		8
Totale		31
Turnover		
Turnover positivo - assunzioni		22%
Turnover negativo - cessazioni		-24%
Turnover complessivo		-2%

LA FORMAZIONE DELLE NOSTRE PERSONE

La formazione rappresenta per noi di Union un elemento strategico per la crescita e lo sviluppo delle nostre persone. Attraverso percorsi formativi strutturati, miriamo a rafforzare **le competenze** esistenti e a favorire l'acquisizione di **nuove capacità**, in linea con l'evoluzione dei ruoli e delle esigenze organizzative.

Riteniamo che investire nella formazione non significhi soltanto accrescere il capitale umano, ma anche contribuire al benessere organizzativo, alla motivazione delle persone e alla qualità del lavoro. Tali aspetti rappresentano fattori chiave per sostenere la competitività e la sostenibilità del business nel lungo periodo.

Nel corso del 2025 sono state erogate **208 ore di formazione**, che hanno coinvolto **21 persone**, di cui **2 quadri e 19 impiegati** (10 uomini e 9 donne). Le ore medie di formazione per dipendente sono risultate pari a **1,66 ore**.

Il piano formativo ha interessato un ampio ventaglio di tematiche, con particolare attenzione allo sviluppo delle competenze tecniche e specialistiche nel settore energetico. Tra gli argomenti trattati figurano, infatti, i processi di **approvvigionamento e vendita di gas naturale, energy trading, Power Purchase Agreement (PPA), stoccaggio del gas, accise e adempimenti normativi**, nonché i processi legati al **Sistema Informativo Integrato (SII)** e alla **customer care**.

Parallelamente, l'azienda ha promosso il rafforzamento delle competenze manageriali e trasversali attraverso percorsi dedicati alla **leadership**, alla **gestione del tempo e dei costi**, al **controllo di gestione (Finance Planning & Controlling)**, agli **HR Analytics** e alla disciplina del **contratto di agenzia**.

Un'attenzione particolare è stata inoltre rivolta ai temi della **digitalizzazione e dell'innovazione**, mediante corsi dedicati all'utilizzo dell'**Intelligenza Artificiale** applicata ai processi di pre e post-vendita, alla customer experience, al content marketing e all'acquisizione di competenze di base in **Python**, a conferma dell'impegno dell'azienda nel favorire l'evoluzione delle competenze in linea con la trasformazione digitale del settore energetico.

Nel 2024 le attività formative avevano riguardato principalmente l'aggiornamento tecnico e avevano coinvolto complessivamente **19 risorse (14 impiegati e 5 quadri)**, con un totale di **232 ore di formazione** e 1,81 ore di formazione medie per persona. Il confronto tra i due esercizi evidenzia una lieve riduzione delle ore complessive,

accompagnata tuttavia da un ampliamento della platea coinvolta, a conferma di una progressiva diffusione delle opportunità formative all'interno dell'organizzazione.

A supporto di questa evoluzione, nel corso del 2025 abbiamo avviato lo sviluppo di una piattaforma interna dedicata alla formazione, con l'obiettivo di rendere i percorsi sempre più accessibili e fruibili in modo flessibile. Tale iniziativa è finalizzata a favorire una gestione più personalizzata dei tempi di apprendimento e a migliorare l'organizzazione complessiva delle attività formative, in coerenza con le esigenze operative delle diverse funzioni aziendali.

	2023			2024			2025		
Numero dipendenti	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Quadri	-	3	3	-	5	5	0	10	10
Impiegati	22	26	48	70	53	123	62	53	115
Totale	22	29	51	70	58	128	62	63	125

	2023			2024			2025		
Ore formazione - Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Quadri	-	200	200	-	63	63	-	36	36
Impiegati	1.490	4.060	5.550	35	134	169	84	88	172
Totale	1.490	4.260	5.750	35	197	232	84	88	208

	2023			2024			2025		
Ore medie formazione	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Impiegati - Quadri	67,7	146,9	115,6	0,5	3,4	1,81	1,35	1,40	1,66
Totale	67,7	146,9	112,7	0,5	3,4	1,81	1,35	1,40	1,66

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

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

LA GESTIONE DELLA SICUREZZA

Noi di Union ci impegniamo a garantire ai nostri dipendenti un ambiente di lavoro sano, sicuro e rispettoso della persona. Per questo motivo, adottiamo un approccio preventivo alla **gestione della salute e sicurezza sul lavoro**, attraverso un'attenta valutazione dei rischi connessi alle attività aziendali e l'implementazione di misure volte a prevenirli, ridurli e gestirli in modo efficace.

La **tutela della salute, dell'integrità fisica e della dignità** delle nostre persone rappresenta uno dei principi fondanti della nostra organizzazione. Operiamo nel pieno rispetto della normativa vigente, promuovendo una gestione responsabile della salute e sicurezza quale elemento essenziale per garantire a tutti il diritto di svolgere la propria attività in un contesto di lavoro sicuro e protetto.

Siamo convinti che la sicurezza non dipenda esclusivamente dall'adozione di misure tecniche e organizzative, ma anche dalla diffusione di una **cultura della prevenzione**. Per questo promuoviamo attività di informazione, formazione e sensibilizzazione, incoraggiando comportamenti consapevoli e responsabili che contribuiscano a tutelare la sicurezza di ciascuno e dell'intera comunità aziendale.

Riconosciamo inoltre che il benessere delle persone comprende non solo la **tutela dell'integrità fisica**, ma anche quella **psicologica**. Per questo ci impegniamo a creare un ambiente di lavoro accogliente, inclusivo e orientato al benessere, capace di favorire la crescita professionale e personale.

A supporto di questo impegno, abbiamo dotato ogni piano dei nostri uffici di **cassette di primo soccorso** complete di dispositivi conformi alla normativa vigente, assicurando la disponibilità delle attrezzature necessarie per una gestione tempestiva delle eventuali situazioni di emergenza.

VALUTAZIONE DEI RISCHI

Abbiamo elaborato un **Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)** conforme al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e alle norme da esso richiamate. Tale documento rappresenta lo strumento principale per identificare, valutare e gestire i rischi per la salute e sicurezza

dei lavoratori, definire le misure di prevenzione e protezione, assegnare responsabilità specifiche e garantire il miglioramento continuo della sicurezza sul lavoro.

La **valutazione dei rischi**, come previsto dall'art. 17, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 81/08, prende in considerazione tutti i potenziali rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, inclusi quelli specifici per categorie particolari, quali lo stress lavoro-correlato (secondo l'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004), le lavoratrici in gravidanza (D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151), nonché i rischi connessi a differenze di genere, età e provenienza.

