

gruppoenercom

# Bilancio di sostenibilità 2024

Versione integrale

# Indice

|   |           |
|---|-----------|
| Lettera agli stakeholder .....  | 6         |
| <b>1. Informazioni generali .....</b>   | <b>8</b>  |
| <b>Criteri per la redazione.....</b>  | <b>8</b>  |
| Criteri generali per la redazione della dichiarazione sulla sostenibilità .....   | 8         |
| Informativa in relazione a circostanze specifiche .....   | 9         |
| <b>Profilo generale .....</b>   | <b>9</b>  |
| Principali tappe della storia.....  | 9         |
| Vision.....   | 10        |
| Assetto proprietario e struttura societaria .....   | 10        |
| <b>Governance .....</b>   | <b>13</b> |
| Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo.....   | 13        |
| Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate ..... | 16        |
| Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione .....  | 16        |
| Dichiarazione sul dovere di diligenza .....   | 17        |
| <b>Strategia .....</b>  | <b>18</b> |
| Strategia e modello aziendale.....  | 18        |
| Indicatori economico-patrimoniali.....  | 21        |
| Interessi e opinioni dei portatori di interessi .....   | 21        |
| <b>Gestione di impatti, rischi e opportunità .....</b>  | <b>22</b> |
| Descrizione del processo per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti .....                                      | 22        |
| Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale .....  | 22        |
| <b>Sistemi di gestione .....</b>  | <b>24</b> |
| <b>Indice dei contenuti ESRS e dei contenuti provenienti da altri atti legislativi dell'UE .....</b>  | <b>25</b> |
| Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità dell'impresa .....   | 25        |
| <b>2. L'ambiente.....</b>   | <b>47</b> |
| <b>I temi materiali e gli IRO.....</b>  | <b>47</b> |
| <b>Piano di transizione .....</b>   | <b>48</b> |
| <b>Politiche .....</b>  | <b>48</b> |
| <b>Azioni .....</b>   | <b>49</b> |
| Riduzione emissioni fuggitive dalla rete di distribuzione del gas naturale (GEI).....   | 49        |
| Efficientamento energetico in attività di distribuzione del gas naturale (GEI) .....  | 50        |
| Uso di energia da fonte rinnovabile per i consumi interni.....  | 52        |
| Passaggio ad altri combustibili .....   | 54        |
| Produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili per la vendita.....  | 54        |
| Promozione e servizi per la decarbonizzazione dei propri clienti .....  | 55        |
| <b>Consumo energetico e mix .....</b>   | <b>56</b> |
| <b>Emissioni lorde di GES di SCOPE 1, 2 ed emissioni totali di GES .....</b>  | <b>60</b> |
| Emissioni CO <sub>2</sub> eq Scope 1 .....  | 60        |
| Emissioni CO <sub>2</sub> eq Scope 2 .....  | 63        |
| <b>Assorbimenti di GES e progetti di mitigazione delle emissioni di GES finanziati con crediti di carbonio.....</b>                             | <b>65</b> |
| <b>3. Le persone del Gruppo Enercom .....</b>   | <b>68</b> |

|  |            |
|--|------------|
| <b>I temi materiali e gli IRO.....</b>   | <b>68</b>  |
| <b>Politiche .....</b>   | <b>70</b>  |
| <b>Processi di coinvolgimento della forza lavoro propria .....</b>                                       | <b>72</b>  |
| <b>Canali che consentono ai lavoratori di sollevare preoccupazioni .....</b>                             | <b>73</b>  |
| <b>Caratteristiche della forza lavoro propria .....</b>  | <b>73</b>  |
| Caratteristiche dei lavoratori dipendenti.....   | 73         |
| Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti.....   | 76         |
| <b>Occupazione stabile, attrazione e mantenimento dei talenti .....</b>                                  | <b>76</b>  |
| Politiche.....   | 76         |
| Obiettivi-target.....  | 77         |
| Azioni.....  | 77         |
| Metriche.....  | 78         |
| <b>Formazione e sviluppo del personale .....</b>   | <b>78</b>  |
| Politiche.....   | 78         |
| Obiettivi-target.....  | 79         |
| Azioni.....  | 79         |
| Metriche.....  | 81         |
| <b>Non discriminazione, diversità e pari opportunità .....</b>   | <b>83</b>  |
| Politiche.....   | 83         |
| Obiettivi-target.....  | 84         |
| Azioni.....  | 85         |
| Metriche.....  | 85         |
| <b>Benessere del personale .....</b>   | <b>89</b>  |
| Politiche.....   | 89         |
| Obiettivi-target.....  | 89         |
| Azioni.....  | 89         |
| Metriche.....  | 91         |
| <b>Dialogo sociale e diritti sindacali .....</b>   | <b>92</b>  |
| Politiche.....   | 92         |
| Obiettivi-target.....  | 92         |
| Azioni.....  | 92         |
| Metriche Copertura della contrattazione collettiva e dialogo .....                                       | 93         |
| <b>Salute e sicurezza sul lavoro .....</b>   | <b>93</b>  |
| Politiche.....   | 93         |
| Obiettivi-target.....  | 94         |
| Azioni.....  | 94         |
| Metriche Salute e sicurezza.....   | 95         |
| <b>4. I consumatori e gli utenti finali.....</b>   | <b>97</b>  |
| <b>Premessa .....</b>  | <b>97</b>  |
| <b>Vendita di energia elettrica e gas naturale.....</b>  | <b>97</b>  |
| <b>I temi materiali e gli IRO.....</b>   | <b>97</b>  |
| <b>Politiche .....</b>   | <b>100</b> |
| <b>Processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali .....</b>                      | <b>101</b> |
| <b>Canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni .....</b> | <b>102</b> |
| <b>Qualità del servizio e delle informazioni .....</b>   | <b>102</b> |
| Politiche.....   | 102        |
| Obiettivi-target.....  | 103        |
| Azioni e metriche.....   | 103        |

|  |            |
|--|------------|
| <b>Pratiche commerciali responsabili</b> .....   | <b>106</b> |
| Politiche.....   | 106        |
| Obiettivi-target.....  | 106        |
| Azioni e metriche.....   | 106        |
| <b>Efficientamento e sostenibilità energetica</b> .....  | <b>108</b> |
| <b>I temi materiali e gli IRO</b> .....  | <b>108</b> |
| <b>Politiche</b> .....   | <b>109</b> |
| <b>Processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali</b> .....                      | <b>110</b> |
| <b>Canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni</b> ..... | <b>110</b> |
| <b>Qualità del servizio e delle informazioni</b> .....   | <b>111</b> |
| Politiche.....   | 111        |
| Obiettivi-target.....  | 111        |
| Azioni.....  | 111        |
| <b>Sicurezza personale degli utilizzatori finali</b> .....   | <b>112</b> |
| Politiche.....   | 112        |
| Obiettivi-target.....  | 112        |
| Azioni.....  | 112        |
| <b>Distribuzione del gas naturale</b> .....  | <b>113</b> |
| <b>I temi materiali e gli IRO</b> .....  | <b>113</b> |
| <b>Politiche</b> .....   | <b>115</b> |
| <b>Processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali</b> .....                      | <b>115</b> |
| <b>Canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni</b> ..... | <b>117</b> |
| <b>Sicurezza e continuità del servizio</b> .....   | <b>118</b> |
| Politiche.....   | 118        |
| Obiettivi-target.....  | 118        |
| Azioni e metriche.....   | 118        |
| <b>Qualità commerciale del servizio</b> .....  | <b>121</b> |
| Politiche.....   | 121        |
| Obiettivi-target.....  | 121        |
| Azioni e metriche.....   | 121        |
| <b>5. Le comunità interessate</b> .....  | <b>123</b> |
| <b>I temi materiali e gli IRO</b> .....  | <b>123</b> |
| <b>Promozione delle comunità locali</b> .....  | <b>123</b> |
| Politiche.....   | 123        |
| Obiettivi-target.....  | 124        |
| Azioni e metriche.....   | 124        |
| <b>6. La governance</b> .....  | <b>128</b> |
| <b>I temi materiali e gli IRO</b> .....  | <b>128</b> |
| <b>Politiche e strumenti in materia di cultura e condotta dell’impresa</b> .....                         | <b>129</b> |
| <b>Prevenzione e individuazione della corruzione e della concussione</b> .....                           | <b>132</b> |
| <b>Sicurezza dei dati e tutela della riservatezza</b> .....  | <b>134</b> |
| Politiche.....   | 134        |
| Obiettivi-target.....  | 135        |
| Azioni e metriche.....   | 135        |
| <b>Gestione dei rapporti con i fornitori</b> .....   | <b>137</b> |
| Politiche.....   | 137        |

|  |            |
|--|------------|
| Selezione e qualifica dei fornitori.....           | 137        |
| Fornitori locali .....                             | 138        |
| <b>Prassi di pagamento verso i fornitori .....</b> | <b>139</b> |

## LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Il 2024 è stato un anno sfidante, ma anche generativo. Ha segnato una fase importante di maturazione del nostro percorso: ci siamo posti nuove domande, abbiamo dato concretezza a valori già radicati, abbiamo tracciato direzioni chiare per il futuro. E lo abbiamo fatto con l'energia che nasce da ciò che ci definisce: la vicinanza ai territori, l'ascolto delle persone, la volontà di innovare con responsabilità.

### Le persone: il cuore pulsante del Gruppo

Siamo convinti che il successo sostenibile cominci dalle persone. Nel 2024 abbiamo proseguito il rafforzamento del nostro sistema di welfare aziendale, ampliando strumenti di conciliazione, benessere e supporto per le 400 persone che oggi rappresentano il Gruppo Enercom. Abbiamo promosso percorsi formativi per lo sviluppo delle competenze digitali, ambientali e manageriali, con particolare attenzione alle giovani generazioni.

Il raggiungimento della certificazione sulla parità di genere da parte di tre società del Gruppo, con il percorso avviato per estenderla anche alle altre, testimonia un impegno concreto verso l'equità, l'inclusione e la valorizzazione del talento.

### L'innovazione al servizio della transizione

Crediamo in un'innovazione che sia al servizio delle persone e del pianeta. Nel 2024 abbiamo accelerato i nostri investimenti nella produzione di energia rinnovabile puntando a 100 MW di potenza installata entro il 2030. Abbiamo rafforzato le soluzioni per l'efficienza energetica e avviato progetti di flessibilità, con l'obiettivo di accompagnare famiglie, imprese e Pubblica Amministrazione nel loro percorso di decarbonizzazione.

Abbiamo inoltre investito sull'adattamento delle nostre reti gas per l'utilizzo futuro di green gas, e su tecnologie per il rilevamento delle micro-perdite, rafforzando la sicurezza e la sostenibilità delle nostre infrastrutture. Tutto questo si inserisce in una visione di **transizione energetica integrata**, in cui produzione, distribuzione e servizi evolvono in modo sinergico.

L'integrazione tra strategia industriale e criteri ESG è oggi in atto: è guidata dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, sostenuto dal Comitato di Sostenibilità e dal nostro ESG Manager. Abbiamo strutturato processi di rendicontazione prendendo come riferimento gli standard ESRS previsti dalla Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), per essere pronti ad attuare le nuove indicazioni normative consapevoli che un approccio concreto e responsabile allo sviluppo sostenibile non si misura solo nelle scadenze di una direttiva. Abbiamo rafforzato la nostra governance, inserendo obiettivi ESG anche nei sistemi di incentivazione interni.



### I territori: la nostra casa comune

Operare localmente per generare impatti positivi. Questa è una delle nostre più profonde convinzioni. Lo abbiamo fatto sostenendo eventi culturali e sportivi, accompagnando i giovani in percorsi educativi, partecipando attivamente alla vita delle comunità. La nuova sede del Gruppo a Cremona, progettata adottando le linee guida più sostenibili e innovative in termini di riqualificazione urbana, efficienza energetica e benessere lavorativo, è diventata anche il punto di partenza della nostra prima comunità energetica rinnovabile, EnerCER. Un'iniziativa concreta nata dal basso, da alcuni

collaboratori, e diventata simbolo del nostro approccio partecipativo alla sostenibilità.

Essere radicati nei territori significa anche contribuire al loro sviluppo con soluzioni energetiche accessibili, sicure e innovative, ascoltando i bisogni reali delle persone e costruendo fiducia attraverso la prossimità.

### **Uno sguardo al domani, con fiducia**

Guardiamo quindi al futuro con una consapevolezza nuova. Sappiamo che non esiste sostenibilità senza dialogo, che non c'è innovazione senza ascolto, che non si costruisce valore duraturo senza includere tutti: persone, comunità, ambiente. In un mondo che cambia sempre più rapidamente, ciò che ci guida non è solo la strategia, ma il senso profondo di appartenenza a un ecosistema che vogliamo proteggere, rafforzare, migliorare.

Continueremo a camminare lungo questo percorso, forti dell'energia condivisa con chi ci accompagna: i nostri collaboratori, i clienti, i partner, le istituzioni e tutte le persone che credono in un modello di impresa capace di generare valore e affiancare lo sviluppo sostenibile dei territori.

Insieme possiamo continuare a crescere, con autenticità, passione e responsabilità.



**Cristina Crotti**  
Presidente Gruppo Enercom

# 1. Informazioni generali

---

## CRITERI PER LA REDAZIONE

### Criteria generali per la redazione della dichiarazione sulla sostenibilità

[ESRS 2 BP-1]

Il presente documento, che costituisce la terza edizione del bilancio di sostenibilità del Gruppo Enercom, si riferisce al periodo compreso tra il 1° gennaio 2024 e il 31 dicembre 2024, in coerenza con il periodo di riferimento del bilancio di esercizio.

La rendicontazione è effettuata su base consolidata e include nel proprio perimetro tutte le società consolidate con il metodo integrale nel bilancio di esercizio consolidato del Gruppo Enercom relativo all'esercizio 2024.

Mentre per i due precedenti bilanci di sostenibilità erano stati adottati come riferimento i GRI Standards *reporting with reference to*, **questa edizione si basa sulle previsioni degli European Sustainability Reporting Standards (ESRS), in una prospettiva di prima implementazione.** Tale approccio trova giustificazione nei seguenti elementi. In primo luogo, il Gruppo Enercom, sulla base di quanto stabilito dal D.Lgs. 125/2024 che ha recepito nel nostro ordinamento la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), è obbligato alla redazione della dichiarazione-bilancio di sostenibilità solo a partire dalla rendicontazione sull'esercizio 2025. Inoltre, tale termine è stato posticipato di due anni in seguito all'approvazione – nel mese di aprile 2025 – di una modifica della CSRD e nei prossimi mesi l'obbligo potrebbe essere annullato in caso venissero approvate le proposte della Commissione Europea presentate il 26 febbraio 2025 con il pacchetto di semplificazione "Omnibus I". Infine, la Commissione Europea ha incaricato EFRAG, l'ente che ha elaborato gli Standard ESRS, di elaborare una proposta che comporti una loro significativa semplificazione, in tempo utile per la rendicontazione relativa al prossimo esercizio.

Le informazioni riportate nel documento riflettono quanto emerso dall'analisi di doppia materialità, ovvero gli impatti, negativi e positivi, nonché i rischi e le opportunità individuati come materiali. Le valutazioni sono state condotte sia in considerazione delle operazioni proprie del Gruppo, sia in relazione alle diverse catene del valore in cui opera e alle proprie relazioni commerciali.

Non sono state omesse specifiche informazioni corrispondenti a proprietà intellettuale, know-how o a risultati dell'innovazione né informazioni concernenti gli sviluppi imminenti o le questioni oggetto di negoziazione, a norma dell'articolo 19 bis, paragrafo 3, e dell'articolo 29 bis, paragrafo 3, della direttiva 2013/34/UE.

Il documento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione e dall'Assemblea dei Soci della Capogruppo in data 13 giugno 2025 unitamente al bilancio di esercizio consolidato.

Il bilancio di sostenibilità è pubblicato come documento separato rispetto alla relazione sulla gestione ed è scaricabile dal sito <https://www.gruppoenercom.it> e dagli altri siti web delle società del Gruppo.

## Informativa in relazione a circostanze specifiche

[ESRS 2 BP-2]

Gli orizzonti temporali considerati sono quelli definiti dallo Standard ESRS 1, ovvero:

- per breve termine si intende il periodo di riferimento del bilancio;
- per medio termine si intende il periodo che va dalla fine del periodo di breve termine fino a cinque anni;
- per lungo termine si intende il periodo superiore a cinque anni.

Al fine di rappresentare correttamente le performance del Gruppo, il ricorso a stime è stato limitato il più possibile; ove ne sia stato fatto ricorso, queste sono opportunamente segnalate.

Errori di rendicontazione in periodi precedenti sono chiaramente indicati nella sezione di riferimento.

## PROFILO GENERALE

Il Gruppo Enercom opera nel **mercato dell'energia**, vantando lunga esperienza, solidità finanziaria, un'organizzazione snella ed efficiente, competenza e agilità nell'azione.

## Principali tappe della storia

- 1950** A Crema ha inizio l'attività della Bonizzoni e Bernardi Officina del Gas (che sarebbe poi diventata SIBB – Società Industriale Bonizzoni e Bernardi), la prima cellula dell'attuale Gruppo Enercom (l'antica Officina del Gas di Crema, costruita nel 1873, è il luogo dove sorge l'attuale sede del Gruppo).  
Nello stesso anno, a Padova, nasce SIMET, la società che oggi si occupa di impianti di distribuzione elettrica, illuminazione pubblica e segnaletica luminosa, efficientamento energetico e smart city.
- 1952** Domenico Crotti, padre dell'attuale Presidente del Gruppo, viene assunto in SIBB e intuisce sin da subito come, in un'Italia priva di reti di distribuzione del gas, sarebbe stata una scelta vincente fornire ai Comuni gli impianti completi "chiavi in mano". Dal 1952 inizia dunque la fase di espansione delle attività, in un susseguirsi di acquisizioni di concessioni per la costruzione e gestione delle reti di distribuzione del gas; le società guidate dal gruppo imprenditoriale si moltiplicano, come di conseguenza anche i Comuni serviti dalle reti di metano.
- 1984** Dopo la morte di Dafne Bernardi, fondatore della SIBB, Domenico Crotti, con la totale fiducia di tutti i soci, assume saldamente le redini del Gruppo.
- 1990** Entra in azienda Cristina Crotti, una delle due figlie di Domenico. Per la prematura scomparsa del padre, Cristina si trova in pochi anni a gestire un Gruppo di notevole importanza che nel 1996 arriva a fatturare 100 miliardi di lire, con 115 dipendenti e oltre 100 Comuni gestiti.
- 2001** La società GEI diventa capofila del Gruppo; si giunge all'incorporazione per fusione delle società SIBB, Olona, A.Di.M. e DIME.
- 2002** In seguito alla liberalizzazione del mercato della vendita di gas, e per obblighi normativi sopravvenuti, tutte le società del Gruppo trasferiscono alla neocostituita Enercom Luce e Gas l'attività di vendita, mentre GEI continua autonomamente il proprio percorso di sviluppo.
- 2018** SIMET concretizza il proprio ingresso nel Gruppo.
- 2021** Avviene l'ingresso nel settore della produzione di energia elettrica da fonte idroelettrica.
- 2023** Viene ampliata l'offerta di servizi nell'efficienza energetica mediante operazioni societarie con altre realtà del settore.  
Si conclude la realizzazione della nuova sede del Gruppo, a Cremona (CR).

**2024** Il Gruppo esce dal settore dell'illuminazione pubblica e si rafforza nel settore dell'efficienza energetica e nella produzione di energia da fotovoltaico.  
Viene costituita la prima Comunità Energetica Rinnovabile.

## Vision

**La nostra responsabilità:** sostenere una transizione energetica sostenibile, inclusiva e sicura, affinché domani sia un giorno migliore per tutti.

Mettere le persone al centro

Lavoriamo guardando al futuro: mettiamo le persone e il territorio al centro di tutto quello che facciamo, siamo i professionisti dell'energia di prossimità.

Impatto positivo sull'ambiente

Crediamo che la sostenibilità e l'innovazione siano il motore del cambiamento. Per le sfide ambientali e sociali di oggi e di domani mettiamo le nostre risorse al servizio della salvaguardia ambientale e del benessere sociale.

Transizione energetica sicura e sostenibile per tutti

Produciamo energia da fonti rinnovabili e crediamo nella decarbonizzazione ma non dimentichiamo coloro che questo percorso possono viverlo solo gradualmente.

Crediamo nella responsabilità di chi fa

Guardiamo lontano, verso un futuro che costruiamo responsabilmente oggi perché domani sia un giorno migliore.

## Assetto proprietario e struttura societaria

Il Gruppo è strutturato sul modello di una holding industriale, con Capogruppo Gas 2000 Spa, i cui unici soci sono componenti della famiglia Crotti.

La Capogruppo esercita, direttamente o indirettamente per il tramite di società controllate, attività di direzione e coordinamento su tutte le società facenti parte del perimetro di consolidamento.

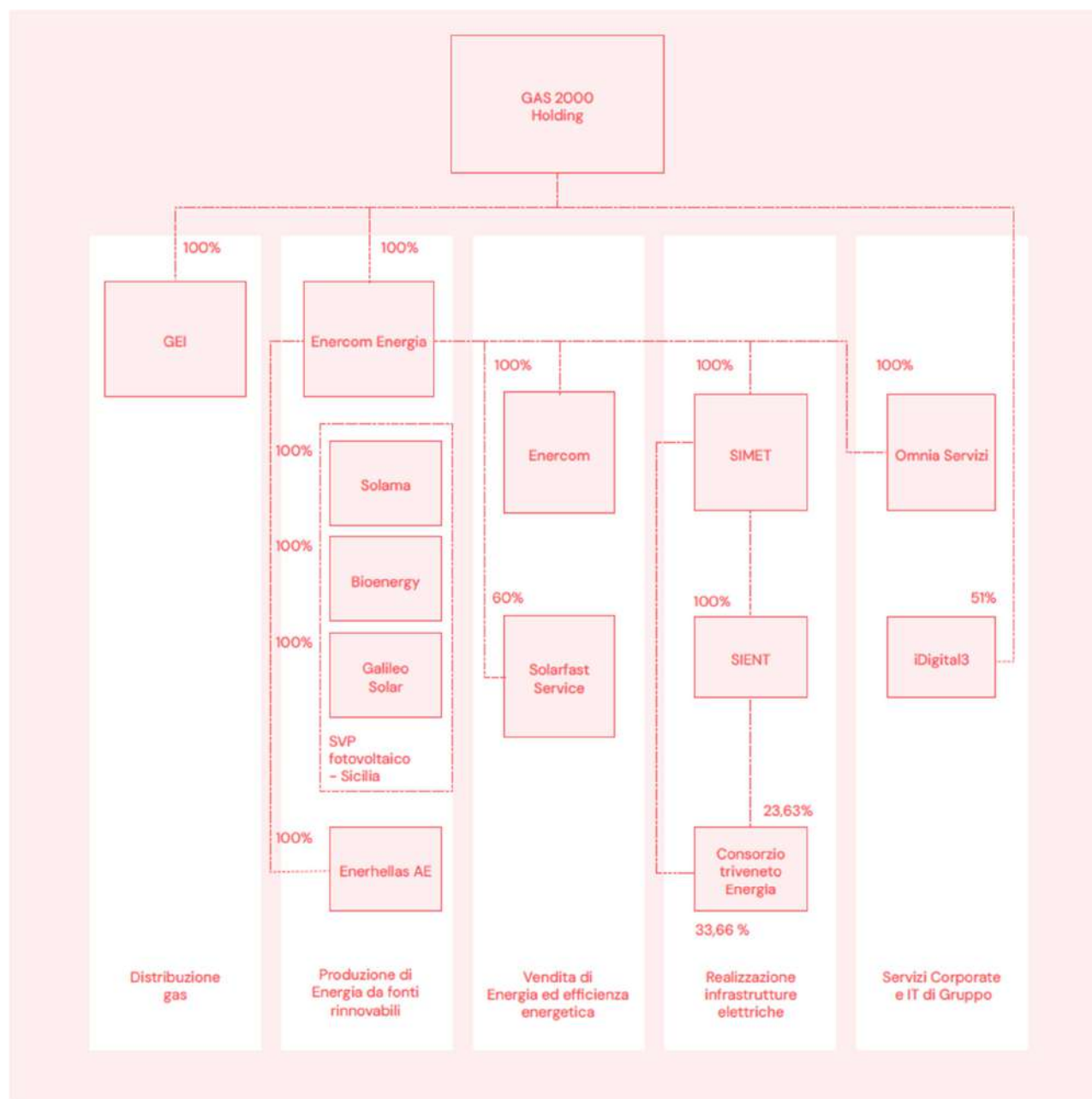
## ↓ Struttura societaria del Gruppo

Nel 2024 il Gruppo ha realizzato le operazioni societarie di seguito riportate:

- SIMET Impianti ha ceduto il ramo di attività relativo alla pubblica illuminazione, cessione che ha coinvolto anche la società Pieve di Cadore Lighting;
- è stato acquisito il 60% del capitale sociale di Solarfast Service, società che si occupa di progettazione, realizzazione e manutenzione di impianti fotovoltaici, in data 26/07/2024;
- è stato acquisito il 51% del capitale sociale di iDigital3 Srl, tech company che offre soluzioni digitali per le imprese, in data 13/11/2024 (questa società è esclusa dal perimetro del bilancio consolidato di Gruppo e di sostenibilità per l'esercizio 2024).

Pettenon Umberto Srl ha modificato la ragione sociale in SIENT Srl.

Nei primi mesi del 2025 Omnia Servizi Srl ha modificato la ragione sociale in Enercom Servizi Srl.



## Le principali società del Gruppo Enercom attive nel 2024

---

|   |   |
|---|---|
| <b>Gas 2000 Spa</b><br><i>26013 Crema (CR)</i><br><i>Via Santa Chiara, 9</i>  | Holding che opera come società consolidante ed effettua la gestione di attività immobiliare.<br>NACE: 35.9  |
| <b>GEI SpA</b><br><i>26013 Crema (CR)</i><br><i>Via Santa Chiara, 9</i>   | Attiva da oltre un secolo, progetta, costruisce e gestisce impianti di distribuzione del gas.<br>NACE: 35.22  |
| <b>Enercom Energia Srl</b><br><i>26013 Crema (CR)</i><br><i>Via Santa Chiara, 9</i>                                 | È una sub-holding di partecipazioni.<br>Inoltre, sia direttamente sia tramite società controllate, opera nel mercato della produzione di energia elettrica attraverso impianti idroelettrici e fotovoltaici.<br>NACE: 82.10   |
| <b>Enercom Srl</b><br><i>26013 Crema (CR)</i><br><i>Via Santa Chiara, 9</i>   | Effettua la vendita di energia elettrica e gas naturale e la gestione del portafoglio di energia per clienti industriali.<br>Si occupa di gestione e manutenzione di impianti di gestione del calore.<br>Realizza servizi di efficientamento energetico e di vendita di prodotti per efficienza energetica e mobilità elettrica.<br>NACE: 35.23 |
| <b>Solarfast Service Srl</b><br><i>24126 Bergamo (BG)</i><br><i>Via Roggia Guidana, 4</i>                           | Si occupa di progettazione, installazione e manutenzione di impianti fotovoltaici per privati e aziende, commercializzazione di pannelli solari e altri componenti per impianti fotovoltaici.<br>NACE: 43.21  |
| <b>SIMET Srl</b><br><i>35020 Albignasego (PD)</i><br><i>Via Marco Polo, 31</i>                                      | Attiva da oltre 70 anni, i principali settori operativi in cui opera sono: realizzazione e manutenzione di impianti di trasmissione elettrica e in fibra ottica.<br>NACE: 43.21   |
| <b>SIENT Srl</b><br><i>35013 Cittadella (PD)</i><br><i>Via Cà Nave Ovest, 19</i>                                    | Si occupa per committenti pubblici e privati delle attività di installazione e manutenzione di impianti di distribuzione di energia elettrica, fibra ottica, telecomunicazioni, fotovoltaici.<br>NACE: 42.22  |
| <b>Omnia Servizi Srl</b><br>(dal 1/3/2025 Enercom Servizi)<br><i>26013 Crema (CR)</i><br><i>Via Santa Chiara, 9</i> | Realizza servizi amministrativi, legali, contabili, innovazione, gestione della qualità, gestione della salute e sicurezza sul lavoro, gestione del personale dipendente per le società del Gruppo.<br>NACE: 70.22  |

---

## GOVERNANCE

### Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo

[ESRS 2 GOV-1]

Le società del Gruppo Enercom adottano un sistema di governo societario tradizionale.

La Capogruppo Gas 2000 Spa svolge **funzioni di direzione e coordinamento sui temi della sostenibilità** per tutte le società del Gruppo.

#### ↓ Capogruppo Gas 2000 – organi statutari

| Organo di amministrazione | Organo di controllo | Periodo di mandato |
|---------------------------|---------------------|--------------------|
| 4 membri                  | 5 membri            | 2024-2026          |

#### ↓ Gas 2000 Spa – composizione del Consiglio di Amministrazione 2024

| Cognome e Nome      | Carica                                      |
|---------------------|---|
| Crotti Cristina     | Presidente del Consiglio di Amministrazione |
| Crotti Maria Luisa  | Consigliere                                 |
| Carminati Ferruccio | Consigliere                                 |
| Cattaneo Aldo       | Consigliere delegato alla Sostenibilità     |

L'indice di diversità di genere nel CdA della Capogruppo è pari a 1.

#### ↓ Gas 2000 Spa – indicatori su composizione del Consiglio di Amministrazione 2024

|  | Uomini |       | Donne |       | Totale |        |
|--|--------|-------|-------|-------|--------|--------|
|  | N.     | %     | N.    | %     | N.     | %      |
| <b>Membri</b>                                | 2      | 50,0% | 2     | 50,0% | 4      | 100,0% |
| <b>Membri esecutivi</b>                      | -      | -     | 1     | 25,0% | 1      | 25,0%  |
| <b>Membri non esecutivi</b>                  | 2      | 50,0% | 1     | 25,0% | 3      | 75,0%  |
| <b>Membri non esecutivi indipendenti</b>     | 2      | 50,0% | -     | -     | 2      | 50,0%  |
| <b>Membri non esecutivi non indipendenti</b> | -      | -     | 1     | 25,0% | 1      | 25,0%  |

Non sono presenti negli organi rappresentanti di dipendenti o di altri lavoratori.

#### ↓ Gas 2000 Spa – composizione del Collegio Sindacale 2024

| Cognome e Nome    | Carica                            |
|-------------------|-----------------------------------|
| Dall'Olio Giorgio | Presidente del Collegio Sindacale |
| Manzoni Federico  | Sindaco                           |
| Rizzo Diana       | Sindaco                           |
| Scarpellini Elena | Sindaco supplente                 |

**Cognome e Nome****Carica**

Dall'Olio Elisabetta

Sindaco supplente

Nell'assolvimento del proprio ruolo in tema di sostenibilità, il Consiglio di Amministrazione (CdA) è supportato dal Consigliere delegato alla sostenibilità e da un Comitato di Sostenibilità.

Il **Consigliere delegato alla Sostenibilità** (CdS) svolge funzioni propositive, informative e consultive nei confronti del Consiglio di Amministrazione ed effettua un'azione di supervisione in materia di sostenibilità e di responsabilità sociale e ambientale del Gruppo Enercom. Il ruolo è rafforzato dal fatto che le principali società hanno un Consigliere delegato alla Sostenibilità.

Nell'ambito di tali funzioni, il CdS in particolare effettua un'azione di supervisione sulla individuazione delle questioni di sostenibilità materiali e dei relativi impatti verso persone e ambiente naturale e rischi/opportunità con effetti finanziari per il Gruppo, sulla redazione dei documenti di rendicontazione di sostenibilità del Gruppo, sui processi legati all'acquisizione di rating di sostenibilità.

Il Consigliere delegato alla Sostenibilità propone al CdA della Capogruppo indirizzi per integrare profili di sostenibilità nelle politiche, nei piani strategici e industriali, negli obiettivi, nei processi e nelle procedure, nei programmi di azione del Gruppo con la finalità di mitigare gli impatti negativi e i rischi e promuovere gli impatti positivi e le opportunità.

Il **Comitato di Sostenibilità**, presieduto dal Consigliere delegato alla Sostenibilità, è composto da consiglieri e manager delle varie società del Gruppo e si occupa collegialmente dei temi di carattere strategico e trasversale in materia di sostenibilità sulla base degli indirizzi del CdA.

Il Comitato sostiene l'implementazione di politiche, strategie e obiettivi in materia di sostenibilità nelle società del Gruppo ed effettua un monitoraggio periodico sullo stato di attuazione.

L'**ESG Manager** del Gruppo promuove la diffusione delle informazioni sui temi della sostenibilità all'interno delle società del Gruppo e partecipa attivamente all'integrazione dei processi in prospettiva ESG.

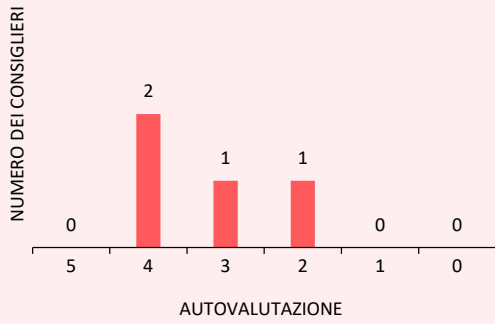
**COMPETENZE DEI CONSIGLIERI DI AMMINISTRAZIONE**

I membri del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo Gas 2000 Spa hanno effettuato nell'anno 2023 un processo di autovalutazione con il quale ciascun consigliere ha espresso un punteggio (punteggio da un minimo di 0 a un massimo di 5) a ogni domanda inerente a una specifica area tematica e attraverso il quale è stato possibile mappare le relative competenze.

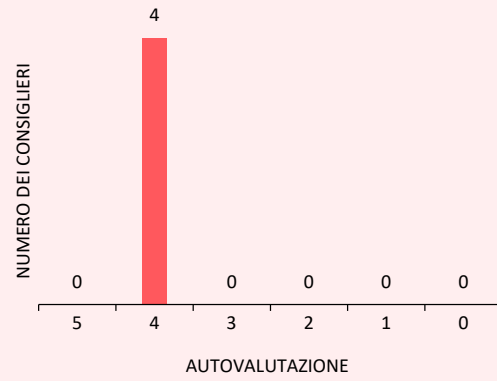
Ne è risultato che i membri del CdA possiedono – nel complesso – conoscenze e competenze in materia di sostenibilità su aree tematiche connesse ai principali temi materiali. Le conoscenze che il CdA non possiede direttamente vengono acquisite dalle funzioni di supporto interne oltre che da consulenti esterni per temi specifici. Inoltre, è previsto che il Consigliere delegato alla Sostenibilità proponga un programma di formazione e aggiornamento in materia di sostenibilità per gli organi di amministrazione delle società del Gruppo Enercom.

Di seguito si riportano i risultati ottenuti dall'autovalutazione su aree tematiche connesse ai temi materiali.

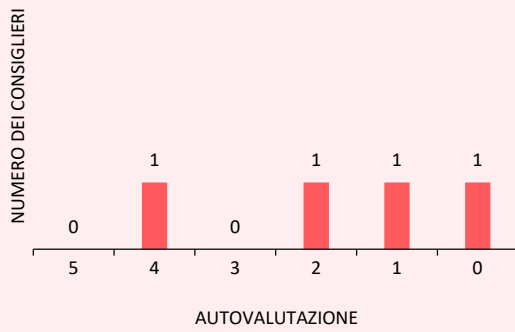
1 - Conoscenza dei mercati in cui opera la Società e relativa regolamentazione



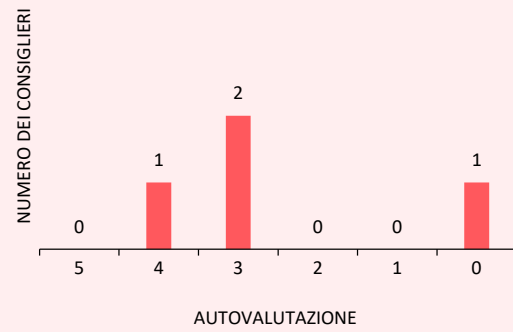
2 - Assetti organizzativi e governo societario



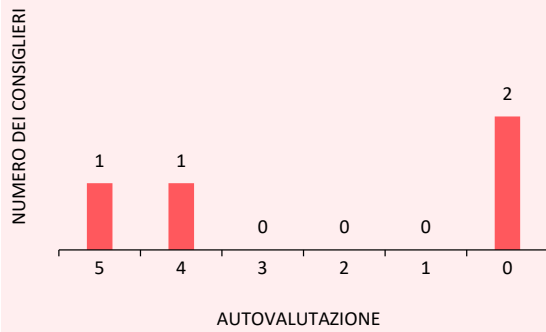
3 - Sviluppo risorse umane e organizzazione



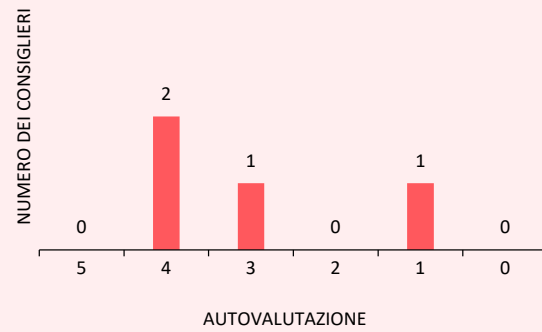
4 - Cambiamento climatico

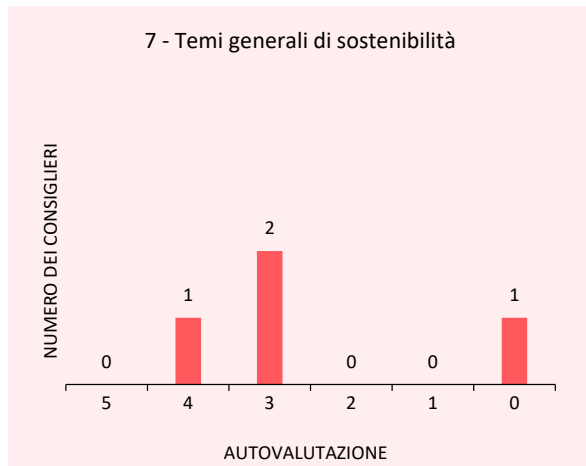


5 - Tutela dei consumatori



6 - Questioni sociali della propria comunità





## Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate

[ESRS 2 GOV-2]

I Consigli di Amministrazione delle società del Gruppo, tramite il Consigliere delegato alla Sostenibilità e il Comitato di Sostenibilità, sono regolarmente informati e affrontano le questioni relative alla sostenibilità.

Di seguito si presenta un quadro sintetico dei temi affrontati dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo nel corso del 2024.

|                     |   |
|---------------------|---|
| <b>1° trimestre</b> | <b>Analisi doppia materialità e impatti, rischi e opportunità risultanti.</b>   |
| <b>2° trimestre</b> | Esame e approvazione del bilancio di sostenibilità relativo all'esercizio 2023.                                       |
| <b>3° trimestre</b> | Adozione di un software dedicato alla raccolta dei dati e delle informazioni per la rendicontazione di sostenibilità. |
| <b>4° trimestre</b> | Discussione e approvazione del piano strategico 2025-2030 e le connesse previsioni in materia di sostenibilità.       |

## Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione

[ESRS 2 GOV-3]

Nelle società del Gruppo non è previsto alcun sistema di incentivazione per i membri degli organi di amministrazione.

Come riportato anche nel capitolo 3, nelle società GEI, Enercom, SIMET e Omnia, nell'ambito dei sistemi di incentivazione MBO rivolti alla popolazione dirigenziale con ruoli chiave, nel corso del 2024 sono stati introdotti anche obiettivi di natura ESG, che hanno un peso del 25% sul totale dei premi, di cui il 50% in relazione alla riduzione delle emissioni di CO<sub>2</sub> e il 50% al mantenimento della certificazione Parità di Genere. Per i Direttori Generali delle società il peso degli obiettivi di sostenibilità è compreso in un range tra il 30% e il 50%.

## Dichiarazione sul dovere di diligenza

[ESRS 2 GOV-4]

Il Gruppo si impegna ad attuare in modo strutturato il proprio dovere di diligenza per individuare, prevenire, mitigare e rendere conto di come affronta gli impatti negativi, effettivi e potenziali nelle proprie attività, nella catena di fornitura e nelle relazioni commerciali.

La tabella seguente fornisce una mappatura delle informazioni contenute in questo documento relative all'attuazione del dovere di diligenza.

| <b>Elementi fondamentali del dovere di diligenza</b>  | <b>Riferimento capitolo e paragrafo del bilancio di sostenibilità</b>  |
|---|--|
| <b>Integrare il dovere di diligenza nella governance, nella strategia e nel modello aziendale</b> | Cap. 1 Profilo generale – Vision<br>Cap. 1 Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo<br>Cap. 1 Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate<br>Cap. 1 Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione<br>Cap. 1 Strategia e modello aziendale |
| <b>Coinvolgere i portatori di interessi in tutte le fasi fondamentali del dovere di diligenza</b> | Cap. 1 Interessi e opinioni dei portatori di interessi<br>Cap. 3 Processi di coinvolgimento della forza lavoro propria<br>Cap. 4 Processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali (in tutte le aree di business considerate)   |
| <b>Individuare e valutare gli impatti negativi</b>  | Cap. 1 Descrizione del processo per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti<br>Cap. 1 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale<br>Capp. 2, 3, 4, 5, 6 I temi materiali e gli IRO   |
| <b>Intervenire per far fronte agli impatti negativi</b>   | Cap. 2 Azioni<br>Cap. 3 Azioni in tutti i temi materiali rendicontati<br>Cap. 4 Azioni e metriche in tutti i temi materiali rendicontati<br>Cap. 5 Azioni e metriche   |
| <b>Monitorare l'efficacia degli interventi e comunicare</b>                                       | Cap. 1 Sistemi di gestione<br>Cap. 3 Obiettivi-target nei diversi temi materiali rendicontati  |

## STRATEGIA

### Strategia e modello aziendale

[ESRS 2 SBM-1]

#### AREE DI BUSINESS

Le aziende del Gruppo Enercom operano nelle seguenti principali aree di business: vendita di energia elettrica e gas naturale, efficienza e sostenibilità energetica, produzione di energia rinnovabile, distribuzione gas.

##### Vendita energia elettrica e gas naturale



Viene effettuata la vendita di energia elettrica e di gas naturale in una parte consistente del territorio nazionale, con una maggiore concentrazione nel Nord Italia.

Nel 2024:

- punti vendita: 37;
- energia elettrica venduta: 542.412 MWh;
- gas naturale venduto: 153 milioni Smc.

##### Efficienza e sostenibilità energetica



Viene offerto un portafoglio articolato di soluzioni e servizi per l'efficienza e la sostenibilità energetica a imprese, enti della Pubblica Amministrazione, clienti privati e condomini.

In particolare:

- installazione di impianti fotovoltaici, sia per imprese ed enti che per privati;
- installazione, manutenzione e conduzione di impianti termici;
- investimenti diretti in interventi di efficienza energetica (in imprese ed enti).

Nel 2024:

- 58 impianti termici domestici realizzati;
- 22 impianti fotovoltaici industriali e 9 domestici realizzati.

##### Produzione di energia rinnovabile



La produzione avviene attraverso impianti idroelettrici e fotovoltaici.

Nel 2024:

- 8 impianti idroelettrici attivi con una potenza di 5,8 MW e una produzione nel 2024 di 14.226 MWh;
- 5 MW di impianti fotovoltaici realizzati, operativi dal 2025.

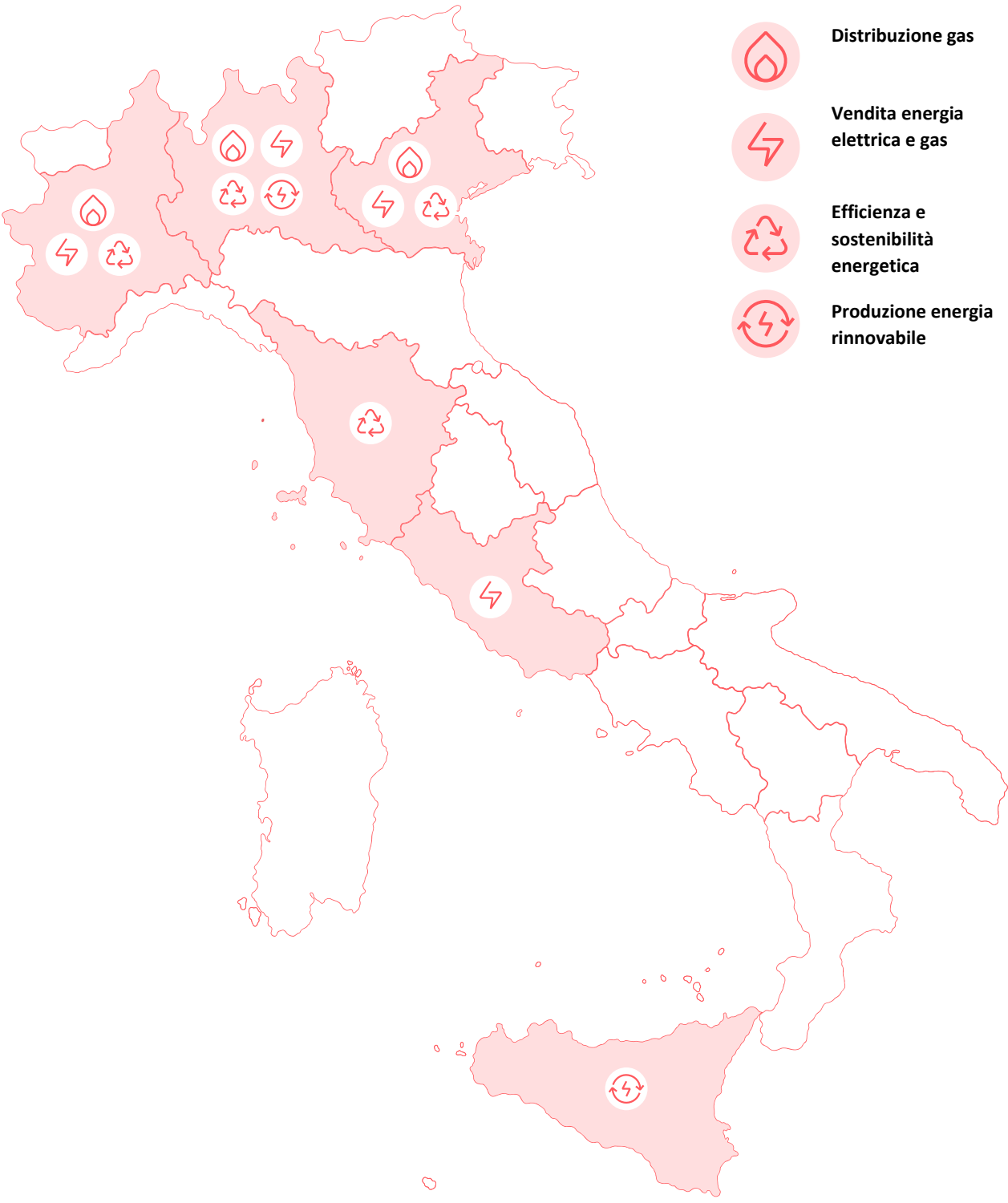
##### Distribuzione gas



Viene effettuato il servizio di distribuzione del gas naturale per 85 Comuni ubicati in Lombardia, Veneto, Piemonte e Lazio.

Nel 2024:

- 2.624 km di reti di gas gestiti;
- 149.255 PdR finali allacciati.



## PERSONALE DIPENDENTE

A fine 2024 il personale dipendente del Gruppo Enercom è costituito da un totale di 400 persone, con un aumento di 14 unità (+3,6%) rispetto all'anno precedente.

## OBIETTIVI E STRATEGIA COLLEGATI CON LE QUESTIONI DI SOSTENIBILITÀ

Il piano strategico 2025-2030 del Gruppo Enercom, approvato a dicembre 2024, definisce come obiettivi di fondo quelli di garantire una crescita responsabile del Gruppo e di sostenere una transizione energetica sostenibile, inclusiva e sicura, accompagnando il processo di elettrificazione dei consumi e sviluppando fonti di energia pulita.



### Produzione di energia rinnovabile

La produzione di energia rinnovabile e la possibilità di immagazzinarla sono elementi centrali per la strategia di transizione energetica.

Attraverso investimenti per nuovi impianti fotovoltaici l'obiettivo del Gruppo è di raggiungere nel 2030:

- 100 MW di potenza installata;
- 120 GWh di energia prodotta;
- 24 MW di storage attivi.

### Infrastrutture

Per le reti di distribuzione di gas naturale gestite dal Gruppo, gli obiettivi sono di predisporle per l'utilizzo di green gas (biometano, idrogeno) e di ridurre le emissioni fuggitive, ricercando anche le microperdite, attraverso investimenti in innovazione, digitalizzazione e integrazione strutturale.

### Efficienza e sostenibilità energetica

Il Gruppo vuole accompagnare i propri clienti – siano essi privati, imprese o enti pubblici e non profit – nella transizione energetica con soluzioni innovative che li proteggano dalla volatilità del mercato, con un'offerta integrata e un approccio consulenziale che consenta di gestire le loro esigenze a 360° e di contribuire al percorso di decarbonizzazione.

## Indicatori economico-patrimoniali

↓ Dati in milioni di euro – variazione rispetto a 2023

|                                |                                     |                             |
|--------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------|
| <b>303,22 (-10,3%)</b>         | <b>342,3 (-3,5%)</b>                | <b>43,70 (+77,6%)</b>       |
| <b>Valore della produzione</b> | <b>Attivo di Stato Patrimoniale</b> | <b>Ebitda</b>               |
| <b>42,41 (+1.393,3%)</b>       | <b>178,09 (+31,7%)</b>              | <b>10,73 (-4,1%)</b>        |
| <b>Utile netto</b>             | <b>Patrimonio netto</b>             | <b>Investimenti tecnici</b> |

Come sopra indicato, il Gruppo è attivo nel settore dei combustibili fossili attraverso:

- la distribuzione del gas naturale tramite GEI, che ha generato ricavi nel 2024 pari a € 22.979.677 (+10,4% rispetto all'anno precedente);
- la commercializzazione del gas naturale tramite Enercom, che ha generato ricavi nel 2024 pari a € 134.509.815 (-3,2% rispetto all'anno precedente).