L'organigramma della sicurezza viene condiviso con tutte le persone, documento che definisce chiaramente le figure preposte alla tutela dei processi aziendali, tra cui il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), punto di riferimento anche per eventuali segnalazioni dei dipendenti. Per favorire la massima trasparenza e accessibilità, i nominativi dei responsabili della sicurezza sono riportati anche nei fogli riepilogativi delle procedure affissi nelle bacheche accanto alle cassette di pronto soccorso.

Si specifica che il DVR è stato redatto per ciascun ufficio con l'obiettivo di garantire e migliorare costantemente la sicurezza aziendale e sarà aggiornato in caso di variazioni organizzative. Il processo di valutazione e miglioramento della sicurezza prevede inoltre il coinvolgimento e la consultazione attiva dei lavoratori e dei loro rappresentanti.

SERVIZI DI MEDICINA DEL LAVORO

Il Medico Competente, nominato in conformità alla normativa vigente, ha collaborato alla redazione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR). Tale figura è responsabile delle visite mediche periodiche finalizzate a valutare l'idoneità dei dipendenti alle specifiche attività e mansioni lavorative, emettendo il relativo giudizio medico. Per agevolare i dipendenti, le visite vengono effettuate direttamente presso la sede aziendale.

FORMAZIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA

Noi di Union promuoviamo una **cultura della salute e della sicurezza** condivisa tra tutte le nostre persone, riconoscendone il ruolo fondamentale per garantire lo svolgimento delle attività aziendali in condizioni di tutela e prevenzione. A supporto di questo

impegno, organizziamo attività formative e informative in conformità a quanto previsto dall'art. 37 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

La formazione viene erogata presso la sede aziendale e, al termine dei corsi, viene rilasciato ai partecipanti il relativo attestato. Le attività formative hanno l'obiettivo di rafforzare la consapevolezza dei rischi connessi alle mansioni svolte, promuovere comportamenti sicuri e diffondere la conoscenza delle procedure da adottare in caso di emergenza.

Nel corso del 2025 non sono stati erogati corsi di formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza, in quanto non sono emerse esigenze di formazione iniziale o di aggiornamento per il personale. L'unica attività formativa svolta ha riguardato l'aggiornamento periodico del **Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)**, della durata di 4 ore, che ha coinvolto una dipendente.

Nella tabella seguente riportiamo i dati relativi alla formazione in materia di salute e sicurezza erogata nel corso del triennio analizzato.

Tipologia di formazione obbligatoria	2023		2024		2025	
	N° ore di formazione	N° dipendenti coinvolti	N° ore di formazione	N° dipendenti coinvolti	N° ore di formazione	N° dipendenti coinvolti
Formazione generale	8	2	8	71	0	0
Formazione specifica	16	2	16	11	4	1
Totale	24	4	24	82	4	1

INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI

Nel corso del **2025** non si sono registrati **infortuni sul lavoro** né **casi di malattie professionali**. A fronte di **176.426 ore lavorate**, il **tasso di infortunio** risulta pertanto pari a **0**, confermando il trend positivo già registrato nel triennio.

Riteniamo che questo risultato sia il frutto dell'impegno costante che dedichiamo alla prevenzione, alla formazione e alla diffusione di una cultura della salute e sicurezza, elementi che orientano quotidianamente le nostre attività. Continueremo a promuovere iniziative volte a rafforzare la consapevolezza delle nostre persone e a garantire ambienti di lavoro sempre più sicuri, tutelando il benessere e l'integrità fisica e psicologica di tutti.

Infortunati sul lavoro - Dipendenti	2025
TOT ore lavorate	176.426

Decessi causati da infortuni sul lavoro	0
Tasso decessi causati da infortuni sul lavoro	0
Infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (esclusi i decessi)	0
Tasso infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (esclusi i decessi)	0
Infortuni sul lavoro registrabili	0
Tasso infortuni sul lavoro registrabili	0

IL VALORE DELLA COMUNITÀ: ENERGIA CHE CREA CONNESSIONI

Per noi di Union sostenere il territorio significa partecipare attivamente alla costruzione di **relazioni con le comunità** in cui operiamo, attraverso iniziative che coinvolgono ambiti differenti: dallo sport alla cultura, dalla solidarietà alla comunicazione.

Le **erogazioni liberali** e le **sponsorizzazioni** rappresentano uno degli strumenti attraverso cui traduciamo questo impegno in azioni concrete, scegliendo di affiancare realtà impegnate nella promozione di **attività rivolte alle persone**, nella **diffusione della cultura**, nella **valorizzazione dello sport** e nel **sostegno a iniziative di carattere sociale**.

Nel corso del 2025 abbiamo proseguito il nostro percorso di vicinanza ai territori attraverso il sostegno a organizzazioni, associazioni, fondazioni, società sportive e realtà culturali con cui condividiamo l'importanza della partecipazione e della collaborazione.

Le nostre erogazioni e sponsorizzazioni nel periodo si attestano a:

- **Erogazioni liberali:** 25.000 € nel 2025 (28.760 € nel 2024);
- **Sponsorizzazioni:** 234.450 euro nel 2025 (652.655 € nel 2024).

SPORT: PARTECIPAZIONE, INCLUSIONE E SPIRITO DI SQUADRA

Consideriamo lo sport un importante strumento di aggregazione e partecipazione, capace di coinvolgere persone di diverse fasce di età e di favorire momenti di condivisione attraverso valori come collaborazione, rispetto e impegno.

Nel 2025 abbiamo sostenuto realtà sportive e manifestazioni che promuovono la pratica sportiva come occasione di incontro e crescita collettiva. Tra le principali sponsorizzazioni sportive si inseriscono:

- **Milleculure ASD;**
- **Napoli Futsal;**
- **Sorrento Calcio**, attraverso la partnership per la stagione sportiva 2025/2026;
- **Giugliano Calcio**, per la stagione sportiva 2025/2026;
- **Brusciano Calcio**, per la stagione sportiva 2025/2026;
- **Real Normanna**, con il rinnovo della collaborazione.

Abbiamo inoltre sostenuto iniziative dedicate alla promozione dello sport tra i più giovani, come la **Volley School Cup Napoli 2025**, progetto promosso dall'A.S.D. Volley World con il patrocinio della Città Metropolitana di Napoli e rivolto agli studenti delle scuole medie del territorio.

Nel corso dell'anno siamo stati inoltre **Title Sponsor della Neapolis Marathon 2025**, manifestazione sportiva che coinvolge atleti nazionali e internazionali e che unisce la pratica sportiva alla valorizzazione della città di Napoli e del territorio.



CULTURA: DIFFUSIONE DELLA CONOSCENZA E VALORIZZAZIONE DEL TERRITORIO

Riconosciamo nella cultura uno strumento fondamentale per favorire partecipazione, conoscenza e confronto. Per questo sosteniamo iniziative e realtà culturali che promuovono spettacolo, arte e momenti di incontro con le comunità.