## Interessi e opinioni dei portatori di interessi

[ESRS 2 SBM-2]

I principali portatori di interessi (stakeholder) del Gruppo, intesi come coloro che possono esercitare un'influenza sull'impresa oppure subire l'influenza dell'impresa, sono stati individuati e raggruppati nelle seguenti categorie:

- lavoratori del Gruppo (dipendenti, liberi professionisti, persone con contratto di somministrazione, organizzazioni sindacali);
- fornitori di beni e servizi, imprese subappaltatrici;
- consumatori e utilizzatori finali;
- comunità in cui il Gruppo opera;
- soci;
- finanziatori (banche, società di leasing);
- enti regolatori e di controllo;
- ambiente naturale.

Il compito di svolgere un'azione di coordinamento delle iniziative di coinvolgimento degli stakeholder nelle diverse società del Gruppo è stato attribuito all'ESG Manager, mentre al Consigliere delegato alla Sostenibilità della Capogruppo spetta la supervisione complessiva. Il Comitato di Sostenibilità è la sede collegiale in cui si imposta l'attività e si analizzano i risultati.

Nel seguito del documento si dà conto di specifiche iniziative di coinvolgimento realizzate nel corso del 2024, quali le indagini di soddisfazione dei consumatori e utilizzatori finali.

## GESTIONE DI IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ

### Descrizione del processo per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti

[ESRS 2 IRO-1]

Per l'individuazione delle tematiche più rilevanti per il Gruppo e per i suoi stakeholder, sulla cui base effettuare la rendicontazione di sostenibilità e definire le strategie e i programmi di intervento, è stata effettuata – aggiornando e integrando quanto già realizzato per l'edizione 2023 – un'analisi di doppia materialità, come richiesto dagli European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Questo approccio prevede che debbano essere considerate due diverse prospettive nella valutazione della rilevanza:

- la prospettiva *inside-out*, corrispondente alla “materialità di impatto”, che considera gli impatti dell'impresa sulle persone o sull'ambiente, siano essi negativi o positivi, effettivi o potenziali, a breve, medio o lungo termine. Gli impatti comprendono quelli connessi alle operazioni proprie dell'impresa e alla catena del valore a monte e a valle, anche attraverso i suoi prodotti e servizi e i suoi rapporti commerciali;
- la prospettiva *outside-in*, corrispondente alla “materialità finanziaria”, che considera i rischi o le opportunità che hanno o di cui si può ragionevolmente prevedere che abbiano un'influenza rilevante sullo sviluppo dell'impresa, sulla sua situazione patrimoniale-finanziaria, sul risultato economico, sui flussi finanziari, sull'accesso ai finanziamenti o sul costo del capitale a breve, medio o lungo termine.

L'approccio di doppia materialità richiede che debbano essere oggetto di rendicontazione temi che siano rilevanti non solo in entrambe le prospettive, ma anche in una delle due distinte prospettive.

La fase iniziale dell'analisi di doppia materialità 2024 ha effettuato una preliminare identificazione delle tematiche ESG pertinenti per le attività del Gruppo, inquadrando in tale ambito l'individuazione di impatti, rischi e opportunità. A tal fine è stata fatta l'analisi di:

- catene del valore delle diverse aree di business del Gruppo;
- questioni di sostenibilità indicate dallo Standard ESRS 1;
- ulteriori documenti, standard e linee guida in materia di sostenibilità (UN Global Compact, Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, GRI Standards, ecc.);
- le tematiche oggetto di valutazione da parte di alcune agenzie di rating ESG;
- bilanci di sostenibilità e altri documenti in materia di altre imprese del settore;
- documenti interni (politiche, procedure, piano strategico, ecc.).

Partendo da tali analisi, sono stati individuati impatti, rischi e opportunità potenzialmente materiali per il Gruppo, che sono stati successivamente sottoposti a valutazione da parte del Comitato di Sostenibilità. Il risultato finale è stato esaminato e validato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo.

### Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

[ESRS 2 SBM-3]

Sulla base del processo sopra descritto, sono stati individuati gli IRO materiali (22 impatti negativi, 16 impatti positivi, 28 rischi e 11 opportunità), che sono stati ricondotti a 5 temi e 20 sottotemi materiali, rappresentati nella

tabella seguente. Gli IRO vengono esplicitati nei capitoli successivi, nell'ambito della rendicontazione di ciascuna tematica.

| <b>Tema</b>                           | <b>Sottotema –<br/>Sotto-sottotema</b>  | <b>N. impatti<br/>negativi</b> | <b>N. impatti<br/>positivi</b> | <b>N. rischi</b> | <b>N. opportunità</b> |
|---------------------------------------|---|--------------------------------|--------------------------------|------------------|-----------------------|
| <b>E1 Cambiamento climatico</b>       | Adattamento ai cambiamenti climatici, Mitigazione dei cambiamenti climatici, Energia  | 3                              | 2                              | 4                | 1                     |
| <b>S1 Forza lavoro propria</b>        | Occupazione stabile, attrazione e mantenimento dei talenti  | -                              | 1                              | -                | 1                     |
|                                       | Formazione e sviluppo del personale   |                                | 2                              | 1                | 1                     |
|                                       | Non discriminazione, diversità e pari opportunità (Parità di genere e parità di retribuzione per un lavoro di pari valore, Occupazione e inclusione delle persone con disabilità, Misure contro la violenza e le molestie sul luogo di lavoro, Diversità)                                 | 1                              | 1                              | 3                | 1                     |
|                                       | Benessere del personale (Equilibrio tra vita professionale e vita privata, Orario di lavoro)  | -                              | 1                              | -                | 1                     |
|                                       | Dialogo sociale e diritti sindacali (Dialogo sociale, Libertà di associazione, esistenza di comitati aziendali e diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori, Contrattazione collettiva, inclusa la percentuale di lavoratori coperti da contratti collettivi) | 1                              | 1                              | 1                | -                     |
|                                       | Salute e sicurezza sul lavoro   | 1                              | 1                              | 2                | 1                     |
|                                       | Tutela della riservatezza   | 1                              | -                              | 3                | -                     |
| <b>S3 Comunità interessate</b>        | Promozione delle comunità locali (Impatti legati al territorio, Impatti legati alla sicurezza)  | -                              | 1                              | -                | 2                     |
| <b>S4 Consumatori e utenti finali</b> | Qualità del servizio e delle informazioni   | 2                              | 3                              | 1                | 1                     |
|                                       | Qualità commerciale del servizio  | 2                              | -                              | -                | -                     |
|                                       | Pratiche commerciali responsabili   | 1                              | -                              | 1                | -                     |
|                                       | Sicurezza personale degli utilizzatori finali (Salute e sicurezza, Sicurezza della persona)   | 1                              | -                              | 1                | -                     |
|                                       | Sicurezza e continuità del servizio (Sicurezza della persona)   | 2                              | -                              | 1                | -                     |
|                                       | Tutela della riservatezza   | 3                              | -                              | 6                | -                     |

| Tema                             | Sottotema – Sotto-sottotema   | N. impatti negativi | N. impatti positivi | N. rischi | N. opportunità |
|----------------------------------|---|---------------------|---------------------|-----------|----------------|
| <b>G1 Condotta delle imprese</b> | Etica e integrità nella gestione del business (Cultura di impresa, Protezione degli informatori, Corruzione attiva e passiva) | 1                   | 1                   | 1         | 1              |
|                                  | Sicurezza dei dati e tutela della riservatezza  | 2                   | 1                   | 2         | -              |
|                                  | Correttezza nei rapporti con i fornitori  | 1                   | 1                   | 1         | 1              |

## SISTEMI DI GESTIONE

[ESRS 2 MDR-P]

Le principali società del Gruppo hanno implementato il Modello organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/01 e una serie di sistemi di gestione certificati per gestire al meglio e monitorare la qualità dei propri prodotti e servizi, gli impatti ambientali, gli aspetti legati ai propri dipendenti e collaboratori e l'integrità della condotta aziendale.

| Ambito            | Sistema di gestione  | Norma di riferimento  | GEI | Enercom | SIMET | SIENT | Omnia |
|-------------------|--|-----------------------|-----|---------|-------|-------|-------|
| <b>Governance</b> | Modello di organizzazione e gestione                                     | D.Lgs. 231/01         | X   | X       | X     | X     |       |
| <b>Qualità</b>    | Sistema di gestione qualità  | UNI EN ISO 9001:2015  | X   | X       | X     | X     |       |
| <b>Ambiente</b>   | Sistema di gestione ambientale   | UNI EN ISO 14001:2015 | X   | X       | X     |       |       |
| <b>Energia</b>    | Gestione dell'energia – Società che forniscono servizi energetici (ESCO) | UNI CEI 11352:2014    |     | X       |       |       |       |
|                   | Sistema di gestione per l'energia  | UNI EN ISO 50001:2018 |     |         | X     |       |       |
| <b>Sicurezza</b>  | Sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro                 | UNI EN ISO 45001:2018 | X   | X       | X     | X     |       |
| <b>Sociale</b>    | Sistema di gestione parità di genere                                     | UNI/PdR 125:2022      | X   | X       |       |       | X     |
|                   | Responsabilità sociale   | SA 8000:2014          |     |         | X     |       |       |
| <b>Corruzione</b> | Sistema di gestione per la prevenzione della corruzione                  | UNI EN ISO 37001:2018 | X   |         | X     | X     |       |

## INDICE DEI CONTENUTI ESRS E DEI CONTENUTI PROVENIENTI DA ALTRI ATTI LEGISLATIVI DELL'UE

### Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità dell'impresa

[ESRS 2 IRO-2]

La tabella sottostante elenca tutti i data point derivanti da altre normative dell'UE, come riportato nell'appendice B dell'ESRS 2. Per ciascun elemento di informazione, viene indicata la sua collocazione all'interno di questo documento o viene segnalato che non viene fornito in quanto considerato "non rilevante/materiale" o in quanto non ancora disponibile in questa prima fase di applicazione degli Standard ESRS.

↓ Elenco dei data point di cui ai principi trasversali e tematici derivanti da altri atti legislativi dell'UE

| Obbligo di informativa ed elemento d'informazione corrispondente  | Riferimento SFDR1                       | Riferimento terzo pilastro2 | Riferimento regolamento sugli indici di riferimento3               | Riferimento normativa dell'UE sul clima4 | Riferimento (capitolo e paragrafo)  |
|---|---|-----------------------------|--|--|---|
| <b>ESRS 2 GOV-1<br/>Diversità di genere nel Consiglio, paragrafo 21, lettera d)</b>                                   | Allegato I, tabella 1, indicatore n. 13 |                             | Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II |  | Cap. 1<br>Informazioni generali –<br>Governance –<br>Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo |
| <b>ESRS 2 GOV-1<br/>Percentuale di membri indipendenti del Consiglio di Amministrazione, paragrafo 21, lettera e)</b> |   |                             | Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II |  | Cap. 1<br>Informazioni generali –<br>Governance –<br>Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo |

1 Regolamento (UE) 2019/2088 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019, relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari (SFDR) (GU L 317 del 9.12.2019, pag. 1).

2 Regolamento (UE) n. 575/2013 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 26 giugno 2013, relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e che modifica il regolamento (UE) n. 648/2012 (regolamento sui requisiti patrimoniali) (GU L 176 del 27.6.2013, pag. 1).

3 Regolamento (UE) 2016/1011 del Parlamento Europeo e del Consiglio, dell'8 giugno 2016, sugli indici usati come indici di riferimento negli strumenti finanziari e nei contratti finanziari o per misurare la performance di fondi di investimento e recante modifica delle direttive 2008/48/CE e 2014/17/UE e del regolamento (UE) n. 596/2014 (GU L 171 del 29.6.2016, pag. 1).

4 Regolamento (UE) 2021/1119 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 30 giugno 2021, che istituisce il quadro per il conseguimento della neutralità climatica e che modifica il regolamento (CE) n. 401/2009 e il regolamento (UE) 2018/1999 ("Normativa europea sul clima") (GU L 243 del 9.7.2021, pag. 1).

| <b>Obbligo di informativa ed elemento d'informazione corrispondente</b>   | <b>Riferimento SFDR1</b>                | <b>Riferimento terzo pilastro2</b>  | <b>Riferimento regolamento sugli indici di riferimento3</b>   | <b>Riferimento normativa dell'UE sul clima4</b> | <b>Riferimento (capitolo e paragrafo)</b>  |
|---|---|---|---|---|--|
| <b>ESRS 2 GOV-4<br/>Dichiarazione sul dovere di diligenza, paragrafo 30</b>   | Allegato I, tabella 3, indicatore n. 10 |   |   |   | Cap. 1<br>Informazioni generali – Governance – Dichiarazione sul dovere di diligenza |
| <b>ESRS 2 SBM-1<br/>Coinvolgimento in attività collegate ad attività nel settore dei combustibili fossili, paragrafo 40, lettera d), punto i)</b> | Allegato I, tabella 1, indicatore n. 4  | Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione, tabella 1 – Informazioni qualitative sul rischio ambientale e tabella 2 – Informazioni qualitative sul rischio sociale | Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II  |   | Cap. 1<br>Informazioni generali – Strategia – Strategia e modello aziendale          |
| <b>ESRS 2 SBM-1<br/>Coinvolgimento in attività collegate alla produzione di sostanze chimiche, paragrafo 40, lettera d), punto ii)</b>            | Allegato I, tabella 2, indicatore n. 9  |   | Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II  |   | Non rilevante  |
| <b>ESRS 2 SBM-1<br/>Partecipazione ad attività connesse ad armi controverse, paragrafo 40, lettera d), punto iii)</b>                             | Allegato I, tabella 1, indicatore n. 14 |   | Articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818 e allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816 |   | Non rilevante  |
| <b>ESRS 2 SBM-1<br/>Coinvolgimento in attività collegate alla coltivazione e alla produzione di tabacco, paragrafo 40, lettera d), punto iv)</b>  |   |   | Articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818 e allegato II del regolamento                         |   | Non rilevante  |

| Obbligo di informativa ed elemento d'informazione corrispondente   | Riferimento SFDR1                      | Riferimento terzo pilastro2   | Riferimento regolamento sugli indici di riferimento3  | Riferimento normativa dell'UE sul clima4                | Riferimento (capitolo e paragrafo)       |
|--|--|---|---|---|--|
|  |  |   | delegato (UE) 2020/1816   |   |  |
| <b>ESRS E1-1</b><br><b>Piano di transizione per conseguire la neutralità climatica entro il 2050, paragrafo 14</b>                 |  |   |   | Articolo 2, paragrafo 1, del regolamento (UE) 2021/1119 | Informazione non fornita                 |
| <b>ESRS E1-1</b><br><b>Imprese escluse dagli indici di riferimento allineati con l'accordo di Parigi, paragrafo 16, lettera g)</b> |  | Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione, modello 1: Portafoglio bancario – Indicatori del potenziale rischio di transizione connesso ai cambiamenti climatici: Qualità creditizia delle esposizioni per settore, emissioni e durata residua | Articolo 12, paragrafo 1, lettere a d) a g), e paragrafo 2, del regolamento delegato (UE) 2020/1818 |   | Cap. 2 L'ambiente – Piano di transizione |
| <b>ESRS E1-4</b><br><b>Obiettivi di riduzione delle emissioni di GES, paragrafo 34</b>   | Allegato I, tabella 2, indicatore n. 4 | Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione,  | Articolo 6 del regolamento delegato (UE) 2020/1818  |   | Informazione non fornita                 |

| <b>Obbligo di informativa ed elemento d'informazione corrispondente</b>   | <b>Riferimento SFDR1</b>  | <b>Riferimento terzo pilastro2</b>  | <b>Riferimento regolamento sugli indici di riferimento3</b>  | <b>Riferimento normativa dell'UE sul clima4</b> | <b>Riferimento (capitolo e paragrafo)</b>   |
|---|---|---|--|---|---|
|   |   | modello 3: Portafoglio bancario – Indicatori del potenziale rischio di transizione connesso ai cambiamenti climatici: metriche di allineamento  |  |   |   |
| <b>ESRS E1-5 Consumo di energia da combustibili fossili disaggregato per fonte (solo settori ad alto impatto climatico), paragrafo 38</b> | Allegato I, tabella 1, indicatore n. 5 e allegato I, tabella 2, indicatore n. 5 |   |  |   | Cap. 2 L'ambiente – Consumo energetico e mix  |
| <b>ESRS E1-5 Consumo di energia e mix energetico, paragrafo 37</b>  | Allegato I, tabella 1, indicatore n. 5  |   |  |   | Cap. 2 L'ambiente – Consumo energetico e mix  |
| <b>ESRS E1-5 Intensità energetica associata con attività in settori ad alto impatto climatico, paragrafi da 40 a 43</b>                   | Allegato I, tabella 1, indicatore n. 6  |   |  |   | Cap. 2 L'ambiente – Emissioni lorde di GES di scope 1, 2 ed emissioni totali di GES – Emissioni CO2eq Scope 2 |
| <b>ESRS E1-6 Emissioni lorde di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES, paragrafo 44</b>   | Allegato I, tabella 1, indicatori nn. 1 e 2                                     | Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione, modello 1: Portafoglio bancario – Indicatori del potenziale rischio di transizione connesso ai | Articolo 5, paragrafo 1, articolo 6 e articolo 8, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818 |   | Cap. 2 L'ambiente – Emissioni lorde di GES di Scope 1, 2 ed emissioni totali di GES                           |

| Obbligo di informativa ed elemento d'informazione corrispondente  | Riferimento SFDR1                      | Riferimento terzo pilastro2   | Riferimento regolamento sugli indici di riferimento3                              | Riferimento normativa dell'UE sul clima4                | Riferimento (capitolo e paragrafo)  |
|---|--|---|---|---|---|
|   |  | cambiamenti climatici: qualità creditizia delle esposizioni per settore, emissioni e durata residua   |   |   |   |
| <b>ESRS E1-6<br/>Intensità delle emissioni lorde di GES, paragrafi da 53 a 55</b>   | Allegato I, tabella 1, indicatore n. 3 | Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione, modello 3: Portafoglio bancario – Indicatori del potenziale rischio di transizione connesso ai cambiamenti climatici: metriche di allineamento | Articolo 8, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818                  |   | Cap. 2 L'ambiente – Emissioni lorde di GES di Scope 1, 2 ed emissioni totali di GES   |
| <b>ESRS E1-7<br/>Assorbimenti di GES e crediti di carbonio, paragrafo 56</b>  |  |   |   | Articolo 2, paragrafo 1, del regolamento (UE) 2021/1119 | Cap. 2 L'ambiente – Assorbimenti di GES e progetti di mitigazione delle emissioni di GES finanziati con crediti di carbonio |
| <b>ESRS E1-9<br/>Esposizione del portafoglio dell'indice di riferimento verso rischi fisici legati al clima, paragrafo 66</b> |  |   | Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1818 e allegato II del regolamento |   | Non rilevante   |

| Obbligo di informativa ed elemento d'informazione corrispondente   | Riferimento SFDR1 | Riferimento terzo pilastro2   | Riferimento regolamento sugli indici di riferimento3 | Riferimento normativa dell'UE sul clima4 | Riferimento (capitolo e paragrafo) |
|--|-------------------|---|--|--|------------------------------------|
|  |                   |   | delegato (UE) 2020/1816                              |  |                                    |
| <b>ESRS E1-9</b><br><b>Disaggregazione degli importi monetari per rischio fisico acuto e cronico, paragrafo 66, lettera a) ESRS E1-9</b><br><b>Posizione delle attività significative a rischio fisico rilevante, paragrafo 66, lettera c)</b> |                   | Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; punti 46 e 47 del regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione; modello 5: Portafoglio bancario – Indicatori del potenziale rischio fisico connesso ai cambiamenti climatici: esposizioni soggette al rischio fisico |  |  | Non rilevante                      |

| <b>Obbligo di informativa ed elemento d'informazione corrispondente</b>   | <b>Riferimento SFDR1</b>   | <b>Riferimento terzo pilastro2</b>   | <b>Riferimento regolamento sugli indici di riferimento3</b> | <b>Riferimento normativa dell'UE sul clima4</b> | <b>Riferimento (capitolo e paragrafo)</b> |
|---|--|--|---|---|---|
| <b>ESRS E1-9<br/>Ripartizione del valore contabile dei suoi attivi immobiliari per classi di efficienza energetica, paragrafo 67, lettera c)</b>  |  | Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; punto 34 del regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione; modello 2: Portafoglio bancario – Indicatori del potenziale rischio di transizione connesso ai cambiamenti climatici: prestiti garantiti da beni immobili – Efficienza energetica delle garanzie reali |   |   | Non rilevante                             |
| <b>ESRS E1-9<br/>Grado di esposizione del portafoglio a opportunità legate al clima, paragrafo 69</b>   |  |  | Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1818         |   | Non rilevante                             |
| <b>ESRS E2-4<br/>Quantità di ciascun inquinante che figura nell'allegato II del regolamento E-PRTR (registro europeo delle emissioni e dei trasferimenti di sostanze inquinanti) emesso nell'aria, nell'acqua e nel suolo, paragrafo 28</b> | Allegato I, tabella 1, indicatore n. 8; allegato I, tabella 2, indicatore n. 2; allegato 1, tabella 2, indicatore n. 1; allegato I, tabella 2, indicatore n. 3 |  |   |   | Non rilevante                             |
| <b>ESRS E3-1<br/>Acque e risorse marine, paragrafo 9</b>  | Allegato I, tabella 2, indicatore n. 7   |  |   |   | Non rilevante                             |

| <b>Obbligo di informativa ed elemento d'informazione corrispondente</b>   | <b>Riferimento SFDR1</b>                 | <b>Riferimento terzo pilastro2</b> | <b>Riferimento regolamento sugli indici di riferimento3</b> | <b>Riferimento normativa dell'UE sul clima4</b> | <b>Riferimento (capitolo e paragrafo)</b> |
|---|--|------------------------------------|---|---|---|
| <b>ESRS E3-1<br/>Politica dedicata,<br/>paragrafo 13</b>  | Allegato I, tabella 2, indicatore n. 8   |                                    |   |   | Non rilevante                             |
| <b>ESRS E3-1<br/>Sostenibilità degli oceani e dei mari<br/>paragrafo 14</b>   | Allegato I, tabella 2, indicatore n. 12  |                                    |   |   | Non rilevante                             |
| <b>ESRS E3-4<br/>Totale dell'acqua riciclata e riutilizzata,<br/>paragrafo 28, lettera c)</b>                         | Allegato I, tabella 2, indicatore n. 6.2 |                                    |   |   | Non rilevante                             |
| <b>ESRS E3-4<br/>Consumo idrico totale in m3 rispetto ai ricavi netti da operazioni proprie, paragrafo 29</b>         | Allegato I, tabella 2, indicatore n. 6.1 |                                    |   |   | Non rilevante                             |
| <b>ESRS 2 IRO-1 – E4<br/>paragrafo 16, lettera a), punto i)</b>   | Allegato I, tabella 1, indicatore n. 7   |                                    |   |   | Non rilevante                             |
| <b>ESRS 2 IRO-1 – E4<br/>paragrafo 16, lettera b)</b>   | Allegato I, tabella 2, indicatore n. 10  |                                    |   |   | Non rilevante                             |
| <b>ESRS 2 IRO-1 – E4<br/>paragrafo 16, lettera c)</b>   | Allegato I, tabella 2, indicatore n. 14  |                                    |   |   | Non rilevante                             |
| <b>ESRS E4-2<br/>Politiche o pratiche agricole/di utilizzo del suolo sostenibili,<br/>paragrafo 24, lettera b)</b>    | Allegato I, tabella 2, indicatore n. 11  |                                    |   |   | Non rilevante                             |
| <b>ESRS E4-2<br/>Pratiche o politiche di utilizzo del mare/degli oceani sostenibili,<br/>paragrafo 24, lettera c)</b> | Allegato I, tabella 2, indicatore n. 12  |                                    |   |   | Non rilevante                             |
| <b>ESRS E4-2<br/>Politiche volte ad affrontare la deforestazione,<br/>paragrafo 24, lettera d)</b>                    | Allegato I, tabella 2, indicatore n. 15  |                                    |   |   | Non rilevante                             |
| <b>ESRS E5-5<br/>Rifiuti non riciclati,<br/>paragrafo 37, lettera d)</b>  | Allegato I, tabella 2, indicatore n. 13  |                                    |   |   | Non rilevante                             |

| <b>Obbligo di informativa ed elemento d'informazione corrispondente</b>   | <b>Riferimento SFDR1</b>   | <b>Riferimento terzo pilastro2</b> | <b>Riferimento regolamento sugli indici di riferimento3</b>        | <b>Riferimento normativa dell'UE sul clima4</b> | <b>Riferimento (capitolo e paragrafo)</b>  |
|---|--|------------------------------------|--|---|--|
| <b>ESRS E5-5<br/>Rifiuti pericolosi e rifiuti radioattivi, paragrafo 39</b>   | Allegato I, tabella 1, indicatore n. 9   |                                    |  |   | Non rilevante  |
| <b>ESRS 2 – SBM3 – S1<br/>Rischio di lavoro forzato, paragrafo 14, lettera f)</b>   | Allegato I, tabella 3, indicatore n. 13  |                                    |  |   | Non rilevante  |
| <b>ESRS 2 – SBM3 – S1<br/>Rischio di lavoro minorile, paragrafo 14, lettera g)</b>  | Allegato I, tabella 3, indicatore n. 12  |                                    |  |   | Non rilevante  |
| <b>ESRS S1-1<br/>Impegni politici in materia di diritti umani, paragrafo 20</b>   | Allegato I, tabella 3, indicatore n. 9 e allegato I, tabella 1, indicatore n. 11 |                                    |  |   | Cap. 3 Le persone del Gruppo Enercom – Politiche   |
| <b>ESRS S1-1<br/>Politiche in materia di dovuta diligenza sulle questioni oggetto delle convenzioni fondamentali da 1 a 8 dell'Organizzazione internazionale del lavoro, paragrafo 21</b> |  |                                    | Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II |   | Cap. 3 Le persone del Gruppo Enercom – Politiche   |
| <b>ESRS S1-1<br/>Procedure e misure per prevenire la tratta di esseri umani, paragrafo 22</b>   | Allegato I, tabella 3, indicatore n. 11  |                                    |  |   | Cap. 3 Le persone del Gruppo Enercom – Politiche   |
| <b>ESRS S1-1<br/>Politica di prevenzione o sistema di gestione degli infortuni sul lavoro, paragrafo 23</b>   | Allegato I, tabella 3, indicatore n. 1   |                                    |  |   | Cap. 3 Le persone del Gruppo Enercom – Salute e sicurezza sul lavoro – Politiche                       |
| <b>ESRS S1-3<br/>Meccanismi di trattamento dei reclami/delle denunce, paragrafo 32, lettera c)</b>  | Allegato I, tabella 3, indicatore n. 5   |                                    |  |   | Cap. 3 Le persone del Gruppo Enercom – Canali che consentono ai lavoratori di sollevare preoccupazioni |

| <b>Obbligo di informativa ed elemento d'informazione corrispondente</b>   | <b>Riferimento SFDR1</b>  | <b>Riferimento terzo pilastro2</b> | <b>Riferimento regolamento sugli indici di riferimento3</b>   | <b>Riferimento normativa dell'UE sul clima4</b> | <b>Riferimento (capitolo e paragrafo)</b>   |
|---|---|------------------------------------|---|---|---|
| <b>ESRS S1-14<br/>Numero di decessi e numero e tasso di infortuni connessi al lavoro, paragrafo 88, lettere b) e c)</b>               | Allegato I, tabella 3, indicatore n. 2  |                                    | Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II  |   | Cap. 3 Le persone del Gruppo Enercom – Salute e sicurezza – Metriche Salute e sicurezza             |
| <b>ESRS S1-14<br/>Numero di giornate perse a causa di ferite, infortuni, incidenti mortali o malattie, paragrafo 88, lettera e)</b>   | Allegato I, tabella 3, indicatore n. 3  |                                    |   |   | Cap. 3 Le persone del Gruppo Enercom – Salute e sicurezza – Metriche Salute e sicurezza             |
| <b>ESRS S1-16<br/>Divario retributivo di genere non corretto, paragrafo 97, lettera a)</b>  | Allegato I, tabella 1, indicatore n. 12   |                                    | Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II  |   | Cap. 3 Le persone del Gruppo Enercom – Non discriminazione, diversità e pari opportunità – Metriche |
| <b>ESRS S1-16 Eccesso di divario retributivo a favore dell'Amministratore Delegato, paragrafo 97, lettera b)</b>                      | Allegato I, tabella 3, indicatore n. 8  |                                    |   |   | Cap. 3 Le persone del Gruppo Enercom – Non discriminazione, diversità e pari opportunità – Metriche |
| <b>ESRS S1-17<br/>Incidenti legati alla discriminazione, paragrafo 103, lettera a)</b>  | Allegato I, tabella 3, indicatore n. 7  |                                    |   |   | Cap. 3 Le persone del Gruppo Enercom – Non discriminazione, diversità e pari opportunità – Metriche |
| <b>ESR S1-17 Mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e OCSE, paragrafo 104, lettera a)</b> | Allegato I, tabella 1, indicatore n. 10 e allegato I, tabella 3, indicatore n. 14 |                                    | Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816 e articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818 |   | Cap. 3 Le persone del Gruppo Enercom – Non discriminazione, diversità e pari opportunità – Metriche |

| <b>Obbligo di informativa ed elemento d'informazione corrispondente</b>   | <b>Riferimento SFDR1</b>   | <b>Riferimento terzo pilastro2</b> | <b>Riferimento regolamento sugli indici di riferimento3</b>   | <b>Riferimento normativa dell'UE sul clima4</b> | <b>Riferimento (capitolo e paragrafo)</b> |
|---|--|------------------------------------|---|---|---|
| <b>ESRS 2 SBM-3 – S2 Grave rischio di lavoro minorile o di lavoro forzato nella catena del lavoro, paragrafo 11, lettera b)</b>   | Allegato I, tabella 3, indicatori nn. 12 e 13                                    |                                    |   |   | Non rilevante                             |
| <b>ESRS S2-1 Impegni politici in materia di diritti umani, paragrafo 17</b>   | Allegato I, tabella 3, indicatore n. 9 e allegato I, tabella 1, indicatore n. 11 |                                    |   |   | Non rilevante                             |
| <b>ESRS S2-1 Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore, paragrafo 18</b>   | Allegato I, tabella 3, indicatori nn. 11 e 4                                     |                                    |   |   | Informazione non fornita                  |
| <b>ESRS S2-1 Mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e delle linee guida dell'OCSE, paragrafo 19</b>                                       | Allegato I, tabella 1, indicatore n. 10  |                                    | Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816 e articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818 |   | Non rilevante                             |
| <b>ESRS S2-1 Politiche in materia di dovuta diligenza sulle questioni oggetto delle convenzioni fondamentali da 1 a 8 dell'Organizzazione internazionale del lavoro, paragrafo 19</b> |  |                                    | Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II  |   | Non rilevante                             |
| <b>ESRS S2-4 Problemi e incidenti in materia di diritti umani nella sua catena del valore a monte e a valle, paragrafo 36</b>   | Allegato I, tabella 3, indicatore n. 14  |                                    |   |   | Non rilevante                             |
| <b>ESRS S3-1 Impegni politici in materia di diritti umani, paragrafo 16</b>   | Allegato I, tabella 3, indicatore n. 9 e allegato I, tabella 1, indicatore n. 11 |                                    |   |   | Non rilevante                             |

| <b>Obbligo di informativa ed elemento d'informazione corrispondente</b>  | <b>Riferimento SFDR1</b>   | <b>Riferimento terzo pilastro2</b> | <b>Riferimento regolamento sugli indici di riferimento3</b>   | <b>Riferimento normativa dell'UE sul clima4</b> | <b>Riferimento (capitolo e paragrafo)</b>  |
|--|--|------------------------------------|---|---|--|
| <b>ESRS S3-1<br/>Mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani, dei principi dell'OIL o delle linee guida dell'OCSE, paragrafo 17</b> | Allegato I, tabella 1, indicatore n. 10  |                                    | Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816 e articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818 |   | Cap. 5 Le comunità interessate – I temi materiali e gli IRO  |
| <b>ESRS S3-4<br/>Problemi e incidenti in materia di diritti umani, paragrafo 36</b>  | Allegato I, tabella 3, indicatore n. 14  |                                    |   |   | Cap. 5 Le comunità interessate – I temi materiali e gli IRO  |
| <b>ESRS S4-1<br/>Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali, paragrafo 16</b>  | Allegato I, tabella 3, indicatore n. 9 e allegato I, tabella 1, indicatore n. 11 |                                    |   |   | Cap. 4 I consumatori e gli utenti finali – Vendita di energia elettrica e gas naturale – Politiche;<br>Cap. 4 I consumatori e gli utenti finali – Efficienza energetica e sostenibilità energetica – Politiche;<br>Cap. 4 I consumatori e gli utenti finali – Distribuzione del gas naturale – Politiche |
| <b>ESRS S4-1<br/>Mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e delle linee guida dell'OCSE, paragrafo 17</b>                        | Allegato I, tabella 1, indicatore n. 10  |                                    | Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816 e articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818 |   | Cap. 4 I consumatori e gli utenti finali – Premessa  |
| <b>ESRS S4-4<br/>Problemi e incidenti in materia di diritti umani, paragrafo 35</b>  | Allegato I, tabella 3, indicatore n. 14  |                                    |   |   | Cap. 4 I consumatori e gli utenti finali – Premessa  |

| Obbligo di informativa ed elemento d'informazione corrispondente   | Riferimento SFDR1                       | Riferimento terzo pilastro2 | Riferimento regolamento sugli indici di riferimento3 | Riferimento normativa dell'UE sul clima4 | Riferimento (capitolo e paragrafo)   |
|--|---|-----------------------------|--|--|--|
| ESRS G1-1<br>Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione, paragrafo 10, lettera b)                              | Allegato I, tabella 3, indicatore n. 15 |                             |  |  | Cap. 6 La governance – Politiche in materia di cultura e condotta dell'impresa           |
| ESRS G1-1<br>Protezione degli informatori, paragrafo 10, lettera d)  | Allegato I, tabella 3, indicatore n. 6  |                             |  |  | Non rilevante  |
| ESRS G1-4<br>Ammende inflitte per violazioni delle leggi contro la corruzione attiva e passiva, paragrafo 24, lettera a) | Allegato I, tabella 3, indicatore n. 17 |                             | Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816  |  | Cap. 6 La governance – Prevenzione e individuazione della corruzione e della concussione |
| ESRS G1-4<br>Norme di lotta alla corruzione attiva e passiva, paragrafo 24, lettera b)                                   | Allegato I, tabella 3, indicatore n. 16 |                             |  |  | Non rilevante  |

Di seguito si riporta l'elenco degli obblighi di informativa cui il Gruppo Enercom ha adempiuto nella redazione della dichiarazione sulla sostenibilità, in base ai risultati dell'analisi di doppia rilevanza, riportando nella colonna "Riferimento" lo specifico paragrafo di riferimento.

↓ **Elenco degli obblighi di informativa inclusi nella rendicontazione consolidata di sostenibilità**

| ESRS Standard                | Obbligo di informativa   | Riferimento (capitolo e paragrafo)  |
|------------------------------|--|---|
| <b>Informazioni generali</b> |  |   |
| ESRS 2                       | BP-1 Criteri generali per la redazione delle dichiarazioni sulla sostenibilità | Cap. 1 Informazioni generali – Criteri per la redazione – Criteri generali per la redazione della dichiarazione sulla sostenibilità |
|                              | BP-2 Informativa in relazione a circostanze specifiche                         | Cap. 1 Informazioni generali – Criteri per la redazione – Informativa in relazione a circostanze specifiche                         |
|                              | GOV-1 Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo             | Cap. 1 Informazioni generali – Governance – Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo                            |

| ESRS Standard                           | Obbligo di informativa  | Riferimento<br>(capitolo e paragrafo)  |
|---|---|--|
|   | GOV-2 Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate | Cap. 1 Informazioni generali – Governance – Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate                                    |
|   | GOV-3 Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione  | Cap. 1 Informazioni generali – Governance – Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione   |
|   | GOV-4 Dichiarazione sul dovere di diligenza   | Cap. 1 Informazioni generali – Governance – Dichiarazione sul dovere di diligenza  |
|   | SBM-1 Strategia e modello aziendale   | Cap. 1 Informazioni generali – Strategia – Strategia e modello aziendale   |
|   | SBM-2 Interessi e opinioni dei portatori di interessi   | Cap. 1 Informazioni generali – Strategia – Interessi e opinioni dei portatori di interessi   |
|   | SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale  | Cap. 1 Informazioni generali – Gestione di impatti, rischi e opportunità – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale  |
|   | IRO-1 Descrizione del processo per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti                                      | Cap. 1 Informazioni generali – Gestione di impatti, rischi e opportunità – Descrizione del processo per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti  |
|   | IRO-2 Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità dell'impresa   | Cap. 1 Informazioni generali – Indice dei contenuti ESRS e dei contenuti provenienti da altri atti legislativi dell'UE – Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità dell'impresa |
| <b>Informazioni ambientali</b>          |   |  |
| <b>E1<br/>Cambiamenti<br/>climatici</b> | – E1 GOV-3 Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione   | Cap. 1 Informazioni generali – Governance – Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione   |
|   | E1-1 Piano di transizione   | Cap. 2 L'ambiente – Piano di transizione   |
|   | E1 SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale                                   | Cap. 2 L'ambiente – I temi materiali e gli IRO   |
|   | MDR-P Politiche adottate per gestire questioni di sostenibilità rilevanti   | Cap. 2 L'ambiente – Politiche  |
|   | E1-2 Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi  | Cap. 2 L'ambiente – Politiche  |
|   | MDR-A Azioni e risorse relative a questioni di sostenibilità rilevanti  | Cap. 2 L'ambiente – Azioni   |
|   | E1-3 Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici   | Cap. 2 L'ambiente – Azioni   |

| ESRS Standard                    | Obbligo di informativa   | Riferimento<br>(capitolo e paragrafo)  |
|----------------------------------|--|--|
|                                  | MDR-M Metriche relative a questioni di sostenibilità rilevanti   | Cap. 2 L'ambiente – Consumo energetico e mix;<br>Cap. 2 L'ambiente – Emissioni lorde di GES di Scope 1, 2 ed emissioni totali di GES;<br>Cap. 2 L'ambiente – Assorbimenti di GES e progetti di mitigazione delle emissioni di GES finanziati con crediti di carbonio   |
|                                  | E1-5 Consumo di energia e mix energetico   | Cap. 2 L'ambiente – Consumo energetico e mix   |
|                                  | E1-6 Emissioni lorde di GES di Scope 1, 2 ed emissioni totali di GES   | Cap. 2 L'ambiente – Emissioni lorde di GES di Scope 1, 2 ed emissioni totali di GES  |
|                                  | E1-7 Assorbimenti di GES e progetti di mitigazione delle emissioni di GES finanziati con crediti di carbonio                   | Cap. 2 L'ambiente – Assorbimenti di GES e progetti di mitigazione delle emissioni di GES finanziati con crediti di carbonio  |
| <b>Informazioni sociali</b>      |  |  |
| <b>S1 – Forza lavoro propria</b> | S1 SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale                    | Cap. 3 Le persone del Gruppo Enercom – I temi materiali e gli IRO  |
|                                  | MDR-P Politiche adottate per gestire questioni di sostenibilità rilevanti  | Cap. 3 Le persone del Gruppo Enercom – Politiche   |
|                                  | S1-1 Politiche relative alla forza lavoro propria  | Cap. 3 Le persone del Gruppo Enercom – Politiche   |
|                                  | S1-2 Processi di coinvolgimento dei lavoratori propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti               | Cap. 3 Le persone del Gruppo Enercom – Processi di coinvolgimento della forza lavoro propria   |
|                                  | S1-3 Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni | Cap. 3 Le persone del Gruppo Enercom – Canali che consentono ai lavoratori di sollevare preoccupazioni   |
|                                  | MDR-A Azioni e risorse relative a questioni di sostenibilità rilevanti   | Cap. 3 Le persone del Gruppo Enercom – Occupazione stabile, attrazione e mantenimento dei talenti – Azioni;<br>Cap. 3 Le persone del Gruppo Enercom – Formazione e sviluppo del personale – Azioni;<br>Cap. 3 Le persone del Gruppo Enercom – Non discriminazione, diversità e pari opportunità – Azioni;<br>Cap. 3 Le persone del Gruppo Enercom – Benessere del personale – Azioni;<br>Cap. 3 Le persone del Gruppo Enercom – Dialogo sociale e diritti sindacali – Azioni;<br>Cap. 3 Le persone del Gruppo Enercom – Salute e sicurezza sul lavoro – Azioni |

| ESRS Standard | Obbligo di informativa  | Riferimento<br>(capitolo e paragrafo)   |
|---------------|---|---|
|               | S1-4 Interventi su impatti rilevanti per la forza lavoro propria e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità rilevanti in relazione alla forza lavoro propria, nonché efficacia di tali azioni | <p>Cap. 3 Le persone del Gruppo Enercom – Occupazione stabile, attrazione e mantenimento dei talenti – Azioni;</p> <p>Cap. 3 Le persone del Gruppo Enercom – Formazione e sviluppo del personale – Azioni;</p> <p>Cap. 3 Le persone del Gruppo Enercom – Non discriminazione, diversità e pari opportunità – Azioni;</p> <p>Cap. 3 Le persone del Gruppo Enercom – Benessere del personale – Azioni;</p> <p>Cap. 3 Le persone del Gruppo Enercom – Dialogo sociale e diritti sindacali – Azioni;</p> <p>Cap. 3 Le persone del Gruppo Enercom – Salute e sicurezza sul lavoro – Azioni</p>   |
|               | MDR-T Monitoraggio dell'efficacia delle politiche e delle azioni mediante obiettivi   | <p>Cap. 3 Le persone del Gruppo Enercom – Occupazione stabile, attrazione e mantenimento dei talenti – Obiettivi-target;</p> <p>Cap. 3 Le persone del Gruppo Enercom – Formazione e sviluppo del personale – Obiettivi-target;</p> <p>Cap. 3 Le persone del Gruppo Enercom – Non discriminazione, diversità e pari opportunità – Obiettivi-target;</p> <p>Cap. 3 Le persone del Gruppo Enercom – Benessere del personale – Obiettivi-target;</p> <p>Cap. 3 Le persone del Gruppo Enercom – Dialogo sociale e diritti sindacali – Obiettivi-target;</p> <p>Cap. 3 Le persone del Gruppo Enercom – Salute e sicurezza sul lavoro – Obiettivi-target</p> |
|               | S1-5 Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti  | <p>Cap. 3 Le persone del Gruppo Enercom – Occupazione stabile, attrazione e mantenimento dei talenti – Obiettivi-target;</p> <p>Cap. 3 Le persone del Gruppo Enercom – Formazione e sviluppo del personale – Obiettivi-target;</p> <p>Cap. 3 Le persone del Gruppo Enercom – Non discriminazione, diversità e pari opportunità – Obiettivi-target;</p> <p>Cap. 3 Le persone del Gruppo Enercom – Benessere del personale – Obiettivi-target;</p> <p>Cap. 3 Le persone del Gruppo Enercom – Dialogo sociale e diritti sindacali – Obiettivi-target;</p> <p>Cap. 3 Le persone del Gruppo Enercom – Salute e sicurezza sul lavoro – Obiettivi-target</p> |

| ESRS Standard  | Obbligo di informativa | Riferimento<br>(capitolo e paragrafo)   |
|--|------------------------|---|
| MDR-M Metriche relative a questioni di sostenibilità rilevanti                             |                        | <p>Cap. 3 Le persone del Gruppo Enercom – Caratteristiche della forza lavoro propria – Caratteristiche dei lavoratori dipendenti;</p> <p>Cap. 3 Le persone del Gruppo Enercom – Caratteristiche della forza lavoro propria – Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti;</p> <p>Cap. 3 Le persone del Gruppo Enercom – Occupazione stabile, attrazione e mantenimento dei talenti – Metriche;</p> <p>Cap. 3 Le persone del Gruppo Enercom – Formazione e sviluppo del personale – Metriche;</p> <p>Cap. 3 Le persone del Gruppo Enercom – Non discriminazione, diversità e pari opportunità – Metriche;</p> <p>Cap. 3 Le persone del Gruppo Enercom – Benessere del personale – Metriche;</p> <p>Cap. 3 Le persone del Gruppo Enercom – Dialogo sociale e diritti sindacali – Metriche</p> <p>Copertura della contrattazione collettiva e dialogo;</p> <p>Cap. 3 Le persone del Gruppo Enercom – Salute e sicurezza sul lavoro – Metriche Salute e sicurezza</p> |
| S1-6 Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa   |                        | <p>Cap. 3 Le persone del Gruppo Enercom – Caratteristiche della forza lavoro propria – Caratteristiche dei lavoratori dipendenti</p>  |
| S1-7 Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa |                        | <p>Cap. 3 Le persone del Gruppo Enercom – Caratteristiche della forza lavoro propria – Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti</p>  |
| S1-8 Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale                           |                        | <p>Cap. 3 Le persone del Gruppo Enercom – Dialogo sociale e diritti sindacali – Metriche</p> <p>Copertura della contrattazione collettiva e dialogo</p>   |
| S1-9 Metriche della diversità  |                        | <p>Cap. 3 Le persone del Gruppo Enercom – Non discriminazione, diversità e pari opportunità – Metriche</p>  |
| S1-10 Salari adeguati  |                        | <p>Cap. 3 Le persone del Gruppo Enercom – Non discriminazione, diversità e pari opportunità – Metriche</p>  |
| S1-11 Protezione sociale   |                        | <p>Cap. 3 Le persone del Gruppo Enercom – Benessere del personale – Metriche</p>  |
| S1-12 Persone con disabilità   |                        | <p>Cap. 3 Le persone del Gruppo Enercom – Non discriminazione, diversità e pari opportunità – Metriche</p>  |

| <b>ESRS Standard</b>               | <b>Obbligo di informativa</b>   | <b>Riferimento<br/>(capitolo e paragrafo)</b>   |
|------------------------------------|---|---|
|                                    | S1-13 Metriche di formazione e sviluppo delle competenze  | Cap. 3 Le persone del Gruppo Enercom – Formazione e sviluppo del personale – Metriche   |
|                                    | S1-14 Metriche di salute e sicurezza  | Cap. 3 Le persone del Gruppo Enercom – Salute e sicurezza sul lavoro – Metriche Salute e sicurezza  |
|                                    | S1-15 Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata  | Cap. 3 Le persone del Gruppo Enercom – Benessere del personale – Metriche   |
|                                    | S1-16 Metriche di remunerazione (divario retributivo e remunerazione totale)  | Cap. 3 Le persone del Gruppo Enercom – Non discriminazione, diversità e pari opportunità – Metriche   |
|                                    | S1-17 Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani  | Cap. 3 Le persone del Gruppo Enercom – Non discriminazione, diversità e pari opportunità – Metriche   |
| <b>S3 – Comunità interessate</b>   | S3 SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale   | Cap. 5 Le comunità interessate – I temi materiali e gli IRO   |
|                                    | MDR-P Politiche adottate per gestire questioni di sostenibilità rilevanti   | Cap. 5 Le comunità interessate – Promozione delle comunità locali – Politiche   |
|                                    | S3-1 Politiche relative alle comunità interessate   | Cap. 5 Le comunità interessate – Promozione delle comunità locali – Politiche   |
|                                    | MDR-A Azioni e risorse relative a questioni di sostenibilità rilevanti  | Cap. 5 Le comunità interessate – Promozione delle comunità locali – Azioni e metriche   |
|                                    | S3-4 Interventi su impatti rilevanti sulle comunità interessate e approcci per gestire i rischi rilevanti e conseguire opportunità rilevanti per le comunità interessate, nonché efficacia di tali azioni | Cap. 5 Le comunità interessate – Promozione delle comunità locali – Azioni e metriche   |
|                                    | MDR-T Monitoraggio dell'efficacia delle politiche e delle azioni mediante obiettivi   | Cap. 5 Le comunità interessate – Promozione delle comunità locali – Obiettivi-target  |
|                                    | S3-5 Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti                                    | Cap. 5 Le comunità interessate – Promozione delle comunità locali – Obiettivi-target  |
| <b>S4</b>                          | – S4 SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale   | Cap. 4 I consumatori e gli utenti finali – Vendita di energia elettrica e gas naturale – I temi materiali e gli IRO;<br>Cap. 4 I consumatori e gli utenti finali – Efficientamento e sostenibilità energetica – I temi materiali e gli IRO;<br>Cap. 4 I consumatori e gli utenti finali – Distribuzione del gas naturale – I temi materiali e gli IRO |
| <b>Consumatori e utenti finali</b> |   |   |

| ESRS Standard | Obbligo di informativa  | Riferimento<br>(capitolo e paragrafo)   |
|---------------|---|---|
|               | MDR-P Politiche adottate per gestire questioni di sostenibilità rilevanti   | <p>Cap. 4 I consumatori e gli utenti finali – Vendita di energia elettrica e gas naturale – Politiche;</p> <p>Cap. 4 I consumatori e gli utenti finali – Efficientamento e sostenibilità energetica – Politiche;</p> <p>Cap. 4 I consumatori e gli utenti finali – Distribuzione del gas naturale – Politiche</p>   |
|               | S4-1 Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali   | <p>Cap. 4 I consumatori e gli utenti finali – Vendita di energia elettrica e gas naturale – Politiche;</p> <p>Cap. 4 I consumatori e gli utenti finali – Efficientamento e sostenibilità energetica – Politiche;</p> <p>Cap. 4 I consumatori e gli utenti finali – Distribuzione del gas naturale – Politiche</p>   |
|               | S4-2 Processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali in merito agli impatti  | <p>Cap. 4 I consumatori e gli utenti finali – Vendita di energia elettrica e gas naturale – Processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali;</p> <p>Cap. 4 I consumatori e gli utenti finali – Efficientamento e sostenibilità energetica – Processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali;</p> <p>Cap. 4 I consumatori e gli utenti finali – Distribuzione del gas naturale – Processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali;</p>   |
|               | S4-3 Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni | <p>Cap. 4 I consumatori e gli utenti finali – Vendita di energia elettrica e gas naturale – Canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni;</p> <p>Cap. 4 I consumatori e gli utenti finali – Efficientamento e sostenibilità energetica – Canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni;</p> <p>Cap. 4 I consumatori e gli utenti finali – Distribuzione del gas naturale – Canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni</p> |