Nel 2025 abbiamo confermato il nostro sostegno a:

- **Teatro Cimarosa di Aversa;**
- **Teatro Lendi di Sant'Arpino;**
- **Teatro Cilea di Napoli;**
- **Teatro Sala Roma di Nocera Inferiore;**
- **Arena Flegrea**, attraverso la sponsorizzazione della stagione estiva 2025.

Abbiamo inoltre rinnovato la collaborazione con **Patrizio Oliva** attraverso il sostegno al suo tour teatrale 2025, un progetto che unisce il racconto sportivo alla dimensione culturale e alla condivisione di esperienze personali.

Nel corso dell'anno abbiamo scelto di sostenere anche **Favole di Luce 2025 a Gaeta**, iniziativa natalizia dedicata alla valorizzazione del territorio attraverso installazioni luminose, eventi e attività rivolte alla cittadinanza e ai visitatori.

IMPEGNO SOCIALE: INIZIATIVE A SOSTEGNO DELLE PERSONE E DELLA COMUNITÀ

Il nostro impegno comprende anche il sostegno ad iniziative rivolte alla solidarietà e alla ricerca scientifica, attraverso collaborazioni con organizzazioni impegnate nella sensibilizzazione e nella raccolta fondi.

Nel 2025 abbiamo rinnovato la collaborazione con **Fondazione Telethon ETS**, sostenendo la **Walk of Life 2025**, manifestazione dedicata alla raccolta fondi per la ricerca sulle malattie genetiche rare.

È stato rinnovato anche nel 2025 il sostegno a **Milleculture**, realtà che promuove lo sport come strumento di inclusione, crescita e aggregazione sociale, con particolare attenzione ai giovani e alle persone con minori opportunità. Una collaborazione che Union sceglie di **rinnovare anno dopo anno**, condividendone l'impegno nel favorire, attraverso lo sport, partecipazione, socialità e accesso a percorsi di crescita personale.

Abbiamo inoltre sostenuto il **Violet Charity Gala 2025**, iniziativa finalizzata alla sensibilizzazione sulla fibromialgia e al supporto dell'**AISF – Associazione Italiana Sindrome Fibromiologica**, contribuendo alla diffusione di informazioni e momenti di confronto su questa tematica.

È proseguita inoltre la collaborazione con **Wondy 2025**, evento dedicato al tema della resilienza attraverso testimonianze e incontri volti a raccontare esperienze personali e professionali.

COMUNICAZIONE E RELAZIONE CON IL TERRITORIO

Nel corso del 2025 abbiamo consolidato accordi di visibilità con emittenti televisive, format editoriali e testate giornalistiche, con l'obiettivo di rafforzare la nostra presenza sui canali di comunicazione e raccontare le attività e i valori di Union attraverso strumenti dedicati all'informazione, allo sport e alla cultura.

Tra le principali collaborazioni:

- **“Terzo Tempo Calcio Napoli” – Televomero**, trasmissione sportiva dedicata al post-partita del Napoli;
- **“Quando gioca il Napoli” – Canale 8**, programma dedicato al calendario e agli aggiornamenti sportivi;

- **“Vulcanici” – Canale 21**, format televisivo dedicato ad approfondimenti musicali e artistici;
- **Canale 95 (Capri Event)**, attraverso attività di pianificazione pubblicitaria televisiva e digitale;
- testate giornalistiche locali, tra cui **Nero su Bianco, La Rampa e Napoli Magazine**.

Abbiamo inoltre sostenuto iniziative editoriali e televisive dedicate alla valorizzazione delle eccellenze del territorio, tra cui **Dolci di Notte su Food Network** e **Casa Corriere 2025**, evento dedicato al Mezzogiorno ospitato presso Palazzo Reale di Napoli.

Parallelamente, abbiamo rafforzato le **attività di media relation e ufficio stampa**, ampliando la diffusione delle notizie e dei comunicati relativi ad Union anche verso **quotidiani e testate a diffusione nazionale e media specializzati di settore**. Un'attività finalizzata ad accrescere l'autorevolezza e la riconoscibilità del brand, dando visibilità ai progetti, alle iniziative e all'evoluzione dell'Azienda e consolidando il dialogo con media, stakeholder e pubblici di riferimento.

Attraverso queste attività continuiamo a costruire una comunicazione **capillare, autorevole e vicina ai territori**, capace di integrare presenza sui media, informazione e relazione con le comunità, rafforzando la conoscenza di Union e sostenendo iniziative che generano partecipazione, cultura, sport e dialogo.

ASSOCIAZIONI E PARTNERSHIP

GRI 2-28

Anche nel 2025 abbiamo confermato la nostra partecipazione alle principali associazioni di settore, **A.R.T.E. (Associazione Reseller e Trader dell'Energia)** e **A.I.G.E.T. (Associazione Italiana di Grossisti di Energia e Trader)**, con l'obiettivo di mantenere un confronto costante con gli operatori del mercato energetico e contribuire al dialogo sui principali temi di interesse per il settore.



La partecipazione alle associazioni di categoria rappresenta per noi un'importante occasione di aggiornamento, confronto e condivisione rispetto all'evoluzione del mercato dell'energia, alle trasformazioni normative e alle sfide legate alla transizione energetica.

Nel corso del 2025 abbiamo inoltre proseguito la partecipazione di **Union Energy Group**, Gruppo di cui fa parte Union Gas e Luce, al programma **Lounge CDP-Elite**, iniziativa sviluppata da Elite in collaborazione con **Cassa Depositi e Prestiti** e dedicata al supporto della crescita delle piccole e medie imprese italiane.

Attraverso questa adesione continuiamo a partecipare ad un percorso orientato allo sviluppo manageriale, al confronto con altre realtà imprenditoriali e alla condivisione di strumenti e conoscenze utili alla crescita aziendale.

Nel corso dell'anno abbiamo inoltre partecipato all'**Assemblea ARTE 2025**, dal titolo **Energia in Movimento**, svoltasi presso Villa Miani a Roma. L'evento ha riunito operatori del settore energetico, reseller, trader e rappresentanti istituzionali per approfondire i principali scenari di evoluzione del comparto, tra cui la transizione energetica, lo sviluppo delle fonti rinnovabili, il ruolo del gas e le prospettive future del mercato.



ASSOCIAZIONE ITALIANA
DI GROSSISTI DI ENERGIA E TRADER

Durante l'incontro, il nostro **Operation Manager** Giuseppe Casertano ha partecipato ad un panel insieme al Sales Manager di Trilance, Orlando Occhiolini, condividendo il percorso di Union e l'approccio adottato dall'azienda nell'affrontare i cambiamenti e le opportunità del settore energetico.

La partecipazione a questi momenti di confronto rafforza il nostro dialogo con gli stakeholder di riferimento e ci permette di contribuire alla costruzione di una visione condivisa sulle evoluzioni del mercato energetico.

CAPITOLO AMBIENTALE

GLI IMPATTI DI UNION: GESTIONE ENERGETICA ED EMISSIONI

GRI 2-4| GRI 302-1| GRI 302-3| GRI 305-1| GRI 305-2

Il nostro impegno, in qualità di rivenditori di materia energia, comprende il monitoraggio e la rendicontazione dei consumi energetici e delle emissioni di gas a effetto serra associate alle nostre attività, al fine di supportare una gestione basata su dati oggettivi e misurabili.

Nel 2025 abbiamo ampliato la nostra offerta commerciale con il lancio di **Union Green**, la divisione dedicata alla commercializzazione di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili e certificata mediante **Garanzie di Origine (GO)**. L'iniziativa consente ai clienti di accedere a una fornitura di energia elettrica la cui origine rinnovabile è attestata dal sistema delle Garanzie di Origine.

Parallelamente, continuiamo a promuovere soluzioni per l'autoproduzione di energia, come l'installazione di impianti fotovoltaici, che permettono ai clienti di produrre, autoconsumare ed eventualmente immettere in rete energia da fonti rinnovabili.

Prosegue inoltre il nostro impegno nella rendicontazione dei consumi energetici e delle emissioni di gas a effetto serra (GHG), riportati nei paragrafi successivi, quale strumento di monitoraggio delle nostre performance ambientali e di trasparenza nei confronti degli stakeholder.

I NOSTRI CONSUMI ENERGETICI

In questa sezione vengono presentati i consumi energetici relativi al periodo di rendicontazione 2025, con un'analisi dell'andamento registrato nel triennio 2023-2025.

Al fine di garantire la comparabilità dei dati nel tempo, i valori relativi agli esercizi precedenti sono stati aggiornati sulla base dei più recenti fattori di conversione energetica e dei fattori di emissione adottati per il calcolo degli indicatori. Pertanto, alcuni dati riferiti al 2023 e al 2024 potrebbero differire da quelli pubblicati nel precedente Bilancio di Sostenibilità. Tali aggiornamenti riflettono l'applicazione di una metodologia di calcolo uniforme e consentono una lettura omogenea dell'andamento dei consumi nel periodo considerato.

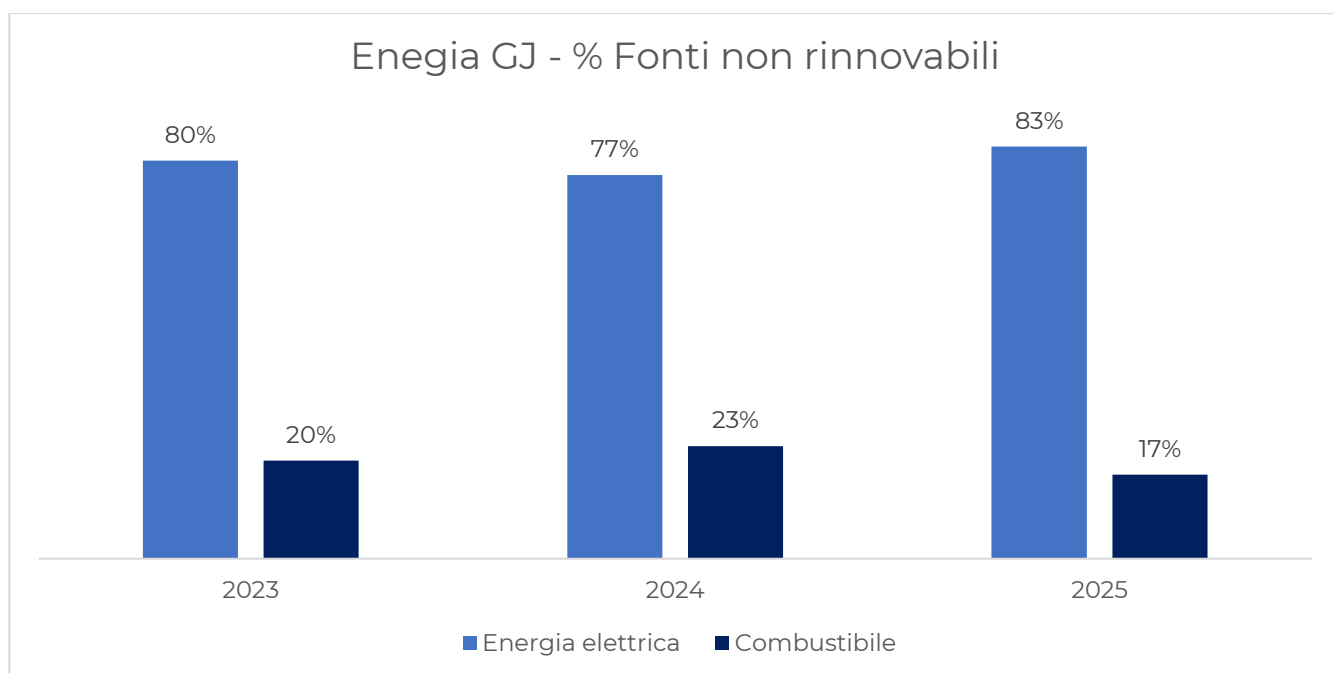
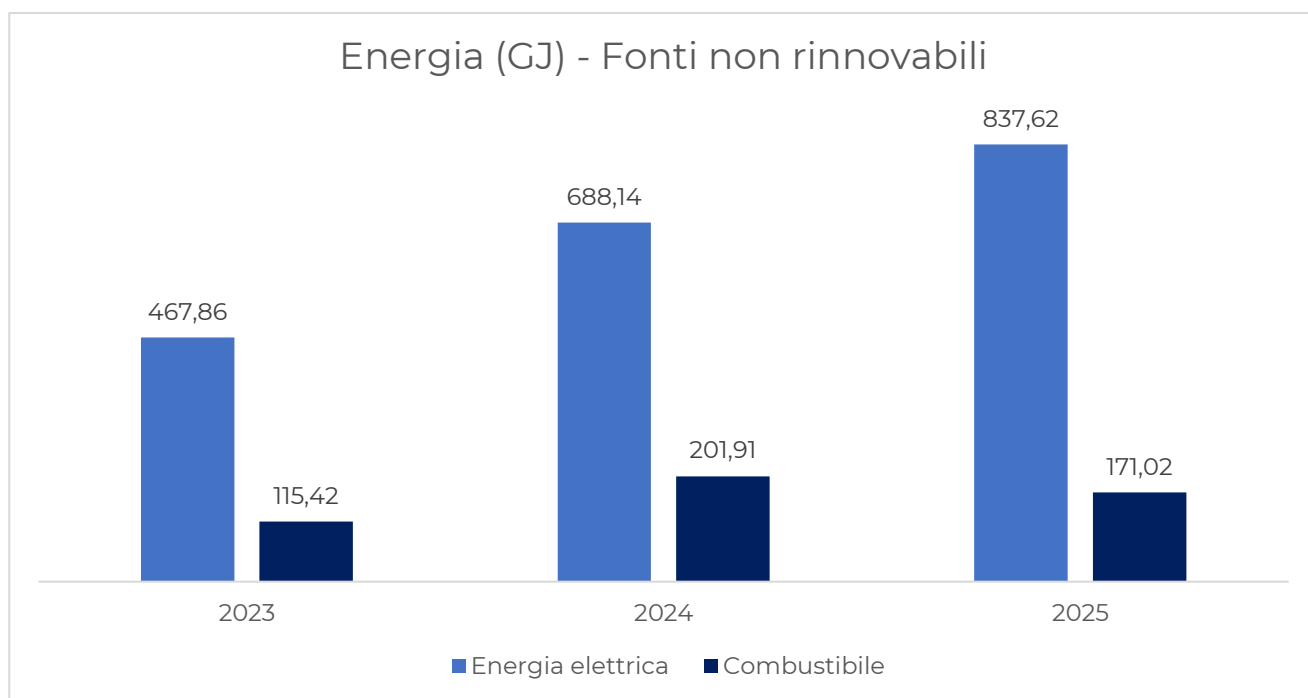
Nel 2025 i **consumi energetici complessivi** dell'organizzazione risultano pari a **1.008,63 GJ**, registrando un incremento rispetto al 2024.