| ESRS Standard | Obbligo di informativa   | Riferimento<br>(capitolo e paragrafo)   |
|---------------|--|---|
|               | MDR-A Azioni e risorse relative a questioni di sostenibilità rilevanti   | <p>Cap. 4 I consumatori e gli utenti finali – Vendita di energia elettrica e gas naturale – Qualità del servizio e delle informazioni – Azioni e metriche;</p> <p>Cap. 4 I consumatori e gli utenti finali – Pratiche commerciali responsabili – Azioni e metriche;</p> <p>Cap. 4 I consumatori e gli utenti finali – Efficientamento e sostenibilità energetica – Qualità del servizio e delle informazioni – Azioni;</p> <p>Cap. 4 I consumatori e gli utenti finali – Sicurezza personale degli utilizzatori finali – Azioni;</p> <p>Cap. 4 I consumatori e gli utenti finali – Distribuzione del gas naturale – Sicurezza e continuità del servizio – Azioni e metriche;</p> <p>Cap. 4 I consumatori e gli utenti finali – Qualità commerciale del servizio – Azioni e metriche</p> |
|               | S4-4 Interventi su impatti rilevanti sui consumatori e gli utilizzatori finali, approcci per gestire rischi rilevanti e conseguire opportunità rilevanti in relazione ai consumatori e agli utilizzatori finali, ed efficacia di tali azioni | <p>Cap. 4 I consumatori e gli utenti finali – Vendita di energia elettrica e gas naturale – Qualità del servizio e delle informazioni – Azioni e metriche;</p> <p>Cap. 4 I consumatori e gli utenti finali – Pratiche commerciali responsabili – Azioni e metriche;</p> <p>Cap. 4 I consumatori e gli utenti finali – Efficientamento e sostenibilità energetica – Qualità del servizio e delle informazioni – Azioni;</p> <p>Cap. 4 I consumatori e gli utenti finali – Sicurezza personale degli utilizzatori finali – Azioni;</p> <p>Cap. 4 I consumatori e gli utenti finali – Distribuzione del gas naturale – Sicurezza e continuità del servizio – Azioni e metriche;</p> <p>Cap. 4 I consumatori e gli utenti finali – Qualità commerciale del servizio – Azioni e metriche</p> |

| ESRS Standard                      | Obbligo di informativa   | Riferimento<br>(capitolo e paragrafo)  |
|------------------------------------|--|--|
|                                    | MDR-T Monitoraggio dell'efficacia delle politiche e delle azioni mediante obiettivi  | Cap. 4 I consumatori e gli utenti finali – Vendita di energia elettrica e gas naturale – Qualità del servizio e delle informazioni – Obiettivi-target;<br>Cap. 4 I consumatori e gli utenti finali – Pratiche commerciali responsabili – Obiettivi-target;<br>Cap. 4 I consumatori e gli utenti finali – Efficientamento e sostenibilità energetica – Qualità del servizio e delle informazioni – Obiettivi-target;<br>Cap. 4 I consumatori e gli utenti finali – Sicurezza personale degli utilizzatori finali – Obiettivi-target;<br>Cap. 4 I consumatori e gli utenti finali – Distribuzione del gas naturale – Sicurezza e continuità del servizio – Obiettivi-target;<br>Cap. 4 I consumatori e gli utenti finali – Qualità commerciale del servizio – Obiettivi-target |
|                                    | S4-5 Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti | Cap. 4 I consumatori e gli utenti finali – Vendita di energia elettrica e gas naturale – Qualità del servizio e delle informazioni – Obiettivi-target;<br>Cap. 4 I consumatori e gli utenti finali – Pratiche commerciali responsabili – Obiettivi-target;<br>Cap. 4 I consumatori e gli utenti finali – Efficientamento e sostenibilità energetica – Qualità del servizio e delle informazioni – Obiettivi-target;<br>Cap. 4 I consumatori e gli utenti finali – Sicurezza personale degli utilizzatori finali – Obiettivi-target;<br>Cap. 4 I consumatori e gli utenti finali – Distribuzione del gas naturale – Sicurezza e continuità del servizio – Obiettivi-target;<br>Cap. 4 I consumatori e gli utenti finali – Qualità commerciale del servizio – Obiettivi-target |
| <b>Informazioni di Governance</b>  |  |  |
| <b>G1 – Condotta delle imprese</b> | G1 GOV-1 Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo  | Cap. 1 Informazioni generali – Governance – Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo   |
|                                    | G1 IRO-1 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti  | Cap. 6 La governance – I temi materiali e gli IRO  |
|                                    | MDR-P Politiche adottate per gestire questioni di sostenibilità rilevanti  | Cap. 6 La governance – Politiche in materia di cultura e condotta dell'impresa;<br>Cap. 6 La governance – Sicurezza dei dati e tutela della riservatezza – Politiche   |

| <b>ESRS Standard</b> | <b>Obbligo di informativa</b>   | <b>Riferimento<br/>(capitolo e paragrafo)</b>   |
|----------------------|---|---|
|                      | G1-1 Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese             | Cap. 6 La governance – Politiche in materia di cultura e condotta dell'impresa            |
|                      | MDR-A Azioni e risorse relative a questioni di sostenibilità rilevanti              | Cap. 6 La governance – Sicurezza dei dati e tutela della riservatezza – Azioni e metriche |
|                      | MDR-T Monitoraggio dell'efficacia delle politiche e delle azioni mediante obiettivi | Cap. 6 La governance – Sicurezza dei dati e tutela della riservatezza – Obiettivi-target  |
|                      | G1-2 Gestione dei rapporti con i fornitori  | Cap. 6 La governance – Gestione dei rapporti con i fornitori                              |
|                      | G1-3 Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva                 | Cap. 6 La governance – Prevenzione e individuazione della corruzione e della concussione  |
|                      | G1-4 Casi di corruzione attiva o passiva  | Cap. 6 La governance – Prevenzione e individuazione della corruzione e della concussione  |
|                      | G1-6 Prassi di pagamento  | Cap. 6 La governance – Prassi di pagamento verso i fornitori                              |

## 2. L'ambiente

### I TEMI MATERIALI E GLI IRO

[SBM-3]

Di seguito si rappresentano gli impatti, negativi e positivi, i rischi e le opportunità (IRO) individuati dall'analisi di doppia materialità relativamente al tema materiale dei cambiamenti climatici.

| Descrizione IRO  | Tipologia                  | Orizzonte temporale   | Posizione nella catena del valore |
|--|----------------------------|-----------------------|-----------------------------------|
| <b>Emissioni fuggitive di gas naturale dagli impianti di distribuzione del gas naturale gestiti.</b>                                       | Impatto negativo effettivo | Breve – Medio – Lungo | Operazioni proprie                |
| <b>Emissioni di gas serra dovute all'utilizzo di energia da parte delle aziende del Gruppo per il proprio funzionamento.</b>               | Impatto negativo effettivo | Breve – Medio – Lungo | Operazioni proprie – A monte      |
| <b>Emissioni di gas serra dovute all'utilizzo di energia venduta ai propri clienti derivanti da fonti energetiche fossili.</b>             | Impatto negativo effettivo | Breve – Medio – Lungo | A valle                           |
| <b>Danni ad asset di proprietà a seguito di fenomeni meteorologici estremi, amplificati dal cambiamento climatico.</b>                     | Rischi (fisici)            | Medio – Lungo         | Operazioni proprie                |
| <b>Riduzione della produzione degli impianti idroelettrici a causa dell'aumento di periodi di siccità dovuti al cambiamento climatico.</b> | Rischi (fisici)            | Medio – Lungo         | Operazioni proprie                |
| <b>Riduzione progressiva della vendita di gas naturale a seguito dell'elettrificazione dei consumi e del riscaldamento climatico.</b>      | Rischi (di transizione)    | Medio – Lungo         | Operazioni proprie                |
| <b>Contributo alla transizione energetica grazie allo sviluppo infrastrutturale sostenibile e alla produzione di energia rinnovabile.</b>  | Impatto positivo effettivo | Breve – Medio – Lungo | A valle                           |
| <b>Efficientamento energetico dei clienti con conseguente diminuzione delle emissioni di gas serra.</b>                                    | Impatto positivo effettivo | Breve – Medio – Lungo | A valle                           |
| <b>Sviluppo del business legato alla transizione energetica e alle possibilità offerte dall'evoluzione digitale.</b>                       | Opportunità                | Breve – Medio – Lungo | Operazioni proprie                |

| Descrizione IRO   | Tipologia | Orizzonte temporale   | Posizione nella catena del valore |
|---|-----------|-----------------------|-----------------------------------|
| Strategia, competenze e risorse finanziarie non adeguate per essere allineati all'evoluzione normativa e all'attenzione dei clienti alla sostenibilità. | Rischio   | Breve – Medio – Lungo | Operazioni proprie                |

## PIANO DI TRANSIZIONE

[E1-1]

Il Gruppo ha adottato una strategia di sviluppo, formalizzata nel piano strategico 2025-2030, che prevede rilevanti previsioni e investimenti in attività che determinano effetti di decarbonizzazione. Gli indirizzi fondamentali in tal senso sono i seguenti:

- produrre energia elettrica da fonti rinnovabili – fotovoltaico e idroelettrico – da destinare ai propri clienti e ai propri consumi;
- sviluppare e gestire soluzioni energetiche sostenibili e innovative a supporto della transizione energetica del Gruppo e dei clienti;
- investire nelle reti gestite di distribuzione del gas per ridurre le fughe di gas naturale, diminuire i consumi energetici e abilitarle all'utilizzo di gas rinnovabili.

Nel paragrafo "Strategia e modello aziendale" (capitolo 1) sono forniti ulteriori elementi informativi in merito.

A fine 2024 il Gruppo Enercom non ha ancora formalizzato un piano per la mitigazione dei cambiamenti climatici, che garantisca che la propria strategia e il proprio modello di business siano compatibili con la transizione verso un'economia sostenibile e con la limitazione del riscaldamento globale a 1,5°.

Il Gruppo Enercom è soggetto a esclusione dagli indici di riferimento dell'UE allineati con l'Accordo di Parigi.

## POLITICHE

[MDR-P, E1-2]

Il Codice Etico di Gruppo dichiara l'impegno a garantire le migliori condizioni concretamente possibili di tutela e rispetto dell'ambiente, prevenendo ogni forma di inquinamento, e a effettuare il presidio e il monitoraggio sistematico degli impatti ambientali derivanti dalle proprie attività in una prospettiva di loro prevenzione, gestione e contenimento, unitamente alla continua ricerca e implementazione di soluzioni che possano essere efficaci e sostenibili.

Coerentemente con questo approccio, le principali società operative del Gruppo – GEI, Enercom e SIMET – si sono dotate di una politica ambientale e hanno implementato sistemi di gestione ambientale certificati ai sensi della norma ISO 14001.

Inoltre:

- Enercom nel 2024 ha concluso il percorso di certificazione ai sensi della UNI CEI 11352 – norma per le società che offrono servizi energetici;
- SIMET ha adottato una politica energetica e un sistema di gestione dell'energia certificato ai sensi della norma ISO 50001.

## AZIONI

[MDR-A, E1-3]

Il Gruppo mette in campo azioni e risorse connesse alla mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici, incentrate sulle seguenti leve di decarbonizzazione:

- riduzione delle emissioni fuggitive dalla rete di distribuzione del gas naturale;
- efficientamento energetico;
- uso di energia rinnovabile per consumi interni;
- passaggio ad altri combustibili;
- produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili per la vendita;
- promozione e servizi per la decarbonizzazione dei propri clienti.

### Riduzione emissioni fuggitive dalla rete di distribuzione del gas naturale (GEI)

↓ Interventi per la riduzione delle emissioni fuggitive della rete di distribuzione del gas

| Intervento realizzato e/o programmato   | Stato di realizzazione  |
|---|---|
| Ispezione rete, allacci e impianti di distribuzione con sistema evoluto CRDS (Cavity Ring-Down Spectroscopy). Il sistema permette di rilevare e quindi eliminare un numero decisamente superiore di dispersioni, soprattutto di ridotte entità, rispetto ai sistemi tradizionali. | Ispezione rete dal 2021 in poi, con ciclo completo ogni 3 anni.   |
| Installazione in via sperimentale di apparati che rilevano in continuo l'emissione di metano in ambiente su cabine Re.Mi. e GRF5, due tipologie di impianti che maggiormente contribuiscono alle emissioni in atmosfera.  | Installazione degli apparati in 1 cabina Re.Mi. e 4 GRF effettuata nel 2024.<br>La sperimentazione avverrà nei primi mesi del 2025. Seguirà l'analisi dei risultati e la decisione sul loro utilizzo. |

Dal 2022 GEI ha adottato un sistema di monitoraggio delle reti, denominato CRDS, che garantisce una sensibilità di rilevazione della presenza di gas nell'aria di tre ordini di grandezza superiori rispetto ai sistemi tradizionali. Il sistema amplia enormemente il volume dell'area fuori-terra monitorata e permette di fornire con grande precisione la localizzazione della possibile origine della dispersione. Questa tecnologia permette inoltre di localizzare e riparare le dispersioni ben prima che queste possano essere segnalate dagli utenti.

Da ciò deriva il fatto che nel breve periodo si registra un aumento del numero di dispersioni di gas rilevate, a cui fa seguito – negli anni successivi – una progressiva diminuzione. Contestualmente, diminuisce il numero e la quota percentuale sul totale delle fughe di gas segnalate dagli utenti.

Questa nuova tecnologia permette inoltre una misurazione molto più affidabile e veritiera delle quantità di emissioni in atmosfera generate dalle dispersioni degli impianti di distribuzione.

Nel corso del triennio 2022-2024 GEI ha ispezionato il 100% degli impianti con questa nuova tecnologia. I propri impianti di distribuzione sono stati suddivisi in tre macroaree, ognuna delle quali oggetto di controllo con il sistema CRDS in uno dei tre anni del triennio. Durante il corso di ogni anno solare le altre due macroaree, non ispezionate

<sup>5</sup> Le cabine Re.Mi. (Regolazione e Misura) sono l'interfaccia tra il metanodotto di trasporto e la rete cittadina e/o l'utenza industriale. Svolgono diverse funzioni tra cui la riduzione della pressione del gas, l'eventuale preriscaldamento, la sua misurazione e l'odorizzazione per garantire la sicurezza e l'efficienza del servizio. I Gruppi di Riduzione Finale (GRF) riducono la pressione del gas dalla rete a media pressione alla rete a bassa pressione, che alimenta le utenze finali.

con il sistema CRDS, sono in ogni caso state controllate con sistemi tradizionali conformi al quadro normativo-regolatorio.

Nel triennio 2025-2027 si procederà a ispezionare tutti gli impianti con le stesse modalità del triennio precedente.

## Efficientamento energetico in attività di distribuzione del gas naturale (GEI)

### INTERVENTI SU IMPIANTI PRINCIPALI E SECONDARI

#### ↓ Interventi di efficientamento energetico su cabine Re.Mi. e Gruppi di Riduzione Finale (GRF)

| Intervento realizzato e/o programmato  | Stato di realizzazione   |
|--|--|
| Installazione presso le centrali termiche delle Re.Mi. di sistemi di comando intelligenti e predittivi che autoapprendono le particolarità dell'impianto, attivando le caldaie solo per lo stretto necessario. | Installati 30 impianti nel biennio 2013-2014. Negli anni successivi sono stati via via upgradati e diffusi in tutte le Re.Mi. con un preriscaldamento attivo, conclusi nell'anno 2022. |
| Installazione di pompe di calore elettriche e a gas e caldaie a condensazione per risparmio energetico.  | 2023-2025: 2 pompe di calore installate e 1 in fase di realizzazione.<br>1 caldaia a condensazione installata nel 2024.  |
| Potenziamento della capienza di barilotti odorizzanti e installazione di livelli magnetici telecomandati per riduzione sopralluoghi e trasporti e, di conseguenza, di carburante per autoveicoli e autocarri.  | 27 barilotti odorizzanti sostituiti, 9 saranno sostituiti nel 2025.<br>27 livelli magnetici installati, 28 saranno installati nel 2025.  |
| Installazione di gascromatografi in continuo presso GRF per riduzione dei sopralluoghi e, di conseguenza, del carburante per autoveicoli.  | 24 già installati, 20/25 saranno installati nel biennio 2025-2026.   |
| Installazione di nuove periferiche di telecontrollo GRF per riduzione dei sopralluoghi e, di conseguenza, del carburante per autoveicoli.  | Installati apparati in tutti i GRF.  |

Nel processo di distribuzione del metano, il maggior consumo energetico si concentra nel preriscaldamento, necessario durante la riduzione di pressione presso le cabine Re.Mi..

Per diminuire il consumo, negli anni GEI ha sperimentato e adottato le migliori soluzioni disponibili, dalle più semplici, come un'efficace coibentazione, alle più avanzate, come sistemi di comando intelligenti e predittivi che apprendono le specificità dell'impianto, attivando le caldaie solo quando necessario. Successivamente all'adozione delle soluzioni di cui sopra si è potuto misurare una riduzione media di circa il 30% di autoconsumo del gas naturale, rispetto alla situazione iniziale.

Dal 2023, laddove possibile e nelle Re.Mi. di maggiori dimensioni, GEI ha affiancato alle caldaie tradizionali, che garantiscono la continuità del servizio, pompe di calore alimentate a metano o elettricità e caldaie a condensazione per migliorare l'efficienza. Inoltre, la magliatura<sup>6</sup> tra diversi impianti di distribuzione permetterà di concentrare il preriscaldamento presso le Re.Mi. più efficienti.

<sup>6</sup> "Magliatura" di una rete di gas, nel contesto tecnico, si riferisce alla presenza di anelli o loop nella rete di tubazioni, che permettono al gas di fluire attraverso percorsi alternativi. In altre parole, la magliatura è una caratteristica progettuale che, creando più vie di flusso, aumenta la flessibilità e la resilienza della rete, consentendo, ad esempio, di isolare un tratto in manutenzione senza interrompere l'alimentazione dell'intero sistema o convogliare i flussi verso particolari punti di rete.

A fine 2023 è stata installata una pompa di calore funzionante a metano, che ha determinato una riduzione di autoconsumo del 16%.

Nell'autunno 2024 sono state installate una pompa di calore elettrica e una caldaia a condensazione, di cui verrà valutato l'effettivo risparmio energetico nel corso del 2025. Sempre nel 2025 verranno installate un'ulteriore pompa di calore a metano e un impianto solare termico in una Re.Mi. con elevato volume di transito estivo di metano.

Tra il 2022 e il 2024, GEI ha aumentato la capacità di stoccaggio dell'odorizzante in 27 delle 55 cabine Re.Mi., con ulteriori 9 in programma per il 2025. Ciò ha ridotto il numero di ricariche del prodotto, abbassando i consumi di carburante degli automezzi coinvolti.

Nel 2025 si completerà l'installazione, già avviata nel 2024, di sensori magnetici telesorvegliati per la rilevazione dei livelli di riempimento dei barili di stoccaggio del prodotto, che efficienteranno ulteriormente il processo di ricarica con relativi minori consumi di carburante degli automezzi coinvolti.

Nel 2022 è stato sperimentato un nuovo tipo di gascromatografo installato presso i GRF che garantisce la misurazione in continuo del parametro di concentrazione dell'odorizzante in rete. I benefici consistono nella miglior efficienza nel consumo del prodotto, oltre a minori controlli in loco e relativo risparmio di carburante. Nel triennio 2022-2024 ne sono stati installati complessivamente 24 unità. Si prevede di installarne entro il 2026 complessivamente 40 unità.

Nel triennio 2021-2023 sono stati installati apparati di telecontrollo sul 100% dei GRF e sostituiti gli apparati di prima generazione ove già presenti (circa 10/15%), con una conseguente riduzione dei controlli in loco e relativo risparmio di carburante.

Infine, GEI prevede di effettuare nei prossimi anni ulteriori interventi sui propri impianti, in ottica di innovazione ed efficientamento energetico, la cui concreta attuazione è tuttavia subordinata all'emanazione della revisione di alcune norme di settore, alla cui redazione il Gruppo sta partecipando.

## INTERVENTI SU IMPIANTI CENTRALIZZATI

### ↓ Interventi di efficientamento energetico su impianti centralizzati

| Intervento realizzato e/o programmato   | Stato di realizzazione   |
|---|--|
| Installazione presso la cabina Re.Mi. di Cassano Magnago di una turbina per produrre energia elettrica recuperando energia dal salto di pressione.  | Realizzate le infrastrutture propedeutiche all'installazione, che avverrà nel corso del 2025.  |
| Installazione presso la stessa cabina Re.Mi. di un elettrolizzatore che, utilizzando l'energia elettrica dalla turbina, trasforma l'acqua in idrogeno da iniettare in miscelazione nella rete di distribuzione del gas. | Realizzato lo studio di fattibilità e la verifica di compatibilità regolatoria.<br>Si prevede la progettazione nel corso del 2025 e la realizzazione nel corso del 2026. |

Nel 2024 GEI ha predisposto le infrastrutture propedeutiche all'installazione nel 2025 di una turbina, unica nel settore per dimensioni e portata, che recupererà energia dalla riduzione della pressione del gas nelle Re.Mi., producendo circa 45 kWp di energia elettrica.

È in fase di studio un progetto per utilizzare l'energia elettrica prodotta dalla turbina, al fine di generare idrogeno da immettere in miscelazione nella rete di distribuzione cittadina.

Inoltre, tra il 2024 e il 2026, GEI estenderà la rete di distribuzione per interconnettere più impianti e convogliare il consumo di 5/8 Re.Mi. presso quella dotata di turbina, aumentando la produzione elettrica annua da 65.000 kWh a 110.000 kWh.

## INTERVENTI SULLE RETI

### ↓ Interventi di efficientamento energetico su reti di distribuzione e alimentatori di protezione catodica

| Intervento realizzato e/o programmato  | Stato di realizzazione  |
|--|---|
| Magliatura degli impianti di distribuzione gas per concentrare il metano presso le Re.Mi. con maggior efficienza nel preriscaldamento (Cremasco) e per favorire l'utilizzo della turbina sita presso la Re.Mi. di Cassano Magnago. | A oggi sono state eseguite il 30% delle magliature previste. Nel triennio 2025-2027 verrà realizzato il restante 70%.   |
| Sostituzione di 40 alimentatori di protezione catodica vetusti per ottenere un risparmio energetico.   | Sostituzione eseguita per il 90% nel 2024. I restanti verranno sostituiti nel 2025.   |
| Implementazione del 50% (250) dei punti di telesorveglianza della protezione catodica in rete per riduzione dei sopralluoghi e, di conseguenza, del carburante per autoveicoli.  | Nel biennio 2023-2024 sono state progettate e realizzate l'80% delle predisposizioni interrato. Nel biennio 2025-2026 verranno installati i nuovi apparati di telesorveglianza. |

La sicurezza nell'erogazione del servizio, nonché il contenimento delle emissioni fuggitive in atmosfera, è anzitutto garantita dall'integrità degli impianti, di cui la protezione catodica delle condotte interrate in acciaio è il caposaldo. Questo è un processo energivoro in quanto viene applicata una corrente continua tra un elettrodo (anodo) e la superficie della condotta (catodo), che permette di abbassare il potenziale elettrico della superficie e ridurre la velocità di corrosione delle tubazioni.

GEI ha in atto un progetto di efficientamento del processo che prevede la sostituzione dei 40 alimentatori (su 150 totali) più vetusti e meno efficienti, che in gran parte è avvenuto nel 2024 e si completerà nel 2025.

Inoltre, nell'autunno del 2024, presso una Re.Mi. è stato installato un piccolo campo fotovoltaico che permetterà di alimentare oltre al preriscaldamento anche la protezione catodica.

Sempre per efficientare il processo, nel biennio 2023-2024 sono state sostituite circa 250 delle 500 periferiche che telesorvegliano i corretti valori in campo. Contemporaneamente sono state effettuate le predisposizioni impiantistiche che permetteranno, nel biennio 2025-2026, di implementare di circa il 50% i punti telesorvegliati. Quest'ultimo intervento, oltre a migliorare l'efficienza e l'efficacia del processo, ridurrà i consumi di carburante necessari per le verifiche in loco dei parametri di funzionamento.

## Uso di energia da fonte rinnovabile per i consumi interni

### ACQUISTO DI ENERGIA ELETTRICA RINNOVABILE

Nel 2024 tutte le società del Gruppo Enercom, con la sola eccezione di SIMET, per i loro consumi hanno acquistato energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili certificata con Garanzie d'Origine. Si tratta del 92,8% dell'energia elettrica acquistata per consumi interni.

Nei prossimi anni si aumenterà progressivamente la percentuale di energia elettrica rinnovabile consumata anche da parte di SIMET.