L'energia elettrica prelevata dalla rete si conferma il principale vettore energetico utilizzato, rappresentando circa l'**83% dei consumi energetici complessivi**, con un valore pari a **837,62 GJ**. Rispetto al 2024 (**688,14 GJ**), il consumo di energia elettrica registra un incremento del **22%**. Tale andamento è principalmente riconducibile all'ampliamento del perimetro aziendale, che nel corso del 2025 ha visto un aumento degli store e delle sedi operative. L'energia elettrica viene prevalentemente utilizzata per lo svolgimento delle attività aziendali presso gli uffici amministrativi e i punti vendita. Per quanto riguarda il **consumo di combustibile**, si precisa che anche nel 2025 il consumo di carburante della flotta aziendale è stato calcolato considerando una composizione stimata del parco mezzi pari al **30% a benzina** e al **70% a gasolio**, al fine di garantire continuità metodologica rispetto all'anno precedente.

Rispetto al 2024 si registra una **riduzione del 46% del consumo di carburante della flotta aziendale**, che passa complessivamente da **125,51 GJ a 67,80 GJ**. Nel dettaglio, il consumo di **benzina** diminuisce da **34,25 GJ a 18,52 GJ**, mentre quello di **gasolio** passa da **91,26 GJ a 49,33 GJ**.

Il **gas naturale** utilizzato per gli usi termici registra nel 2025 un consumo pari a **103,17 GJ**, con un'incidenza pari all'**11%** dei consumi energetici complessivi. Rispetto al 2024 (**76,40 GJ**), si evidenzia un incremento del **35%**, coerente con l'ampliamento delle strutture operative e con il conseguente aumento dei fabbisogni energetici connessi alla gestione degli spazi.

Il grafico seguente rappresenta la composizione percentuale dei consumi energetici dell'organizzazione per vettore, evidenziando la prevalenza dell'energia elettrica rispetto agli altri vettori utilizzati.



L'analisi del triennio 2023-2025 evidenzia un incremento dei consumi energetici complessivi, principalmente associato alla crescita del perimetro aziendale. In particolare, l'aumento dei consumi di energia elettrica risulta correlato all'espansione delle attività operative e all'incremento delle sedi e degli spazi gestiti dall'organizzazione.

Consumi energetici [GJ]	2023	2024	2025
Rinnovabile	0	0	0
Non Rinnovabile	583,28	890,05	1.008,63
Totale	583,28	890,05	1.008,63

Come richiesto dal GRI 302-1, nella seguente tabella riportiamo i **consumi energetici interni** in G-Joule per il 2023, 2024 e 2025.

GRI 302 - Energia consumata all'interno dell'organizzazione [GJ] ⁵			
Fonte energetica	2023	2024	2025
Consumo di combustibili non rinnovabili	115,4	201,9	171,02
Benzina	38,34	34,25	18,52
Gasolio	0,0	91,26	49,33
Gas naturale	77,08	76,40	103,17
Energia acquistata e consumata	467,86	688,14	837,62
Elettrica	467,86	688,14	837,62
<i>di cui con garanzie di origine a supporto</i>	0,0	0,0	0,0
Totale energia consumata all'interno dell'organizzazione	583,28	890,05	1.008,63

INDICE DI INTENSITÀ ENERGETICA

Di seguito viene riportato **l'indice di intensità energetica**, calcolato rapportando i consumi energetici interni complessivi al fatturato dell'organizzazione, al fine di consentire un confronto omogeneo rispetto agli esercizi precedenti.

Tale indicatore fornisce una misura del rapporto tra il fabbisogno energetico dell'organizzazione e il valore economico generato, consentendo di monitorare l'evoluzione dei consumi energetici in relazione alla dimensione economica dell'attività svolta.

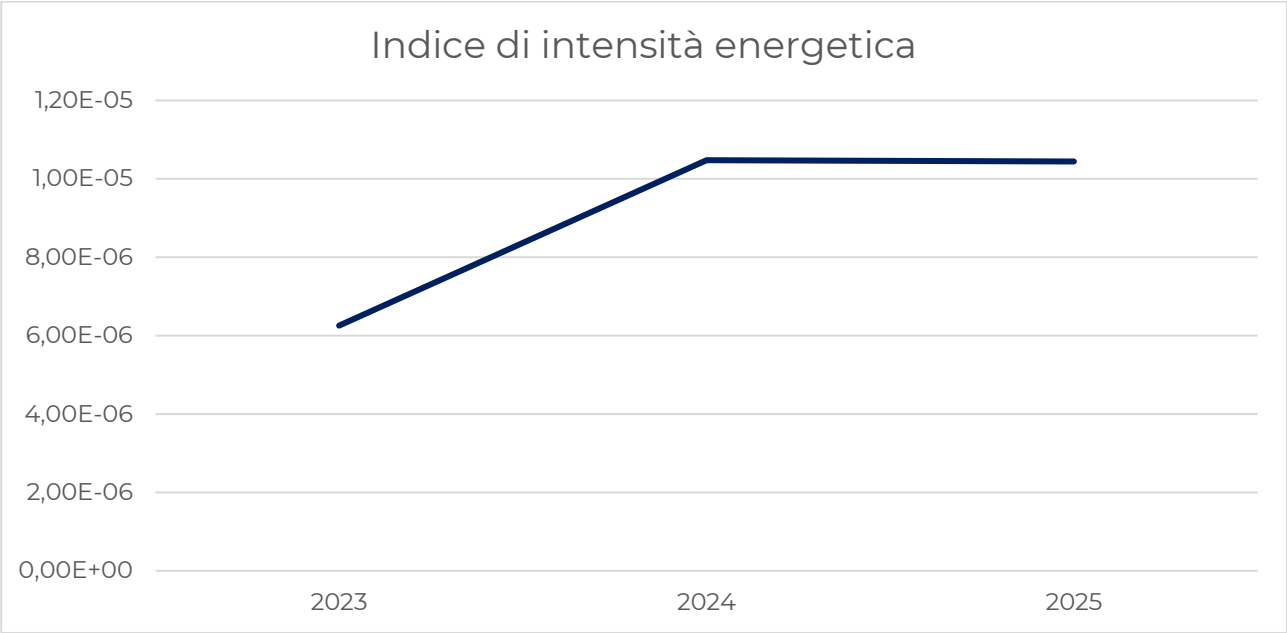
Nel 2025 l'indice di intensità energetica si attesta a **$1,04 \times 10^{-5}$ GJ/€**, in lieve diminuzione rispetto al valore registrato nel 2024 (**$1,05 \times 10^{-5}$ GJ/€**). Tale andamento evidenzia un sostanziale mantenimento dell'efficienza energetica rispetto al fatturato, in quanto