## REALIZZAZIONE DI IMPIANTI FOTOVOLTAICI E SOLARI TERMICI

### ↓ Interventi di realizzazione di impianti fotovoltaici e termici per i consumi interni

| Intervento realizzato e/o programmato  | Stato di realizzazione                                     |
|--|--|
| La nuova sede di Cremosano (CR), che accoglie uffici di diverse società del Gruppo Enercom, è stata dotata di un impianto fotovoltaico di potenza tale (circa 180 kWp) da poter garantire una produzione di energia elettrica in quantità maggiori di quella necessaria per l'autoconsumo e metterla a disposizione, attraverso una Comunità Energetica Rinnovabile (CER), dei dipendenti del Gruppo e di cittadini e aziende situati nel territorio collegato alla medesima cabina primaria (Crema, Cremosano, Madignano, Ripalta Cremasca e Credera Rubbiano). | L'impianto ha iniziato a operare nel mese di ottobre 2024. |
| Realizzazione di un impianto fotovoltaico presso la Re.Mi. di Capralba, con energia elettrica prodotta da utilizzare sia nel preriscaldamento del metano sia nell'alimentatore di protezione catodica delle reti interrate. (GEI)  | Realizzazione conclusa nell'autunno 2024.                  |
| Realizzazione di un impianto solare termico presso la Re.Mi. di Sorgà, dove la percentuale di metano transitato nel periodo estivo risulta significativa. L'energia termica è destinata al preriscaldamento del metano. (GEI)  | L'impianto sarà realizzato nel 2025.                       |

La Comunità Energetica Rinnovabile (EnerCER) a cui fornisce energia l'impianto fotovoltaico della sede di Cremosano è stata costituita in forma cooperativa nel corso del 2024 a opera di un gruppo di 9 dipendenti, i soci fondatori, che hanno provveduto anche al suo accreditamento sul portale del GSE al fine del riconoscimento degli incentivi e dei benefici tariffari. Gas 2000 (holding del Gruppo) – in quanto titolare di licenza di officina elettrica dell'impianto – opera come produttore terzo mettendo nella disponibilità della CER – per tramite di un opportuno contratto – l'energia elettrica non autoconsumata prodotta dal proprio impianto fotovoltaico, entrato in funzione nel mese di ottobre 2024.

Al 31 dicembre 2024 l'energia prodotta dall'impianto fotovoltaico e messa a disposizione di EnerCER per la condivisione è stata pari a 6.478 kWh.

Ulteriori 12 dipendenti del Gruppo sono diventati soci della CER il 16 dicembre 2024.

Gli sviluppi programmati consistono nell'ampliare la Comunità Energetica, prima a tutti i dipendenti interessati del Gruppo Enercom e successivamente a piccole e medie imprese e consumatori che sono titolari di utenze elettriche ubicate entro il perimetro della medesima cabina primaria cui è allacciato l'impianto di produzione. In questa prospettiva EnerCER lancerà nel 2025 una campagna di sensibilizzazione sul territorio per promuovere l'iniziativa e spiegare i vantaggi legati all'adesione alla Comunità Energetica.

## Passaggio ad altri combustibili

### TRANSIZIONE DA GAS NATURALE A BIOMETANO (GEI)

#### ↓ Interventi per la distribuzione del biometano

| Intervento realizzato e/o programmato  | Stato di realizzazione        |
|--|-------------------------------|
| Magliatura degli impianti di distribuzione gas per facilitare la distribuzione del biometano nelle zone con forte presenza di impianti di produzione di biogas potenzialmente upgradabili a biometano. | 2023 Trescore-Palazzo         |
|  | 2024 Trescore-Capralba        |
|  | 2025 Trescore-Pianengo        |
|  | 2026 Capralba-Vailate         |
|  | 2027 Pianengo-Casale Cremasco |

GEI favorisce l'integrazione delle fonti rinnovabili nella propria rete. I piccoli impianti di distribuzione del gas, tipici delle zone rurali dove sono presenti impianti di produzione biogas, potenzialmente upgradabili a biometano, hanno un problema di incapienza estiva. In particolare, i consumi domestici, quando i riscaldamenti sono spenti, non riescono da soli ad assorbire le produzioni costanti degli impianti di biometano. Al riguardo GEI sta estendendo le proprie reti in modo da ampliare la distribuzione mitigando tale problematica.

Già nel 2023 sono state magliate le reti di Palazzo Pignano e Trescore Cremasco, nel 2024 è stata la volta di Trescore Cremasco e Capralba. Nel 2025 si procederà con Trescore e Pianengo. Per gli anni successivi sono allo studio altre due magliature: Capralba e Vailate; Pianengo e Casale Cremasco.

Questi interventi consentiranno, al termine del 2027, di passare da singoli impianti con una capacità ricettiva minima (estiva) di 800/1.000 Smc/giorno a una di 9.000 Smc/giorno.

## Produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili per la vendita

#### ↓ Interventi di realizzazione di impianti di produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili

| Intervento realizzato e/o programmato  | Stato di realizzazione   |
|--|--|
| Realizzazione di impianti fotovoltaici | Nel 2024 sono stati realizzati impianti di potenza pari a 5 MW in Sicilia, operativi dal 2025.<br>Nel 2025 è prevista la realizzazione di altri 3 impianti con una potenza complessiva installata di circa 20 MW.<br>Negli anni successivi ed entro il 2030 si prevede la realizzazione di ulteriori impianti per circa 70 MW. |

La produzione attesa di energia da fonti rinnovabili grazie agli impianti fotovoltaici e agli impianti idroelettrici del Gruppo nell'anno 2030, da destinare alla vendita per i clienti di Enercom, è di circa 120.000 MWh.

## Promozione e servizi per la decarbonizzazione dei propri clienti

Vendita energia elettrica e gas naturale (Enercom)

### ↓ Rinnovabili

| <b>Intervento realizzato e/o programmato</b>   | <b>Stato di realizzazione</b>  |
|--|--|
| <b>Vendita di energia elettrica prodotta da fonti rinnovabili certificata con Garanzie d'Origine</b> | <p>Per i nuovi clienti privati da marzo 2024 la proposta contrattuale prevede, senza costi aggiuntivi, che l'energia elettrica fornita provenga al 100% da fonti rinnovabili con Garanzie d'Origine.</p> <p>La stessa proposta è stata adottata per tutti i rinnovi di clienti privati da luglio 2024. Per 4.000 clienti microbusiness nel 2024 è stata condotta una campagna specifica con l'offerta di energia elettrica proveniente al 100% da fonti rinnovabili con Garanzie d'Origine senza costi aggiuntivi per tutto il 2024. Per gli anni successivi tale offerta verrà mantenuta.</p> <p>Per i clienti business di maggiori dimensioni viene adottato un approccio personalizzato, volto a promuovere l'utilizzo di energia da fonti rinnovabili.</p> |
| <b>Vendita di gas naturale con compensazione delle emissioni di CO<sub>2</sub></b>                   | <p>Da novembre 2023 per i clienti privati la proposta contrattuale prevede, senza costi aggiuntivi, la compensazione delle emissioni di CO<sub>2</sub> derivanti dall'utilizzo del gas naturale attraverso l'acquisto di crediti di carbonio certificati. Questi crediti finanziano progetti internazionali certificati dai più alti standard di riduzione delle emissioni di carbonio, contribuendo alla lotta contro i cambiamenti climatici e al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'ONU (si veda in proposito di seguito in questo capitolo).</p>  |

La percentuale di energia elettrica fornita ai clienti finali proveniente al 100% da fonti rinnovabili con certificati d'origine è aumentata dal 20,3% del 2023 al 33,1% nel 2024 (si veda il successivo paragrafo "Consumo energetico e mix").

La percentuale di gas naturale fornito ai clienti finali con compensazione delle emissioni di CO<sub>2</sub> è stato nel 2024 pari all'82,3%, in crescita rispetto al 31,5% del 2023 (si veda il successivo paragrafo "Assorbimenti di GES e progetti di mitigazione delle emissioni di GES finanziati con crediti di carbonio").

### OFFERTA DI PRODOTTI E SERVIZI ENERGETICI (ENERCOM)

Nel 2024 Enercom ha ampliato la propria offerta di prodotti che supportano la decarbonizzazione, affiancando alle soluzioni avanzate per il comfort domestico già presenti, come le pompe di calore, l'installazione di impianti fotovoltaici per la clientela retail, precedentemente disponibili unicamente per la clientela business.

## CONSUMO ENERGETICO E MIX

[MDR-M, E1-5]

I consumi energetici interni al Gruppo sono rappresentati da:

- gas naturale per soddisfare sia le esigenze di riscaldamento delle sedi aziendali sia quelle degli impianti tecnologici presso le cabine Re.Mi. (preriscaldamento a gas nel processo di decompressione) per il servizio di distribuzione del gas;
- carburanti per l'utilizzo dei mezzi delle flotte aziendali delle società del Gruppo;
- energia elettrica acquistata e autoprodotta per il funzionamento delle attrezzature e l'illuminazione delle sedi aziendali.

Non sono invece compresi i consumi determinati dalla gestione di servizi per soggetti terzi.

I settori ad alto impatto climatico per il Gruppo sono la distribuzione del gas e la vendita di gas ed energia elettrica.

### ↓ Consumo energetico e mix energetico all'interno del gruppo (MWh)

|   | 2024            | 2023           |
|---|-----------------|----------------|
| <b>Consumo di combustibile da carbone e prodotti del carbone</b>  | -               | -              |
| <b>Consumo di combustibile da petrolio grezzo e prodotti petroliferi</b>  | 6.926,6         | 5.275,3        |
| <b>Consumo di combustibile da gas naturale</b>  | 2.811,6         | 2.587,9        |
| <b>Consumo di combustibili da altre fonti non rinnovabili</b>   | -               | -              |
| <b>Consumo di energia elettrica, calore, vapore e raffrescamento da fonti fossili, acquistati o acquisiti</b>   | 72,9            | 569,0          |
| <b>Consumo totale di energia da fonti fossili</b>   | <b>9.811,1</b>  | <b>8.432,2</b> |
| <b>Quota di fonti fossili sul consumo totale di energia</b>   | 88,9%           | 94,6%          |
| <b>Consumo da fonti nucleari</b>  | -               | -              |
| <b>Quota di fonti nucleari sul consumo totale di energia</b>  | -               | -              |
| <b>i. Consumo di combustibili per le fonti rinnovabili, compresa la biomassa (include anche i rifiuti industriali e urbani di origine biologica, il biogas, l'idrogeno rinnovabile, ecc.)</b> | -               | -              |
| <b>ii. Consumo di energia elettrica, calore, vapore e raffrescamento da fonti rinnovabili, acquistati o acquisiti</b>   | 937,2           | 268,0          |
| <b>iii. Consumo di energia rinnovabile autoprodotta senza ricorrere a combustibili</b>  | 283,2           | 211,4          |
| <b>Consumo totale di energia da fonti rinnovabili</b>   | <b>1.220,4</b>  | <b>479,4</b>   |
| <b>Quota di fonti rinnovabili sul consumo totale di energia</b>   | 11,1%           | 5,4%           |
| <b>Consumo totale di energia</b>  | <b>11.031,5</b> | <b>8.911,6</b> |

I fattori di conversione utilizzati nel 2024 sono quelli riportati nel rapporto Department for Environment, Food and Rural Affairs (DEFRA) – 2024 – L benzina=0,008969 MWh; gas naturale Smc=0,000796t; gas naturale kg=12,674 MWh; Gasolio L=0,009891 MWh.

I fattori di conversione utilizzati nel 2023 sono quelli riportati nel rapporto Department for Environment, Food and Rural Affairs (DEFRA) – 2024 – L benzina=0,008969 MWh; gas naturale Smc=0,000796t; gas naturale kg=12,674 MWh; Gasolio L=0,009891 MWh.

Il consumo di combustibile dei veicoli a uso promiscuo è considerato al 70%.

Nel 2024 si è avuto un incremento dei consumi complessivi pari al 23,8%, che è riconducibile a una serie di ragioni:

- il consumo di combustibile da petrolio grezzo e prodotti petroliferi è principalmente riferibile al carburante dei mezzi della flotta aziendale di SIMET, che nel 2024 è stata significativamente ampliata;
- i consumi di SIENT nel 2023 erano stati presi in considerazione solo per l'ultimo trimestre;
- nel 2024 è avvenuta una riorganizzazione ed estensione dimensionale delle sedi aziendali, conseguente all'entrata in funzione della nuova sede di Cremona.

L'approvvigionamento di energia elettrica per tutte le aziende del Gruppo, a eccezione di SIMET, è avvenuto da fonti rinnovabili, di cui il 22% autoprodotta con impianti idroelettrici e fotovoltaici.

#### ↓ Ripartizione consumi energetici per fonte energetica (MWh)

| Consumo totale di energia                                      | 2024            | %             |
|--|-----------------|---------------|
| <b>Consumo totale di combustibile da fonti non rinnovabili</b> | <b>9.738,2</b>  | <b>88,3%</b>  |
| di cui Carbone   | -               | -             |
| di cui Benzina   | 612,5           | 5,6%          |
| di cui Gas naturale  | 2.811,6         | 25,5%         |
| di cui Gasolio   | 6.314,1         | 57,2%         |
| <b>Consumo totale di combustibile da fonti rinnovabili</b>     | <b>-</b>        | <b>-</b>      |
| <b>Consumo di energia elettrica</b>                            | <b>1.293,3</b>  | <b>11,7%</b>  |
| Energia elettrica rinnovabile – Da terze parti                 | 937,1           | 8,5%          |
| Energia elettrica non rinnovabile – Da terze parti             | 72,9            | 0,7%          |
| Energia elettrica da fonti nucleari – Da terze parti           | -               | -             |
| Energia elettrica autogenerata (no combustione)                | 283,3           | 2,6%          |
| di cui prodotta e consumata da impianti solari fotovoltaici    | 16,1            | 0,1%          |
| di cui prodotta e consumata da impianti idroelettrici          | 267,2           | 2,4%          |
| <b>Consumo totale di energia</b>                               | <b>11.031,5</b> | <b>100,0%</b> |

#### ↓ Ripartizione consumi energetici tra società del Gruppo (MWh)

| Consumo totale di energia | 2024    | %     |
|---------------------------|---------|-------|
| <b>GAS 2000</b>           | 204,9   | 1,8%  |
| <b>Enercom</b>            | 591,3   | 5,4%  |
| <b>Enercom Energia</b>    | 312,1   | 2,8%  |
| <b>GEI</b>                | 3.925,1 | 35,6% |

| Consumo totale di energia | 2024            | %           |
|---------------------------|-----------------|-------------|
| <b>Omnia</b>              | 62,8            | 0,6%        |
| <b>SIENT</b>              | 1.476,4         | 13,4%       |
| <b>SIMET</b>              | 4.456,8         | 40,4%       |
| <b>Solarfast Service</b>  | 2,1             | 0,02%       |
| <b>Totale</b>             | <b>11.031,5</b> | <b>100%</b> |

Nel 2024 la società **GEI** è stata responsabile del 35,6% del totale dei consumi energetici interni al Gruppo. Questi sono relativi principalmente al gas naturale per il riscaldamento delle sedi e per gli impianti di preriscaldamento Re.Mi. (66,7%), secondariamente ai carburanti per utilizzo dei mezzi della flotta aziendale (18,9%), quindi all'energia elettrica utilizzata per le attrezzature e l'illuminazione delle sedi (14,3%), di cui l'1,0% autoprodotta con impianto FTV.

↓ Consumo energetico di GEI (MWh)

|   | 2024           | 2023            |
|---|----------------|-----------------|
| Consumo di combustibile da petrolio grezzo e prodotti petroliferi   | 744,2          | 673,7           |
| Consumo di combustibile da gas naturale   | 2.618,6        | 2.408,6         |
| Consumo di combustibili da altre fonti non rinnovabili  | -              | -               |
| Consumo di energia elettrica, calore, vapore e raffrescamento da fonti fossili, acquistati o acquisiti  | -              | 451,1           |
| <b>Consumo totale di energia da fonti fossili</b>   | <b>3.362,8</b> | <b>3.533,4</b>  |
| <b>Quota di fonti fossili sul consumo totale di energia</b>   | <b>85,7%</b>   | <b>97,2%</b>    |
| <br>  |                |                 |
| Consumo da fonti nucleari   | -              | -               |
| <b>Quota di fonti nucleari sul consumo totale di energia</b>  | <b>-</b>       | <b>-</b>        |
| <br>  |                |                 |
| <b>i. Consumo di combustibili per le fonti rinnovabili, compresa la biomassa (include anche i rifiuti industriali e urbani di origine biologica, il biogas, l'idrogeno rinnovabile, ecc.)</b> | <b>-</b>       | <b>-</b>        |
| <br>  |                |                 |
| <b>ii. Consumo di energia elettrica, calore, vapore e raffrescamento da fonti rinnovabili, acquistati o acquisiti</b>   | <b>556,5</b>   | <b>96,2</b>     |
| <br>  |                |                 |
| <b>iii. Consumo di energia rinnovabile autoprodotta senza ricorrere a combustibili</b>  | <b>5,8</b>     | <b>7,22</b>     |
| <b>Consumo totale di energia da fonti rinnovabili</b>   | <b>562,3</b>   | <b>103,42</b>   |
| <b>Quota di fonti rinnovabili sul consumo totale di energia</b>   | <b>14,3%</b>   | <b>2,8%</b>     |
| <br>  |                |                 |
| <b>Consumo totale di energia</b>  | <b>3.925,1</b> | <b>3.636,82</b> |

Nel 2024 la società **SIMET** è stata responsabile del 40,4% del totale dei consumi energetici interni al Gruppo. Questi sono relativi principalmente al carburante utilizzato per i veicoli pesanti e i mezzi di movimentazione terra della flotta aziendale (98,4%) utilizzati per le attività di realizzazione impianti e per gli interventi sulle reti.

A seguito dell'operazione straordinaria intercorsa nel 2024 (segnalata al capitolo 1 – “Profilo generale”), SIMET ha ceduto l'immobile con un impianto fotovoltaico. Pertanto, nel 2024 non si riscontra autoproduzione di energia elettrica.

↓ Consumo energetico di SIMET (MWh)

|  | 2024           | 2023           |
|--|----------------|----------------|
| Consumo di combustibile da petrolio grezzo e prodotti petroliferi  | 4.386,0        | 3.978,5        |
| Consumo di combustibile da gas naturale  | -              | 45,8           |
| Consumo di combustibili da altre fonti non rinnovabili   | -              | -              |
| Consumo di energia elettrica, calore, vapore e raffrescamento da fonti fossili, acquistati o acquisiti   | 70,8           | 79,2           |
| Consumo totale di energia da fonti fossili   | 4.456,8        | 4.103,5        |
| Quota di fonti fossili sul consumo totale di energia   | 100,0%         | 99,1%          |
| Consumo da fonti nucleari  | -              | -              |
| Quota di fonti nucleari sul consumo totale di energia  | -              | -              |
| i. Consumo di combustibili per le fonti rinnovabili, compresa la biomassa (include anche i rifiuti industriali e urbani di origine biologica, il biogas, l'idrogeno rinnovabile, ecc.) | -              | -              |
| ii. Consumo di energia elettrica, calore, vapore e raffrescamento da fonti rinnovabili, acquistati o acquisiti   | -              | -              |
| iii. Consumo di energia rinnovabile autoprodotta senza ricorrere a combustibili  | -              | 36,2           |
| Consumo totale di energia da fonti rinnovabili   | -              | 36,2           |
| Quota di fonti rinnovabili sul consumo totale di energia   | -              | 0,9%           |
| <b>Consumo totale di energia</b>   | <b>4.456,8</b> | <b>4.139,7</b> |

Tra i **consumi energetici che si verificano all'esterno del Gruppo**, risultano particolarmente significativi quelli collegati all'utilizzo dell'energia venduta a clienti esterni al Gruppo (gas naturale ed energia elettrica). Nel 2024 questi ultimi sono stati pari a 2.000 MWh, in diminuzione del 6,3% rispetto al 2023. La quota derivante dal consumo di gas naturale è pari al 72,9%, quella relativa all'energia elettrica è del 27,1%.

Per quanto riguarda la **produzione di energia da fonti rinnovabili**, nel 2024 è avvenuta principalmente attraverso impianti idroelettrici della società Enercom Energia Srl oltre che con impianti fotovoltaici installati presso alcune sedi. Nel 2024 i campi fotovoltaici ubicati in Sicilia non sono stati produttivi e saranno attivi nel 2025.

## ↓ Energia autoprodotta ceduta in rete o venduta dal Gruppo (in MWh)

| Tipologia di fonte energetica  | 2024          | 2023         | Var. % vs. 2023 |
|--|---------------|--------------|-----------------|
| Energia autoprodotta da idroelettrico (società Enercom Energia)          | 13.959        | 7.687        | 84,6%           |
| Energia autoprodotta da fotovoltaico (società Gas2000-GEI-Enercom-SIMET) | 7             | 74           | -90,5%          |
| <b>Totale</b>  | <b>13.966</b> | <b>7.761</b> | <b>79,9%</b>    |

La riduzione dell'autoproduzione di energia elettrica è riconducibile alla cessione del ramo d'azienda di SIMET, nell'ambito del quale è stato ceduto il fabbricato con i pannelli fotovoltaici.

L'aumento della produzione di energia elettrica da idroelettrico è in linea con quello registrato relativamente alla produzione idroelettrica nel 2024 a livello nazionale.

## EMISSIONI LORDE DI GES DI SCOPE 1, 2 ED EMISSIONI TOTALI DI GES

[MDR-M, E1-6]

### Emissioni CO<sub>2</sub>eq Scope 1

Il Gruppo ha attivato un monitoraggio delle emissioni di gas serra rispetto alle emissioni Scope 1 e Scope 2.

|                |   |
|----------------|---|
| <b>Scope 1</b> | emissioni dirette prodotte da fonti possedute o controllate dal Gruppo, come l'utilizzo di combustibili per generare energia termica e per i veicoli aziendali, le perdite di metano nel processo di distribuzione del gas, le perdite di gas fluorurati usati negli impianti elettrici e di refrigerazione |
| <b>Scope 2</b> | emissioni indirette da energia elettrica acquistata e consumata sia negli impianti sia nelle sedi del Gruppo  |

I valori di seguito riportati derivano da un calcolo condotto aggregando le emissioni di gas serra di tutte le società, le sedi e i siti produttivi del Gruppo, adottando l'approccio del controllo (considerando quindi la totalità delle società su cui vi è un controllo operativo e/o finanziario).

Oltre alle emissioni climalteranti dovute ai consumi energetici, sono state considerate le emissioni causate dalle fughe di metano (CH<sub>4</sub>) e di idrofluorocarburi (HFC). Il Gruppo adotta sistemi di monitoraggio e quantificazione delle emissioni fuggitive di CH<sub>4</sub> dovute a perdite, incidenti e malfunzionamenti lungo la rete di distribuzione del gas. Inoltre, gestisce i gas fluorurati presenti all'interno delle apparecchiature di refrigerazione e condizionamento, assicurando il pieno rispetto degli obblighi normativi in materia: censimento degli impianti e delle apparecchiature, manutenzione, prevenzione di eventuali perdite di gas e controlli periodici da parte di ditte terze e operatori qualificati.

Nel 2024 le emissioni Scope 1 del **Gruppo** sono state pari a 6.157,1 ton di CO<sub>2</sub>eq, con una diminuzione del 3,8% rispetto all'anno precedente.

↓ Emissioni CO<sub>2</sub>eq Scope 1 del Gruppo

|   | 2024                             | 2023                             |
|---|----------------------------------|----------------------------------|
|   | Quantità<br>(tCO <sub>2</sub> e) | Quantità<br>(tCO <sub>2</sub> e) |
| <b>Emissioni derivanti da combustibile da fonti non rinnovabili</b>                       | 2.433,5                          | 1.941,5                          |
| di cui Carbone  | -                                | -                                |
| di cui Benzina  | 160,2                            | 158,1                            |
| di cui GPL  | -                                | -                                |
| di cui Gas Naturale   | 566,2                            | 521,0                            |
| di cui Gasolio  | 1.707,1                          | 1.262,4                          |
| <b>Emissioni derivanti da combustibile da fonti rinnovabili</b>                           | -                                | -                                |
| <b>Biomasse (inclusa parte organica di rifiuti combusti)</b>                              | -                                | -                                |
| <b>Emissioni fuggitive</b>  | 3.723,6                          | 4.459,0                          |
| <b>Emissioni fuggitive di metano dalla rete di distribuzione gestita (CH<sub>4</sub>)</b> | 3.723,6                          | 4.459,0                          |
| <b>Emissioni fuggitive di F-GAS da impianti di climatizzazione estiva (HFCs)</b>          | -                                | -                                |
| <b>Totale SCOPE 1</b>   | <b>6.157,1</b>                   | <b>6.400,5</b>                   |

I fattori di conversione utilizzati nel 2024 sono quelli del rapporto Italian Greenhouse Gas Inventory 1990-2022 – National Inventory Report 2024 Annex 6 National Emission Factors – Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (ISPRA). <https://emissioni.sina.isprambiente.it/inventario-nazionale/>

Smc gas naturale x 2,020 kgCO<sub>2</sub>/mc=kgCO<sub>2</sub>eq; Smc gas naturale x 0,000085712 kgCH<sub>4</sub>/mc=kgCH<sub>4</sub>; Smc gas naturale x 0,000034285 kgN<sub>2</sub>O/mc=kgN<sub>2</sub>O; ton di benzina x 3,152 tCO<sub>2</sub>/t=ton CO<sub>2</sub>eq; ton di benzina x 0,3708 kgCH<sub>4</sub>/t=kg di CH<sub>4</sub>; ton di benzina x 0,03084 kgN<sub>2</sub>O/t=kg di N<sub>2</sub>O; ton di gasolio x 3,150 tCO<sub>2</sub>/t=ton di CO<sub>2</sub>eq; ton di gasolio x 0,003857 kgCH<sub>4</sub>/t=kg di CH<sub>4</sub>; ton di gasolio x 0,1221 kgN<sub>2</sub>O/t=kg di N<sub>2</sub>O.