⁵ Fonte fattori di conversione
Energia elettrica prelevata dalla rete: Sistema Internazionale
Gas naturale: Tabella coefficienti standard nazionali 2024
Gasolio: Tabella coefficienti standard nazionali 2024
Benzina: Tabella coefficienti standard nazionali 2024

l'incremento dei consumi energetici complessivi è stato accompagnato da una crescita dei ricavi, determinando una leggera riduzione dell'intensità energetica.

Nel dettaglio, nel 2025 i consumi energetici complessivi hanno raggiunto **1.009 GJ**, con un incremento del **13%** rispetto al 2024 (**890 GJ**), mentre il fatturato è cresciuto del **14%**, passando da **84,96 milioni di euro** a **96,60 milioni di euro**.

L'analisi del triennio 2023-2025 evidenzia un incremento dell'indice rispetto al 2023, principalmente riconducibile all'aumento del perimetro operativo dell'organizzazione e alla conseguente crescita dei consumi energetici. Tuttavia, nel 2025 si registra un miglioramento dell'indicatore rispetto all'esercizio precedente, grazie a una crescita dei consumi inferiore rispetto all'incremento del volume economico generato.



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		
	2023	2024	2025
Consumi energia (Gj)	583	890	1.009
Fatturato €	93.234.559	84.960.479	96.595.206
Indice intensità (Gj/€)	6,26E-06	1,05E-05	1,04E-05

IL CALCOLO DELLE NOSTRE EMISSIONI: SCOPE 1 E SCOPE 2

Le emissioni di gas serra generate dalle attività umane rappresentano una delle principali cause del riscaldamento globale e del conseguente cambiamento climatico. La capacità di adattare il proprio modello di business a tali sfide rappresenta oggi un vero fattore competitivo e un'azione strategica di lungo periodo.

Secondo il **GHG Protocol** le emissioni possono essere classificate in:

- dirette (Scope 1): afferenti a fonti/sorgenti interne all'organizzazione o controllate da quest'ultima;
- indirette (Scope 2): risultano essere emissioni indirettamente controllate dalla società, legate all'energia importata, ai trasporti, ai prodotti utilizzati e al loro fine vita.

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 (prelevata dalla rete).

Nel corso del **2025** abbiamo registrato **61,30 tonnellate di CO₂eq**, con un incremento del **12%** rispetto al **2024** (54,69 tCO₂eq). L'aumento è riconducibile principalmente alle **emissioni indirette di Scope 2**, legate al consumo di energia elettrica acquistata da fonti non rinnovabili, che rappresentano la componente prevalente del nostro inventario emissivo.

Le **emissioni dirette (Scope 1)** incidono infatti per circa il **17%** del totale e derivano principalmente dalla combustione di combustibili utilizzati per il riscaldamento degli

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.

uffici e, in misura minore, dall'utilizzo di carburanti per la flotta aziendale. Le **emissioni indirette da energia acquistata (Scope 2)** rappresentano invece l'**83%** delle emissioni complessive e sono correlate ai consumi di energia elettrica necessari allo svolgimento delle attività aziendali.

In conformità con quanto richiesto da GRI (Informativa 305-1 e 305-2) riportiamo i dati sulle emissioni prodotte dalle nostre attività per triennio analizzato (2023-2025). I fattori di conversione⁷ utilizzati vengono riportati nelle note a fondo pagina.

Emissioni GHG [t CO ₂ e]	2023	2024	2025
Scope 1	6,96	13,09	10,67
Scope 2	28,28	41,60	50,63
Totale	35,24	54,69	61,30

SCOPE 1

Nel 2025 le emissioni dirette (Scope 1) ammontano a **10,67 tCO₂eq**, in **diminuzione del 18%** rispetto al 2024 (13,09 tCO₂eq). La riduzione è attribuibile principalmente al minor consumo di carburante della flotta aziendale, che determina una contrazione delle emissioni derivanti dalla combustione mobile, passate da 8,66 tCO₂eq nel 2024 a 4,68 tCO₂eq nel 2025 (-46%).

Di contro, le emissioni derivanti dalla combustione stazionaria, associate al consumo di gas naturale per gli usi termici, registrano un incremento, passando da 4,44 tCO₂eq a 5,99 tCO₂eq (+35%), in linea con il maggiore consumo di gas naturale rilevato nel periodo.

Emissioni dirette per categoria [t CO ₂ e]	2023	2024	2025
Combustione stazionaria	4,48	4,44	5,99
Combustione mobile	2,49	8,66	4,68
Totale	6,96	13,09	10,67

Analizzando le singole fonti emmissive, si osserva una riduzione sia delle emissioni generate dall'utilizzo di benzina, passate da 2,22 tCO₂eq a 1,20 tCO₂eq, sia di quelle

⁷ Fonte fattori di emissione utilizzati
 Energia elettrica prelevata dalla rete: ISPRA. Fattori di emissione per la produzione ed il consumo di energia elettrica in Italia
 Gasolio: Greenhouse gas reporting: conversion factors 2025 - GOV.UK
 Benzina: Greenhouse gas reporting: conversion factors 2025 - GOV.UK
 Gas Naturale: Greenhouse gas reporting: conversion factors 2025 - GOV.UK

associate al gasolio, diminuite da 6,44 tCO₂eq a 3,48 tCO₂eq. Parallelamente, le emissioni derivanti dal gas naturale aumentano da 4,44 tCO₂eq a 5,99 tCO₂eq, riflettendo l'incremento dei consumi registrato nel corso dell'anno.

Emissioni dirette per fonte [t CO2e]	2023	2024	2025
Emissioni da petrolio grezzo e prodotti petroliferi	2,49	8,66	4,68
Benzina	2,49	2,22	1,20
Gasolio	0,00	6,44	3,48
Emissioni da Gas Naturale	4,48	4,44	5,99
Gas naturale	4,48	4,44	5,99

MATERIA ENERGIA VENDUTA

La nostra attività è focalizzata sulla commercializzazione di energia elettrica e gas naturale. Di seguito riportiamo i quantitativi di energia elettrica (kWh) e di gas naturale (Smc) venduti ai nostri clienti nel triennio 2023-2025.

Nel periodo analizzato abbiamo registrato una crescita costante dei volumi di **energia elettrica** venduti, passando da 92.675.710 kWh nel 2023 fino a **175.937.491 kWh** nel 2025, a conferma del progressivo rafforzamento della nostra presenza sul mercato.

Per quanto riguarda il **gas naturale**, dopo la flessione registrata nel 2024, nel 2025 abbiamo osservato una significativa ripresa dei volumi venduti, che hanno raggiunto **30.292.558 Smc**, superando anche il valore del 2023. Nel complesso, i dati evidenziano un andamento positivo delle vendite di materia energia nel triennio, sostenuto dall'espansione delle nostre attività commerciali e dal consolidamento della nostra base clienti.

Materia energia venduta	2023	2024	2025
Energia elettrica kWh	92.675.710	136.686.157	175.937.491
Gas naturale Smc	26.894.348	17.313.401	30.292.558

Ottenimento della certificazione EScO

Nel corso del 2025 abbiamo conseguito la certificazione **ESCo** ai sensi della **UNI CEI 11352**, raggiungendo un importante obiettivo del nostro percorso di sviluppo. La certificazione riconosce il possesso dei requisiti organizzativi, gestionali e tecnici richiesti per **l'erogazione di servizi energetici conformi ai più elevati standard di settore** e conferma il nostro impegno verso il miglioramento continuo e la qualità dei servizi offerti.

LA GESTIONE DEI RIFIUTI

GRI 306-3

Siamo una società di servizi e, per tale motivo, non siamo tenuti alla redazione del Modello Unico di Dichiarazione Ambientale (MUD), in quanto i rifiuti prodotti vengono gestiti direttamente dai comuni in cui sono localizzate le varie sedi. Nonostante questo, anche quest'anno abbiamo voluto rendicontare il nostro impatto sul fronte del calcolo dei rifiuti generati dalle nostre attività aziendali.

I dati condivisi di seguito sono frutto di un calcolo stimato grazie all'utilizzo del **Catasto Nazionale Rifiuti**⁸ pubblicato dall'ISPRA, Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale, Centro Nazionale dei rifiuti e dell'economia circolare.

In primo luogo, è stata fatta una stima sulla base delle statistiche riportate nel Catasto Nazionale dei Rifiuti per quanto riguarda le quantità di rifiuti urbani prodotte. Per ciascuna regione di riferimento sono state estrapolate le informazioni relative alla produzione annuale pro capite di rifiuti urbani. Infine, tale valore è stato normalizzato su base giornaliera ed utilizzato per il calcolo della produzione di rifiuto annuale tenendo in conto della occupazione media giornaliera e dei giorni effettivi di occupazione degli uffici durante l'anno.

Riportiamo di seguito il calcolo effettuato in tonnellate suddiviso per regione:

- Campania: 34,72 t
- Puglia: 4,80 t

⁸ [ISPRA: Catasto Nazionale Rifiuti \(isprambiente.it\)](https://isprambiente.it/)

- Basilicata: 0,49 t

Il totale complessivo risulta pari a 40,01 tonnellate nel 2025, in diminuzione rispetto alle 40,47 tonnellate di rifiuti urbani prodotti per il 2024 da Union.

IL NOSTRO IMPEGNO PER IL FUTURO

Il nostro impegno nel percorso di sostenibilità ambientale, sociale e di governance prosegue e si rafforza attraverso la definizione di obiettivi concreti per il futuro.

Nello specifico abbiamo individuato i seguenti obiettivi:

ENVIRONMENTAL



- Proseguire lo sviluppo delle Comunità Energetiche Rinnovabili quale modello di collaborazione territoriale finalizzato alla condivisione dell'energia prodotta da fonti rinnovabili.
- Rafforzare l'offerta di servizi energetici attraverso lo sviluppo di soluzioni dedicate all'efficienza energetica e alla produzione di energia da fonti rinnovabili.
- Concludere l'acquisizione del 100% delle quote di ST01 S.r.l., integrando nell'asset aziendale l'impianto fotovoltaico da 1 MW per la produzione diretta di energia da fonti rinnovabili
- Rafforzare l'integrazione verticale della filiera energetica attraverso l'acquisizione di società interamente partecipate dotate di impianti fotovoltaici, incrementando gli approvvigionamenti da fornitori intercompany e la disponibilità di energia elettrica prodotta da fonti rinnovabili.

SOCIAL



- Rafforzare il percorso di crescita delle persone attraverso programmi strutturati di formazione, sviluppo delle competenze e valorizzazione dei talenti.
- Consolidare le iniziative dedicate al benessere delle persone attraverso strumenti di welfare, ascolto interno e monitoraggio del clima aziendale.
- Estendere progressivamente a tutte le funzioni aziendali e Business Unit il nuovo sistema di valutazione delle prestazioni integrato nella piattaforma *Factorial*.
- Sostegno a nuovi progetti a sfondo sociale
- Implementazione e diffusione del modulo di formazione di Factorial relativo alla formazione

GOVERNANCE



- Consolidare il modello di Società Benefit attraverso l'integrazione delle finalità di beneficio comune nella governance aziendale.
- Consolidare il Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni attraverso il mantenimento della certificazione ISO/IEC 27001 e il progressivo adeguamento ai requisiti della Direttiva NIS2.
- Proseguire il percorso di rafforzamento della governance commerciale attraverso il consolidamento del Comitato Commerciale e l'introduzione di strumenti di monitoraggio delle performance della rete.

Nota metodologica

GRI 2-1 | GRI 2-2 | GRI 2-3 | GRI 2-4

PERIMETRO DI RENDICONTAZIONE

Ragione sociale	Union Gas Metano S.p.A.
Natura della proprietà	Privata
Forma giuridica	Società per Azioni
Ubicazione della sede legale	via Domenico Scarlatti 30, Milano (MI)
Paesi serviti	Italia

IL DOCUMENTO

Questo documento rappresenta il nostro quarto Bilancio di Sostenibilità di **Union Gas Metano S.p.A.** (di seguito anche “Union Gas e Luce” e/o “Union Gas” e/o “Union” e/o “la società”). Le informazioni riportate sono state raccolte e rielaborate con l'obiettivo di assicurare una rappresentazione chiara e completa delle attività svolte dalla nostra società, del relativo andamento, dei risultati conseguiti e degli impatti generati.