L'emissione del National Inventory Report è annuale, di conseguenza per ogni anno sono stati utilizzati i dati del rapporto più recente.

I GWP (Global Warming Potential) a 100 anni utilizzati nel 2023 sono: CH<sub>4</sub> (27,9), N<sub>2</sub>O (273), SF<sub>6</sub> (25.200). Tali valori sono prelevabili dal documento:

"The Earth's Energy Budget, Climate Feedbacks, and Climate Sensitivity Supplementary Material. In Climate Change 2021: The Physical Science Basis. Contribution of Working Group I to the Sixth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change" – <https://www.ipcc.ch/report/ar6/wg1/downloads> – tabella "7. SM.6 Tables of Greenhouse Gas Lifetimes, Radiative Efficiencies and Metrics".

GWP per le emissioni F-GAS utilizzati: R410A=2088; R32=675.

↓ Emissioni CO<sub>2</sub>eq Scope 1 del Gruppo (in ton)

| Azienda                | 2024    | %     |
|------------------------|---------|-------|
| <b>Gas 2000</b>        | -       | -     |
| <b>Enercom</b>         | 112,7   | 1,8%  |
| <b>Enercom Energia</b> | 2,4     | 0,0%  |
| <b>GEI</b>             | 4.449,9 | 72,3% |
| <b>Omnia</b>           | 16,6    | 0,3%  |
| <b>SIENT</b>           | 391,0   | 6,4%  |

| Azienda                  | 2024           | %             |
|--------------------------|----------------|---------------|
| <b>SIMET</b>             | 1.184,5        | 19,2%         |
| <b>Solarfast Service</b> | -              | -             |
| <b>Totale</b>            | <b>6.157,1</b> | <b>100,0%</b> |

↓ Emissioni CO<sub>2</sub>eq Scope 1 del Gruppo ripartite per origine

|  | 2024                          |               | 2023                          |               |
|--|-------------------------------|---------------|-------------------------------|---------------|
|  | Quantità (tCO <sub>2</sub> e) | %             | Quantità (tCO <sub>2</sub> e) | %             |
| <b>Benzina</b>                                     | 160,2                         | 2,6%          | 158,1                         | 2,5%          |
| <b>Gas naturale</b>                                | 566,2                         | 9,2%          | 521,0                         | 8,1%          |
| <b>Gasolio</b>                                     | 1.707,1                       | 27,7%         | 1.262,4                       | 19,7%         |
| <b>Fughe di metano dalla rete (CH<sub>4</sub>)</b> | 3.723,6                       | 60,5%         | 4.459,0                       | 69,7%         |
| <b>Totale Scope 1</b>                              | <b>6.157,1</b>                | <b>100,0%</b> | <b>6.400,5</b>                | <b>100,0%</b> |

Le emissioni Scope 1 della **società GEI** nel 2024 sono state pari a 4.449,9 ton di CO<sub>2</sub>eq, con una riduzione del 13,1% rispetto all'anno precedente.

Nell'ultimo anno si registra un decremento delle emissioni climalteranti per effetto della riduzione delle emissioni fuggitive lungo la rete (-16,5%).

↓ Emissioni CO<sub>2</sub>eq Scope 1 GEI

|   | 2024                          | 2023                          |
|---|-------------------------------|-------------------------------|
|   | Quantità (tCO <sub>2</sub> e) | Quantità (tCO <sub>2</sub> e) |
| <b>Emissioni derivanti da combustibile da fonti non rinnovabili</b>           | 726,3                         | 660,5                         |
| di cui Carbone  | -                             | -                             |
| di cui Benzina  | 66,9                          | 56,2                          |
| di cui GPL  | -                             | -                             |
| di cui Gas Naturale   | 527,4                         | 480,2                         |
| di cui Gasolio  | 132,0                         | 124,1                         |
| <b>Emissioni derivanti da combustibile da fonti rinnovabili</b>               | -                             | -                             |
| <b>Biomasse (inclusa parte organica di rifiuti combusti)</b>                  | -                             | -                             |
| <b>Emissioni fuggitive</b>  | 3.723,6                       | 4.459,0                       |
| <b>Emissioni fuggitive di metano dalla rete (CH<sub>4</sub>)</b>              | 3.723,6                       | 4.459,0                       |
| <b>Emissioni fuggitive di F-GAS impianti di climatizzazione estiva (HFCs)</b> | -                             | -                             |
| <b>Totale Scope 1</b>   | <b>4.449,9</b>                | <b>5.119,5</b>                |

Nel 2024 le emissioni Scope 1 della **società SIMET** sono state pari a 1.184,5 ton di CO<sub>2</sub>eq, con un aumento pari al 18,1% rispetto all'anno precedente.

In particolare, si registra un aumento delle emissioni climalteranti legate al gasolio per utilizzo della flotta aziendale (+12,7%), mentre si registra un annullamento delle emissioni GHG per il riscaldamento delle sedi aziendali.

↓ Emissioni CO<sub>2</sub>eq Scope 1 SIMET

|   | <b>2024</b>                      | <b>2023</b>                      |
|---|----------------------------------|----------------------------------|
|   | Quantità<br>(tCO <sub>2</sub> e) | Quantità<br>(tCO <sub>2</sub> e) |
| <b>Emissioni derivanti da combustibile da fonti non rinnovabili</b>           | 1.184,5                          | 1.082,5                          |
| di cui Carbone  | -                                | -                                |
| di cui Benzina  | 39,6                             | 57,7                             |
| di cui GPL  | -                                | -                                |
| di cui Gas Naturale   | -                                | 9,1                              |
| di cui Gasolio  | 1.144,9                          | 1.015,7                          |
| <b>Emissioni derivanti da combustibile da fonti rinnovabili</b>               | -                                | -                                |
| <b>Biomasse (inclusa parte organica di rifiuti combusti)</b>                  | -                                | -                                |
| <b>Emissioni fuggitive</b>  | -                                | -                                |
| <b>Emissioni fuggitive di metano dalla rete (CH<sub>4</sub>)</b>              | -                                | -                                |
| <b>Emissioni fuggitive di F-GAS impianti di climatizzazione estiva (HFCs)</b> | -                                | -                                |
| <b>Totale Scope 1</b>   | <b>1.184,5</b>                   | <b>1.082,5</b>                   |

## Emissioni CO<sub>2</sub>eq Scope 2

Per il calcolo delle emissioni climalteranti indirette (Scope 2) derivanti dall'acquisto di energia elettrica sono stati utilizzati gli approcci location-based e market-based.

La metodologia location-based prevede che le emissioni di gas climalteranti siano calcolate applicando i fattori di emissione medi nazionali relativi all'insieme di fonti energetiche primarie utilizzate per la produzione dell'energia elettrica (mix energetico).

La metodologia market-based richiede invece di calcolare le emissioni derivanti dall'acquisto di elettricità e calore considerando la quota parte di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili (con certificato di origine) a cui si attribuisce un fattore emissivo pari a zero e per le restanti emissioni di applicare il fattore di emissione del Residual Mix.

Per l'approccio market-based si è sottratto al totale di energia acquistata e consumata dalle società del Gruppo (fornitore Enercom) la quota di energia da fonte rinnovabile annullata da certificati di origine, che nel 2024 è stata pari al 92,8% del totale acquistato rispetto al 32% del 2023).

Le emissioni climalteranti Scope 2 secondo l'approccio location-based nel 2024 sono state per il Gruppo pari a 311,7 ton CO<sub>2</sub>eq, con un aumento del 38,4% rispetto all'anno precedente, e pari a 33,4 ton CO<sub>2</sub>eq secondo approccio market-based, in tal caso con una diminuzione dell'87,2% rispetto all'anno precedente.

↓ Emissioni CO<sub>2</sub>eq Scope 2 del Gruppo

|   | 2024                          | 2023                          |
|---|-------------------------------|-------------------------------|
|   | Quantità (tCO <sub>2</sub> e) | Quantità (tCO <sub>2</sub> e) |
| <b>Totale emissioni CO<sub>2</sub>eq Scope 2 – location-based</b> | 311,7                         | 225,2                         |
| <b>Totale emissioni CO<sub>2</sub>eq Scope 2 – market-based</b>   | 33,4                          | 260,9                         |

Le emissioni climalteranti complessive Scope 1 e Scope 2 per il Gruppo nel 2024 sono state pari a:

- 6.468,9 ton CO<sub>2</sub>eq secondo l'approccio location-based, con una diminuzione del 2,4% rispetto all'anno precedente;
- 6.190,5 ton CO<sub>2</sub>eq secondo l'approccio market-based, con una diminuzione del 7,1% rispetto all'anno precedente.

↓ Emissioni CO<sub>2</sub>eq Scope 1 + Scope 2 del Gruppo

|  | 2024                          | 2023                          |
|--|-------------------------------|-------------------------------|
|  | Quantità (tCO <sub>2</sub> e) | Quantità (tCO <sub>2</sub> e) |
| <b>Totale emissioni CO<sub>2</sub>eq Scope 1+ Scope 2 – location-based</b> | 6.468,9                       | 6.626,7                       |
| <b>Totale emissioni CO<sub>2</sub>eq Scope 1+ Scope 2 – market-based</b>   | 6.190,5                       | 6.661,4                       |

↓ Intensità delle emissioni climalteranti

|  | Location-based | Market-based |
|--|----------------|--------------|
| <b>Gruppo Enercom</b>  | 21,8           | 20,9         |
| <b>Area business Vendita di energia e servizi energetici (Enercom e Solarfast)</b> | 0,6            | 0,4          |
| <b>Area business Distribuzione del gas (GEI)</b>                                   | 201,1          | 193,6        |
| <b>Area business Realizzazione e manutenzione reti (SIMET e SIENT)</b>             | 61,4           | 61,8         |

Di seguito sono indicati inoltre i valori di intensità delle emissioni climalteranti relativi alla attività della società GEI di distribuzione del gas naturale basati sulla quantità di lunghezza della rete gestita e di volume di gas vettoriato.

↓ Intensità delle emissioni climalteranti per attività di distribuzione gas – GEI

|  | 2024 | 2023 | Var. % vs. 2023 |
|--|------|------|-----------------|
| <b>Emissioni CO<sub>2</sub>eq (in ton) Scope 1 + Scope 2 (location-based)/km rete gestita</b>                        | 1,76 | 2,0  | -12,5%          |
| <b>Emissioni CO<sub>2</sub>eq (in ton) Scope 1 + Scope 2 (location-based)/milione Smc di gas naturale vettoriato</b> | 16,8 | 17,9 | -6,7%           |

## ASSORBIMENTI DI GES E PROGETTI DI MITIGAZIONE DELLE EMISSIONI DI GES FINANZIATI CON CREDITI DI CARBONIO

[MDR-M, E1-7]

Enercom propone ai clienti retail e industriali contratti per la fornitura di gas naturale con compensazione delle relative emissioni di CO<sub>2</sub>. Nel 2024 si è trattato dell'82,3% del totale venduto, in forte aumento rispetto al 31,5% del 2023<sup>7</sup>.

Sono quindi stati acquistati **crediti di carbonio certificati per un totale di 225.806 tonnellate** che sovvenzionano progetti internazionali che contribuiscono alla mitigazione dei cambiamenti climatici e al raggiungimento di alcuni degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile promossi dall'ONU. Si tratta di progetti di riduzione delle emissioni di CO<sub>2</sub>, a eccezione di un caso il cui obiettivo è l'assorbimento di CO<sub>2</sub>.

### PROGETTI DI COMPENSAZIONE CO<sub>2</sub> SUL GAS FORNITO AI CLIENTI ENERCOM NELL'ANNO 2024

Di seguito i progetti e le emissioni compensate nel 2024.

| Nazione | Località | Tipo progetto     | Quantità CO <sub>2</sub> compensata (ton) | Tipo certificato |
|---------|----------|-------------------|---|------------------|
| Cina    | Henan    | Centrale biomassa | 397                                       | CDM              |

Questo progetto nella provincia di Henan in Cina impedisce, attraverso l'utilizzo di una centrale a biomassa, che i rifiuti agricoli locali, come cortecce, scarti di legno e paglia di riso, vengano scaricati e lasciati decadere o bruciati in modo incontrollato, generando invece energia rinnovabile, creando al contempo opportunità di lavoro.

| Nazione | Località  | Tipo progetto   | Quantità CO <sub>2</sub> compensata (ton) | Tipo certificato |
|---------|-----------|-----------------|---|------------------|
| India   | Rajasthan | Centrale eolica | 10.000                                    | GS               |

Il progetto permette di produrre energia sfruttando la forza del vento e di immetterla nella rete elettrica nazionale indiana, contribuendo alla riduzione delle emissioni di gas serra e diminuendo la dipendenza dalle centrali termiche alimentate da combustibili fossili.

| Nazione | Località  | Tipo progetto      | Quantità CO <sub>2</sub> compensata (ton) | Tipo certificato |
|---------|-----------|--------------------|---|------------------|
| India   | Karnataka | Parco fotovoltaico | 15.000                                    | VCS              |

Il progetto, sviluppato in collaborazione con Carbonsink, prevede la realizzazione di un impianto fotovoltaico con una capacità di 90 MW nella regione indiana del Karnataka. Durante il primo decennio di accreditamento, si stima che l'impianto possa contribuire alla riduzione dell'emissione di gas a effetto serra di circa 159.816 tonnellate di CO<sub>2</sub> all'anno, sostituendo 165.564 MWh/anno di energia prodotta dalle centrali elettriche connesse alla rete nazionale indiana.

| Nazione | Località  | Tipo progetto      | Quantità CO <sub>2</sub> compensata (ton) | Tipo certificato |
|---------|-----------|--------------------|---|------------------|
| India   | Karnataka | Parco fotovoltaico | 25.000                                    | VCS              |

Il progetto sostiene la realizzazione in India di impianti fotovoltaici su larga scala, connessi alla rete di trasmissione nazionale. L'iniziativa contribuirà alla transizione verso un sistema energetico più sostenibile.

<sup>7</sup> Non sono considerate le vendite alle società del Gruppo Enercom e il consumo stesso da parte di Enercom Srl.

| Nazione      | Località   | Tipo progetto            | Quantità CO <sub>2</sub> compensata (ton) | Tipo certificato |
|--------------|------------|--------------------------|---|------------------|
| <b>Congo</b> | Mai-Ndombe | Riduzione deforestazione | 10.000                                    | VCS              |

Il progetto si svolge nella provincia di Mai-Ndombe, in Congo, e mira a proteggere una vasta area dalla deforestazione causata dalle diverse attività umane. Si stima che il progetto possa ridurre le emissioni di CO<sub>2</sub> di oltre 175 milioni di tonnellate in 30 anni, apportando al contempo benefici socioeconomici conformi agli standard Climate, Community and Biodiversity (CCB).

| Nazione       | Località | Tipo progetto         | Quantità CO <sub>2</sub> compensata (ton) | Tipo certificato |
|---------------|----------|-----------------------|---|------------------|
| <b>Uganda</b> | Uganda   | Efficienza energetica | 10.000                                    | GS               |

Il progetto, promosso dall'organizzazione UpEnergy Group in Uganda, prevede il coinvolgimento di microimprenditori, ONG, istituzioni finanziarie e partner di distribuzione locale per fornire tecnologie di cottura pulita a utenti residenziali e istituzionali. L'iniziativa mira a garantire la distribuzione e l'installazione di soluzioni energetiche efficienti e sostenibili, contribuendo al miglioramento delle condizioni di vita e alla riduzione dell'impatto ambientale.

| Nazione        | Località | Tipo progetto   | Quantità CO <sub>2</sub> compensata (ton) | Tipo certificato |
|----------------|----------|-----------------|---|------------------|
| <b>Turchia</b> | Izmir    | Centrale eolica | 10.000                                    | GS               |

Il progetto mira alla realizzazione di una centrale eolica nei pressi di Yuntdağ, nella regione di Izmir, con l'obiettivo di produrre energia elettrica e immetterla nella rete nazionale turca.

| Nazione        | Località | Tipo progetto     | Quantità CO <sub>2</sub> compensata (ton) | Tipo certificato |
|----------------|----------|-------------------|---|------------------|
| <b>Turchia</b> | Molu     | Centrale biomassa | 25.000                                    | GS               |

Il progetto si propone di ridurre le emissioni di gas serra provenienti dalle discariche esistenti attraverso la raccolta del biogas, che viene poi utilizzato per alimentare un gruppo elettrogeno e produrre energia elettrica.

| Nazione        | Località | Tipo progetto          | Quantità CO <sub>2</sub> compensata (ton) | Tipo certificato |
|----------------|----------|------------------------|---|------------------|
| <b>Turchia</b> | Sefaköy  | Centrale idroelettrica | 48.183                                    | VCS              |

Il progetto riguarda la costruzione di una diga in calcestruzzo laminato (RCC) sul fiume Aras, progettata per produrre energia elettrica con una capacità di 33,1 MW. Si stima che la produzione annuale di elettricità raggiunga i 120,7 GWh.

| Nazione          | Località             | Tipo progetto         | Quantità CO <sub>2</sub> compensata (ton) | Tipo certificato |
|------------------|----------------------|-----------------------|---|------------------|
| <b>Mozambico</b> | Manica, Sofala, Tete | Efficienza energetica | 10.000                                    | GS               |

Il progetto favorirà l'accesso ad acqua potabile per centinaia di famiglie nelle province di Manica, Sofala e Tete. Grazie alla distribuzione di acqua sicura, le comunità ridurranno il consumo di legna per la purificazione dell'acqua, contribuendo così a una diminuzione delle emissioni di anidride carbonica derivanti dalla combustione.

| Nazione         | Località | Tipo progetto         | Quantità CO <sub>2</sub> compensata (ton) | Tipo certificato |
|-----------------|----------|-----------------------|---|------------------|
| <b>Zimbabwe</b> | Zimbabwe | Efficienza energetica | 10.000                                    | GS               |

L'obiettivo del progetto consiste nel fornire alle famiglie dello Zimbabwe stufe per la cottura ad alta efficienza. L'iniziativa contribuisce alla riduzione dell'impatto ambientale e al miglioramento della qualità della vita.

| <b>Nazione</b> | <b>Località</b> | <b>Tipo progetto</b>   | <b>Quantità CO<sub>2</sub> compensata (ton)</b> | <b>Tipo certificato</b> |
|----------------|-----------------|------------------------|---|-------------------------|
| <b>Georgia</b> | Batumi          | Centrale idroelettrica | 25.000 + 2.224                                  | VCS                     |

Il progetto Greenfield, situato lungo il fiume Chorokhi nella città di Batumi, Georgia, prevede l'installazione di una centrale idroelettrica con una capacità totale di 98,731 MW. Si stima che la produzione annua di energia elettrica raggiungerà i 410,8 GWh.

| <b>Nazione</b>   | <b>Località</b> | <b>Tipo progetto</b>   | <b>Quantità CO<sub>2</sub> compensata (ton)</b> | <b>Tipo certificato</b> |
|------------------|-----------------|------------------------|---|-------------------------|
| <b>Indonesia</b> | Sumatra         | Centrale idroelettrica | 25.000  | VCS                     |

Il progetto prevede la realizzazione di una centrale idroelettrica ad acqua fluente lungo il fiume Musi, nei pressi della città portuale di Bengkulu, a Sumatra. Sfruttando l'energia cinetica dell'acqua, l'impianto Musi River Hydro raggiunge una capacità massima di 210 MW e fornisce oltre 765.000 MWh all'anno alla rete di Sumatra, contribuendo a soddisfare il fabbisogno energetico annuale di oltre 700.000 persone in Indonesia.

| <b>Nazione</b> | <b>Località</b> | <b>Tipo progetto</b> | <b>Quantità CO<sub>2</sub> compensata (ton)</b> | <b>Tipo certificato</b>  |
|----------------|-----------------|----------------------|---|--|
| <b>Senegal</b> | Senegal         | Forestazione         | 2   | Neovee Solutions S.L. (Tree-Nation) – n. del registro ES-B64201965 |

Il progetto prevede la piantumazione di alberi in Senegal, contribuendo alla conservazione ambientale e alla lotta contro il cambiamento climatico.

### 3. Le persone del Gruppo Enercom

#### I TEMI MATERIALI E GLI IRO

[SBM-3]

Il personale proprio del Gruppo al 31/12/2024 conta 400 dipendenti e 17 non dipendenti, in crescita costante e significativa nel corso degli ultimi anni. Il Gruppo impiega principalmente personale assunto a tempo indeterminato, ma si serve anche di un nucleo limitato di professionisti esterni per la realizzazione di progetti mirati. Saltuariamente e per alcune tipologie di attività possono essere previsti iniziali inserimenti in somministrazione o staff leasing propedeutici all'assunzione come dipendenti a tempo indeterminato.

Di seguito si rappresentano gli impatti, negativi e positivi, i rischi e le opportunità (IRO) individuati dall'analisi di doppia materialità. In linea generale gli IRO riguardano tutta la popolazione aziendale. Si precisa che non sono stati individuati IRO legati a tratta degli esseri umani, lavoro forzato o coatto e lavoro minorile.

#### ↓ Tema materiale: occupazione stabile, attrazione e mantenimento dei talenti

| Descrizione IRO  | Tipologia                  | Orizzonte temporale   | Posizione nella catena del valore |
|--|----------------------------|-----------------------|-----------------------------------|
| Riduzione dello stress legato all'incertezza economica, possibilità di pianificazioni personali a lungo termine, migliori possibilità di accesso a prestiti bancari. | Impatto positivo effettivo | Breve – Medio – Lungo | Operazioni proprie                |
| Attrazione e mantenimento del personale qualificato con riduzione del turn-over, supporto all'innovazione e alla buona qualità dei servizi.                          | Opportunità                | Breve – Medio – Lungo | Operazioni proprie                |

#### ↓ Tema materiale: formazione e sviluppo del personale

| Descrizione IRO  | Tipologia                   | Orizzonte temporale   | Posizione nella catena del valore |
|--|-----------------------------|-----------------------|-----------------------------------|
| Sviluppo di competenze e know-how dei lavoratori, spendibili in azienda e sul mercato del lavoro.  | Impatto positivo effettivo  | Breve – Medio – Lungo | Operazioni proprie                |
| Rafforzamento del patrimonio di conoscenze e know-how aziendale con effetti positivi su innovazione e redditività.   | Opportunità                 | Breve – Medio – Lungo | Operazioni proprie                |
| Insoddisfazione e perdita di talenti dovuti a non adeguati programmi formativi.  | Rischio                     | Breve – Medio – Lungo | Operazioni proprie                |
| Aumento della consapevolezza sull'importanza della sostenibilità grazie a programmi formativi mirati con ricadute positive anche nelle comunità di appartenenza. | Impatto positivo potenziale | Medio – Lungo         | Operazioni proprie                |

↓ Tema materiale: non discriminazione, diversità e pari opportunità

| Descrizione IRO   | Tipologia                   | Orizzonte temporale   | Posizione nella catena del valore |
|---|-----------------------------|-----------------------|-----------------------------------|
| Possibili casi di discriminazione e mancata inclusione di soggetti vulnerabili per politiche e strumenti di gestione non adeguati.                                    | Impatto negativo potenziale | Breve – Medio – Lungo | Operazioni proprie                |
| Aumento del turn-over, non attrazione o perdita di figure chiave per prassi aziendali non inclusive.  | Rischio                     | Breve – Medio – Lungo | Operazioni proprie                |
| Contenziosi e sanzioni derivanti da denunce per casi di discriminazione.  | Rischio                     | Breve – Medio – Lungo | Operazioni proprie                |
| Danni reputazionali derivanti dalla non adeguata presenza e attuazione di politiche di non discriminazione, diversità e pari opportunità.                             | Rischio                     | Breve – Medio – Lungo | Operazioni proprie                |
| Valorizzazione delle potenzialità di tutte le persone dell'azienda con aumento dell'autostima e della soddisfazione personale e riduzione di pregiudizi e stereotipi. | Impatto positivo effettivo  | Breve – Medio – Lungo | Operazioni proprie                |
| Incremento della varietà di punti di vista e approcci in azienda creano un terreno fertile per soluzioni innovative e creative alle sfide aziendali.                  | Opportunità                 | Breve – Medio – Lungo | Operazioni proprie                |

↓ Tema materiale: benessere del personale

| Descrizione IRO   | Tipologia                   | Orizzonte temporale   | Posizione nella catena del valore |
|---|-----------------------------|-----------------------|-----------------------------------|
| Ambiente lavorativo e rapporto vita lavorativa-privata congeniale alle esigenze delle persone.  | Impatto positivo potenziale | Breve – Medio – Lungo | Operazioni proprie                |
| Attrazione e mantenimento del personale, aumento del senso di appartenenza e della motivazione. | Opportunità                 | Breve – Medio – Lungo | Operazioni proprie                |

↓ Tema materiale: dialogo sociale e diritti sindacali

| Descrizione IRO  | Tipologia                   | Orizzonte temporale   | Posizione nella catena del valore |
|--|-----------------------------|-----------------------|-----------------------------------|
| Tutela dei diritti del personale e ottenimento di migliori condizioni lavorative attraverso il dialogo sociale e la contrattazione collettiva. | Impatto positivo effettivo  | Breve – Medio – Lungo | Operazioni proprie                |
| Insoddisfazione dovuta a un livello inadeguato di dialogo sociale.   | Impatto negativo potenziale | Breve – Medio – Lungo | Operazioni proprie                |
| Interruzione delle attività produttive derivanti da scioperi o proteste causati da fallimenti nelle negoziazioni.                              | Rischio                     | Breve – Medio – Lungo | Operazioni proprie                |

↓ Tema materiale: salute e sicurezza sul lavoro

| Descrizione IRO  | Tipologia                  | Orizzonte temporale   | Posizione nella catena del valore |
|--|----------------------------|-----------------------|-----------------------------------|
| Infortuni nel corso dell'attività lavorativa.  | Impatto negativo effettivo | Breve – Medio – Lungo | Operazioni proprie                |
| Contenziosi e sanzioni derivanti da non adeguata adozione di politiche e sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.  | Rischio                    | Breve – Medio – Lungo | Operazioni proprie                |
| Danni reputazionali derivanti da politiche e sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro non adeguati.   | Rischio                    | Breve – Medio – Lungo | Operazioni proprie                |
| Aumento della consapevolezza dei lavoratori sull'importanza delle tematiche di salute e sicurezza e conseguente adozione di comportamenti sicuri per sé e per i colleghi grazie ad attività di formazione e sensibilizzazione. | Impatto positivo effettivo | Breve – Medio – Lungo | Operazioni proprie                |
| Possibilità di disporre del proprio personale a pieno regime per minori assenze legate a infortuni e malattie professionali.   | Opportunità                | Breve – Medio – Lungo | Operazioni proprie                |

↓ Tema materiale: tutela della riservatezza

| Descrizione IRO   | Tipologia                   | Orizzonte temporale   | Posizione nella catena del valore |
|---|-----------------------------|-----------------------|-----------------------------------|
| Violazione privacy dei lavoratori con conseguenti possibili danni a loro carico.  | Impatto negativo potenziale | Breve – Medio – Lungo | Operazioni proprie                |
| Contenziosi e sanzioni determinati da possibili violazioni della privacy dei lavoratori.  | Rischio                     | Breve – Medio – Lungo | Operazioni proprie                |
| Danni reputazionali determinati da possibili violazioni della privacy dei lavoratori con ripercussioni negative sulle relazioni con il personale aziendale e con gli altri stakeholder. | Rischio                     | Breve – Medio – Lungo | Operazioni proprie                |
| Costi legati alla gestione delle conseguenze di un attacco informatico.   | Rischio                     | Breve – Medio – Lungo | Operazioni proprie                |

Successivamente in questa sezione si effettua la rendicontazione specifica relativa a ciascuno dei temi materiali identificati, a eccezione del tema Tutela della riservatezza, per cui si rimanda al capitolo “La governance”.