Il documento è stato redatto su base volontaria e non costituisce una Dichiarazione di Sostenibilità ai sensi della Direttiva (UE) 2022/2464 — Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), recepita in Italia con Decreto Legislativo 6 settembre 2024, n. 125, poiché la società, alla data di pubblicazione, non è soggetta agli obblighi previsti dalla normativa.

A seguito di un'attività di verifica e consolidamento dei dati, unitamente alla revisione delle metodologie di misurazione e rendicontazione applicate, alcuni dati riportati nei paragrafi del presente documento sono stati aggiornati e possono pertanto differire da quelli pubblicati nella precedente edizione del documento.

L'analisi è stata ulteriormente sviluppata attraverso un'attività di stakeholder engagement, finalizzata all'ascolto e al coinvolgimento dei principali portatori di interesse, nonché alla rendicontazione del contributo della società al raggiungimento degli obiettivi definiti.

Il Bilancio di Sostenibilità è redatto con cadenza annuale ed è pubblicato nel sito ufficiale della società <https://www.uniongaseluce.it/>

Per richiedere maggiori informazioni in merito a quanto riportato all'interno del documento è possibile contattare il seguente indirizzo e-mail: esg@uniongaseluce.it oppure press@uniongaseluce.it.

FATTI DI RILIEVO AVVENUTI DOPO LA CHIUSURA DELL'ESERCIZIO

Nel corso del 2026, successivamente alla chiusura dell'esercizio 2025, Union Gas Metano S.p.A. ha modificato la propria ragione sociale in **Union S.p.A. Società Benefit**. La modifica societaria si inserisce nel percorso di evoluzione del modello aziendale, formalizzando l'impegno della Società nel perseguimento, oltre agli obiettivi economici, di finalità di beneficio comune a favore degli stakeholder.

I RIFERIMENTI UTILIZZATI

La redazione del quarto Bilancio 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 Bilancio 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 dalla società e gli impatti da essa prodotti. La selezione di tali indicatori è stata effettuata sulla base di un'analisi di rilevanza delle tematiche materiali per la società e per il settore di riferimento, come descritto nel paragrafo "La nostra matrice 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 la società.

GRI STANDARDS

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 01/01/2023 – 31/12/2025 con riferimento agli Standard GRI.
Utilizzato GRI 1	GRI 1: Principi fondamentali 2021

GRI Sustainability Standard 2021	Numero informativa	OIL & GAS	Informativa generale	Riferimenti indice	Note
General	2-1		Dettagli dell'organizzazione	Union Gas e Luce: un percorso di crescita ed evoluzione Nota Metodologica	
General	2-2		Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Union Gas e Luce: un percorso di crescita ed evoluzione Nota Metodologica	
General	2-3		Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota Metodologica	
General	2-4		Revisione delle informazioni	Gli impatti di Union: gestione energetica ed emissioni Nota Metodologica	
General	2-6		Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Union: il modello di business Privacy e sicurezza I nostri fornitori	
General	2-7		Dipendenti	Le nostre persone	
General	2-8		Lavoratori non dipendenti	Le nostre persone	
General	2-9		Struttura e composizione della governance	La nostra struttura societaria e organizzativa	

General	2-10			Nomina e selezione del massimo organo di governo	La nostra struttura societaria e organizzativa
General	2-11			Presidente del massimo organo di governo	La nostra struttura societaria e organizzativa
General	2-22			Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli stakeholder
General	2-27			Compliance con leggi e regolamenti	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
General	2-28			Appartenenza ad associazioni	Associazioni e partnership
General	2-29			Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Stakeholder Engagement
General	2-30			Contratti collettivi	Le nostre persone
General	3-1			Processo di determinazione dei temi materiali	La nostra matrice di materialità
General	3-2			Elenco dei temi materiali	La nostra matrice di materialità
General	3-3			Gestione dei temi materiali	La nostra matrice di materialità
Economic	201-1	11.14.2 11.21.2	11.14 Impatti economici 11.21 Pagamenti ai governi	Valore economico diretto generato e distribuito	Le nostre performance economiche
Economic	201-4	11.21.3	11.21 Pagamenti ai governi	Assistenza finanziaria ricevuta dal governo	Le nostre performance economiche
Economic	204-1	11.14.6	11.14 Impatti economici	Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali	I nostri fornitori
Economic	205-1	11.20.2	11.20 Anticorruzione	Operazioni valutate per determinare i rischi relativi alla corruzione	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Economic	205-2	11.20.3	11.20 Anticorruzione	Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
Economic	205-3	11.20.4	11.20 Anticorruzione	Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
Environmental	302-1	11.1.2	11.1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG)	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	Gli impatti di Union: gestione energetica ed emissioni
Environmental	302-3	11.1.3	11.1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG)	Intensità energetica	Gli impatti di Union: gestione energetica 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 di Union: gestione energetica 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 di Union: gestione energetica ed emissioni
Environmental	306-3	11.5.4 11.8.2	11.5 Rifiuti 11.8 Asset integrity e gestione degli eventi critici	Rifiuti prodotti	La gestione dei rifiuti
Social	401-1	11.10.2	11.10 Pratiche occupazionali	Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	Le nostre persone
Social	401-2	11.10.3	11.10 Pratiche occupazionali	Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time	Le nostre persone
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

Social	403-1	11.9.2	11.9 Salute e sicurezza sul lavoro	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza su lavoro
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 su lavoro
Social	403-3	11.9.4	11.9 Salute e sicurezza sul lavoro	Servizi di medicina del lavoro	Salute e sicurezza su lavoro
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 su lavoro
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 su lavoro
Social	403-6	11.9.7	11.9 Salute e sicurezza sul lavoro	Promozione della salute dei lavoratori	Salute e sicurezza su lavoro
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 su lavoro
Social	403-9	11.9.10	11.9 Salute e sicurezza sul lavoro	Infortuni sul lavoro	Salute e sicurezza su lavoro
Social	403-10	11.9.11	11.9 Salute e sicurezza sul lavoro	Malattie professionali	Salute e sicurezza su lavoro
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
Social	405-1	11.11.5	11.11 Non discriminazione e pari opportunità	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	La nostra struttura societaria e organizzativa Le nostre persone
Social	406-1	11.11.7	11.11 Non discriminazione e pari opportunità	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Privacy e sicurezza

Social	417-3	Episodi di non conformità concernenti comunicazioni di marketing	Privacy e sicurezza
Social	418-1	Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	Privacy e sicurezza