## POLITICHE

[MDR-P, S1-1]

Per la gestione degli IRO materiali relativi alla forza di lavoro propria le società del Gruppo si sono dotate di un insieme di politiche, rappresentate in sintesi nelle tabelle di seguito e i cui contenuti specifici sono presentati successivamente per ognuno dei temi materiali cui si riferiscono.

Le politiche vengono diffuse sia internamente, anche attraverso la pubblicazione sulla intranet aziendale, sia esternamente, attraverso il sito internet del Gruppo Enercom e/o di ciascuna singola società.

↓ Politiche su IRO personale proprio nelle società del gruppo

| Politica  | Ambito coperto                                    | Massimo livello dirigenziale responsabile della sua attuazione        |
|---|---|---|
| Codice Etico di Gruppo  | Personale proprio di tutte le società del Gruppo  | HR Manager di Gruppo<br>Amministratore Delegato della singola società |
| Politica del Personale di Gruppo  | Personale proprio di tutte le società del Gruppo  | HR Manager di Gruppo  |
| Politica per la Parità di Genere nell'ambito del sistema di gestione certificato UNI/PdR 125:2022                   | Personale proprio di Enercom, GEI e Omnia         | HR Manager di Gruppo<br>Amministratore Delegato della singola società |
| Politica di responsabilità sociale nell'ambito del sistema di gestione certificato SA8000:2014                      | Personale proprio di SIMET                        | Amministratore Delegato<br>Direttore Generale di SIMET                |
| Politica Integrata Qualità Ambiente Sicurezza nell'ambito del sistema di gestione certificato UNI EN ISO 45001:2018 | Personale proprio di SIMET, SIENT, GEI ed Enercom | Amministratore Delegato<br>Direttore Generale, ove presente           |
| Data Privacy Policy   | Personale proprio di tutte le società del Gruppo  | Amministratore Delegato<br>Direttore Generale, ove presente           |

↓ Politiche su IRO personale proprio in relazione a ogni tema materiale

| Politica  | Occupazione stabile, attrazione e mantenimento dei talenti | Formazione e sviluppo del personale | Non discriminazione, diversità e pari opportunità | Benessere del personale | Dialogo sociale e diritti sindacali | Salute e sicurezza sul lavoro | Tutela della riservatezza |
|---|--|-------------------------------------|---|-------------------------|-------------------------------------|-------------------------------|---------------------------|
| Codice Etico di Gruppo  | X  | X                                   | X   | X                       | X                                   | X                             | X                         |
| Politica del Personale di Gruppo  | X  | X                                   | X   | X                       | X                                   | X                             | X                         |
| Politica per la Parità di Genere nell'ambito del sistema di gestione certificato UNI/PdR 125:2022 |  |                                     | X   |                         |                                     |                               |                           |
| Politica di responsabilità sociale nell'ambito del sistema di gestione certificato SA8000:2014    |  |                                     | X   |                         | X                                   | X                             |                           |

| Politica  | Occupazione stabile, attrazione e mantenimento dei talenti | Formazione e sviluppo del personale | Non discriminazione, diversità e pari opportunità | Benessere del personale | Dialogo sociale e diritti sindacali | Salute e sicurezza sul lavoro | Tutela della riservatezza |
|---|--|-------------------------------------|---|-------------------------|-------------------------------------|-------------------------------|---------------------------|
| Politica Integrata<br>Qualità Ambiente<br>Sicurezza nell'ambito del sistema di gestione certificato UNI EN ISO 45001:2018 |  |                                     |   |                         |                                     | X                             |                           |
| Data Privacy Policy   |  |                                     |   |                         |                                     |                               | X                         |

La Politica del Personale di Gruppo dichiara che punto irrinunciabile dell'operato del Gruppo è il rispetto di quanto sancito dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, dai Principi Guida su Imprese e Diritti Umani dell'ONU e dalla Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali del Lavoro (ILO). Si rifiuta ogni forma di lavoro minorile, forzato o coatto, tratta degli esseri umani e non si tollerano violazioni dei diritti umani.

La Politica del Personale di Gruppo prevede inoltre l'impegno a non tollerare discriminazioni legate all'origine etnica, il colore della pelle, il sesso, l'orientamento sessuale, l'identità di genere, la disabilità, l'età, la religione, le opinioni politiche, l'ascendenza nazionale o l'estrazione sociale, lo stato civile e la situazione familiare.

La stessa Politica, i regolamenti aziendali, così come le Politiche per la Parità di Genere precisano che non può essere tollerata alcuna forma di molestia e prevedono meccanismi sanzionatori in caso di mancato rispetto.

Per ulteriori informazioni in merito al tema della non discriminazione si rinvia al successivo paragrafo "Non discriminazione, diversità e pari opportunità".

## PROCESSI DI COINVOLGIMENTO DELLA FORZA LAVORO PROPRIA

[S1-2]

Il Gruppo coinvolge e si confronta con la propria forza lavoro sia in modo diretto sia attraverso i rappresentanti dei lavoratori.

La funzione HR, e in particolare l'HR Manager di Gruppo, ha la responsabilità operativa di garantire il coinvolgimento dei lavoratori, partecipando attivamente ai momenti di confronto e riferendo agli Amministratori Delegati delle aziende del Gruppo.

Nel corso del 2024 è stata effettuata, con il supporto di una società di consulenza, la prima indagine di clima su alcune società del Gruppo – GEI, Enercom, Omnia Servizi – con focus su sei macrotematiche principali relative a motivazione, riconoscimento, crescita professionale, management, sostenibilità, strumenti. La restituzione dei risultati al personale è stata effettuata nel corso del primo trimestre 2025. L'obiettivo che si è dato il Gruppo è di estendere l'indagine a tutte le società del Gruppo.

Con le organizzazioni sindacali e le RSU, ove presenti, è aperto un dialogo costante e costruttivo; il coinvolgimento avviene attraverso consultazione e informazione con cadenza periodica anche se non regolare oltre che in specifici momenti legati a progetti o riorganizzazioni. Le aziende del Gruppo stipulano accordi di secondo livello che integrano i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) definiti e sottoscritti con le organizzazioni sindacali, spesso a seguito di confronto e discussione con i lavoratori. Le tematiche trattate in questi accordi di secondo livello hanno

a oggetto in particolare l'orario di lavoro, le trasferte, l'installazione di videosorveglianza, la gestione dello smaltimento delle ferie, la disciplina della reperibilità, l'attivazione della Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria in caso di eventi meteorologici, e la definizione degli obiettivi per il premio di risultato. Sul tema si rinvia inoltre al paragrafo "Dialogo sociale e diritti sindacali".

## CANALI CHE CONSENTONO AI LAVORATORI DI SOLLEVARE PREOCCUPAZIONI

[S1-3]

Il personale del Gruppo è incoraggiato a comunicare direttamente eventuali preoccupazioni, inizialmente ai propri responsabili. Qualora non ricevessero un riscontro adeguato o ritenessero insoddisfacente la risposta ottenuta, il personale ha la possibilità di rivolgersi direttamente alla Direzione Aziendale o alla funzione HR.

Nel caso in cui i lavoratori desiderassero effettuare una segnalazione in forma anonima, possono avvalersi dei canali dedicati al whistleblowing o, ove disponibili, per le segnalazioni del sistema SA8000. Tutte le segnalazioni vengono gestite con la massima tempestività. La procedura per la gestione delle segnalazioni include misure di tutela per il segnalante al fine di prevenire qualunque ritorsione.

Le aziende dotate di un sistema di gestione della parità di genere certificato effettuano nel corso di ogni anno indagini e sondaggi per valutare la presenza di eventi discriminatori.

## CARATTERISTICHE DELLA FORZA LAVORO PROPRIA

### Caratteristiche dei lavoratori dipendenti

[MDR-M, S1-6]

A fine 2024 il personale dipendente del Gruppo Enercom è costituito da un totale di 400 persone<sup>8</sup>, con un aumento di 14 unità (+3,6%) rispetto all'anno precedente.

#### ↓ Andamento del personale dipendente del gruppo

|                      | 2024 | 2023 | 2022 | 2021 |
|----------------------|------|------|------|------|
| <b>N. dipendenti</b> | 400  | 386  | 305  | 260  |

#### ↓ Ripartizione del personale dipendente tra le società del gruppo

| Società                | N. dipendenti | % su totale |
|------------------------|---------------|-------------|
| <b>Enercom</b>         | 94            | 23,5%       |
| <b>Enercom Energia</b> | 2             | 0,5%        |
| <b>GEI</b>             | 64            | 16%         |
| <b>Omnia</b>           | 24            | 6%          |
| <b>SIENT</b>           | 63            | 15,7%       |
| <b>SIMET</b>           | 149           | 37,3%       |

<sup>8</sup> Salvo diversa indicazione, tutti i dati di seguito si riferiscono al numero di persone al 31/12.

| Società           | N. dipendenti | % su totale   |
|-------------------|---------------|---------------|
| Solarfast Service | 4             | 1,0%          |
| <b>Totale</b>     | <b>400</b>    | <b>100,0%</b> |

Il 95,0% del personale è assunto con contratto a tempo indeterminato, dato che conferma l'interesse e l'attenzione che il Gruppo ha nel privilegiare i rapporti lavorativi a lungo termine.

↓ **Composizione dipendenti del gruppo per tipologia contrattuale anno 2024**

|   | Donne     | Uomini     | Altro    | Non comunicato | Totale     |
|---|-----------|------------|----------|----------------|------------|
| <b>Dipendenti a tempo indeterminato</b> | 93        | 287        | -        | -              | 380        |
| <b>Dipendenti a tempo determinato</b>   | 2         | 18         | -        | -              | 20         |
| <b>Dipendenti a orario variabile</b>    | -         | -          | -        | -              | -          |
| <b>Totale dipendenti</b>                | <b>95</b> | <b>305</b> | <b>-</b> | <b>-</b>       | <b>400</b> |

↓ **Composizione dipendenti del gruppo per tipologia contrattuale anno 2023**

|   | Donne     | Uomini     | Altro    | Non comunicato | Totale     |
|---|-----------|------------|----------|----------------|------------|
| <b>Dipendenti a tempo indeterminato</b> | 85        | 277        | -        | -              | 362        |
| <b>Dipendenti a tempo determinato</b>   | 4         | 15         | -        | -              | 19         |
| <b>Dipendenti a orario variabile</b>    | 1         | 4          | -        | -              | 5          |
| <b>Totale dipendenti</b>                | <b>90</b> | <b>296</b> | <b>-</b> | <b>-</b>       | <b>386</b> |

La distinzione per genere, in mancanza di indicazioni espresse dai dipendenti al momento dell'assunzione o anche successivamente, è stata fatta basandosi sul codice fiscale. Essendo pari a zero il numero delle persone non classificate come uomini o donne, nelle tabelle successive non si riportano le relative colonne.

La componente femminile dei dipendenti è pari al 23,8%. Tale squilibrio di genere è determinato dalle caratteristiche di una parte significativa dell'attività operativa svolta dal Gruppo, che non portano alla candidatura di persone di genere femminile nelle categorie "operai", oltre che negli "impiegati tecnici".

Il titolo di studio più ricorrente tra i dipendenti del Gruppo Enercom è il diploma, pari al 57,2%; le persone laureate rappresentano a fine 2024 il 17,3% del personale; in percentuali inferiori sono presenti dipendenti con qualifica professionale (6,5%) e con licenza media (19,0%).

La componente femminile presenta mediamente un livello di titolo di studio più elevato rispetto a quella maschile, in connessione con la sua concentrazione nelle categorie impiegate.

↓ Composizione dipendenti del gruppo per titolo di studio e genere

|                                | 2024       |           |            | 2023       |           |            |
|--------------------------------|------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|
|                                | Uomini     | Donne     | Totale     | Uomini     | Donne     | Totale     |
| <b>Laurea</b>                  | 44         | 25        | 69         | 51         | 22        | 73         |
| <b>Diploma</b>                 | 166        | 63        | 229        | 174        | 60        | 234        |
| <b>Qualifica professionale</b> | 22         | 4         | 26         | 27         | 6         | 33         |
| <b>Licenza media</b>           | 73         | 3         | 76         | 44         | 2         | 46         |
| <b>Totale</b>                  | <b>305</b> | <b>95</b> | <b>400</b> | <b>296</b> | <b>90</b> | <b>386</b> |

Nel corso del 2024 sono state assunte 147 persone, di cui il 32,7% con età inferiore a 30 anni.

↓ Composizione dipendenti del gruppo assunti nell'anno per età e genere

|                        | 2024       |           |            | 2023       |           |            |
|------------------------|------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|
|                        | Uomini     | Donne     | Totale     | Uomini     | Donne     | Totale     |
| <b>Meno di 30 anni</b> | 40         | 8         | 48         | 34         | 6         | 40         |
| <b>Da 30 a 50 anni</b> | 58         | 11        | 69         | 46         | 7         | 53         |
| <b>Più di 50 anni</b>  | 27         | 3         | 30         | 34         | 3         | 37         |
| <b>Totale</b>          | <b>125</b> | <b>22</b> | <b>147</b> | <b>114</b> | <b>16</b> | <b>130</b> |

Nel corso del 2024 sono avvenute 71 cessazioni, cui si aggiungono 15 uscite di persone con contratto a tempo determinato giunto a scadenza, per un totale di 86.

↓ Motivazioni cessazioni dipendenti nell'anno

|  | Numero    |
|--|-----------|
| <b>Dimissioni volontarie</b>                     | 61        |
| <b>Licenziamenti per giusta causa</b>            | 2         |
| <b>Pensionamenti</b>                             | 6         |
| <b>Mancato superamento del periodo di prova</b>  | 2         |
| <b>Decesso</b>                                   | -         |
| <b>Totale</b>                                    | <b>71</b> |
| <b>Scadenza di contratti a tempo determinato</b> | 15        |

Il tasso di turn-over nel 2024 è pari al 18,4%.

↓ Tasso di turn-over

|                        | 2024  | 2023  |
|------------------------|-------|-------|
| <b>Persone uscite</b>  | 71    | 46    |
| <b>Tasso turn-over</b> | 18,4% | 15,1% |

Il tasso è calcolato come rapporto tra il numero delle cessazioni (senza considerare le persone con contratto a tempo determinato giunto a scadenza) e il numero dei dipendenti al 31/12 dell'anno precedente.

#### ↓ Composizione dipendenti cessati nell'anno per età e genere

|                        | Uomini    | Donne    | Totale    |
|------------------------|-----------|----------|-----------|
| <b>Meno di 30 anni</b> | 12        | 1        | 13        |
| <b>Da 30 a 50 anni</b> | 31        | 5        | 36        |
| <b>Più di 50 anni</b>  | 35        | 2        | 37        |
| <b>Totale</b>          | <b>78</b> | <b>8</b> | <b>86</b> |

La maggior parte delle cessazioni sono avvenute nelle due aziende che operano per E-Distribuzione e che sono cresciute di più nel 2024 in termini di numero di dipendenti. La turnazione con reperibilità 24h su 24 per interventi su guasti è certamente un fattore di stress che giustifica l'aumento delle uscite.

## Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti

[MDR-M, S1-7]

Le società del Gruppo si avvalgono dell'opera di un numero contenuto sia di lavoratori interinali, per lo più impiegati per far fronte a esigenze temporanee, sia di lavoratori autonomi, consulenti esperti, coinvolti in specifici progetti, oppure assegnati a una specifica area manageriale in attesa che la posizione sia stabilmente occupata.

#### ↓ Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria

|   | 2024      | 2023      |
|---|-----------|-----------|
| <b>N. lavoratori autonomi</b>   | 4         | 4         |
| <b>N. lavoratori forniti da imprese che esercitano attività di ricerca, selezione e fornitura del personale</b> | 13        | 15        |
| <b>N. totale di lavoratori non dipendenti</b>   | <b>17</b> | <b>19</b> |

I dati sono relativi al 31/12.

## OCCUPAZIONE STABILE, ATTRAZIONE E MANTENIMENTO DEI TALENTI

### Politiche

[MDR-P, S1-1]

La Politica del Personale di Gruppo formalizza gli impegni assunti per la gestione degli IRO connessi al tema materiale "Occupazione stabile, attrazione e mantenimento dei talenti" nei seguenti termini:

- creare un ambiente di lavoro collaborativo, inclusivo e rispettoso, favorendo la responsabilizzazione e il coinvolgimento delle persone;
- migliorare e accrescere il patrimonio di conoscenze, capacità e competenze dei lavoratori nonché la partecipazione, le motivazioni, la crescita e la realizzazione professionale, assicurare l'idoneità degli stessi

a ricoprire con professionalità ruoli e funzioni organizzative, anche attraverso l'erogazione di specifici programmi formativi;

- utilizzare come forma di assunzione prevalente il contratto a tempo indeterminato al fine di garantire un'occupazione stabile.

## Obiettivi-target

[MDR-T, S1-5]

A livello di Gruppo nel 2024 sono stati definiti i seguenti obiettivi-target per l'anno 2030.

Il personale è stato informato nell'ambito del confronto svolto sia direttamente che per il tramite delle RSU, ove presenti, e delle organizzazioni sindacali.

| Obiettivo della politica   | KPI   | Ambito          | Anno base e relativo valore | Anno intermedio e relativo valore | Anno finale e relativo valore |
|--|---|-----------------|-----------------------------|-----------------------------------|-------------------------------|
| <b>Utilizzare come forma di assunzione prevalente il contratto a tempo indeterminato</b>                   | % contratti a tempo indeterminato rispetto al totale  | Tutto il Gruppo | 2024<br>95,0%               | 2027<br>> 95,0%                   | 2030<br>> 95,0%               |
| <b>Lavorare costantemente sull'attrattività, la fidelizzazione e il mantenimento delle proprie persone</b> | % cessati per dimissioni volontarie nell'anno su totale dei dipendenti al 31/12 anno precedente | Tutto il Gruppo | 2024<br>15,8%               | 2027<br>< 13,5%                   | 2030<br>< 12,0%               |

## Azioni

[MDR-A, S1-4]

Il Gruppo si è dotato di una solida struttura organizzativa che rappresenta un pilastro fondamentale per la crescita. Per garantire questa stabilità assume prevalentemente a tempo indeterminato, garantendo formazione continua e possibilità di accesso alle posizioni superiori per tutti coloro che meritano e dimostrano di portare valore aggiunto.

Il Gruppo investe sulla talent attraction facendo attività informativa nelle scuole e nelle università (partecipazione a *career day*) e tramite le associazioni confindustriali di cui è parte (Associazione Industriali di Cremona, Proxigas, Elettricità Futura, Assindustria Veneto Est).

In relazione ai profili professionali di difficile reperibilità nei territori di riferimento, il Gruppo è attivo nella ricerca dei talenti anche in altre aree del Paese e al di fuori dei confini nazionali, con la collaborazione e il supporto di alcune agenzie di somministrazione. Per queste persone viene garantito un alloggio che per i primi 6 mesi è interamente a carico dell'azienda e successivamente per altri 6 mesi rimane a carico dell'azienda per metà importo. Tutte queste persone partecipano a percorsi formativi mirati necessari a sviluppare le professionalità richieste.

Il Gruppo cerca di mitigare la mancanza di profili professionali adeguati anche attraverso la creazione di Academy in collaborazione con altri partner.

Per fidelizzare e mantenere il personale viene adottato un approccio olistico che combina diverse strategie. Per garantire uno sviluppo professionale continuo si mettono a disposizione programmi di formazione e sviluppo, piani di carriera personalizzati e opportunità di mentorship. Dal punto di vista retributivo si ha l'orientamento di affiancare al salario fisso anche una parte di salario variabile rapportato ai risultati individuali e/o aziendali, siglando accordi di secondo livello, e si partecipa periodicamente alle survey promosse dalle associazioni datoriali di cui il Gruppo è parte per monitorare che le retribuzioni offerte non siano inferiori a quelle di mercato. Inoltre, si promuove un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso e si realizzano iniziative di welfare e *wellbeing*.

Vengono raccolti feedback del personale tramite sondaggi, incontri e sessioni di ascolto che permettono di identificare aree di miglioramento e di agire tempestivamente per risolvere eventuali problemi.

Azioni specifiche nei diversi ambiti citati sono rendicontate nei successivi paragrafi: "Formazione e sviluppo del personale", "Non discriminazione, diversità e pari opportunità", "Benessere del personale".

## Metriche

[MDR-M]

Si rinvia a:

- Metriche S1-6 Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa
- Metriche S1-13 Formazione
- Metriche S1-13 Revisione delle prestazioni
- Metriche S1-13 Percorsi di crescita retributiva
- Metriche S1-9 Diversità
- Metriche S1-10 Salari adeguati
- Metriche S1-16 Remunerazione

## FORMAZIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE

### Politiche

[MDR-P, S1-1]

La Politica del Personale di Gruppo, unitamente al Codice Etico di Gruppo, formalizza gli impegni assunti per la gestione degli IRO connessi al tema materiale "Formazione e sviluppo del personale".

Il Gruppo si impegna a migliorare e accrescere il patrimonio di conoscenze, capacità e competenze dei lavoratori e assicurare l'idoneità degli stessi a ricoprire con professionalità ruoli e funzioni organizzative, anche attraverso l'erogazione di specifici programmi formativi.

La formazione è ritenuta indispensabile in una duplice prospettiva. Da un lato, per migliorare e accrescere il patrimonio di conoscenze, capacità e competenze delle risorse e assicurare l'idoneità delle stesse a ricoprire con professionalità ruoli e funzioni organizzative, permettendo di affrontare con successo la complessità e i cambiamenti del mercato. Dall'altro lato, per sostenere lo sviluppo personale del lavoratore, affinché la partecipazione, il coinvolgimento, il benessere aziendale possano trovare espressione e piena realizzazione nella quotidiana attività operativa di ogni persona.

Il Gruppo promuove in particolare:

- aggiornamento costante del personale sulle tematiche previste dalla normativa e/o di interesse per lo sviluppo professionale delle risorse;
- percorsi di formazione professionale e manageriale, tenendo conto dei diversi apporti professionali;

- soluzioni fondate sull'utilizzo delle tecnologie con iniziative adeguate rispetto ai livelli di preparazione ed esperienza richiesti dai diversi ruoli.

Nel percorso di crescita professionale e retributivo legato al merito, il Gruppo si impegna a offrire un equo livello retributivo che rifletta le competenze, la capacità e l'esperienza professionale di ogni dipendente, e a garantire l'applicazione del principio di parità di genere, attuando un sistematico monitoraggio per individuare eventuali lacune.

Le politiche retributive tengono conto del ruolo ricoperto e della mansione svolta dai lavoratori, anche in relazione al loro potenziale di crescita. Il Gruppo si impegna ad attuare un approccio flessibile alla remunerazione, favorire l'orientamento alle performance in funzione del ruolo aziendale senza indurre a comportamenti rischiosi e orientati al breve termine mediante il riconoscimento individuale di merito, il premio di risultato e MBO nonché incentivi alle vendite.

## Obiettivi-target

[MDR-T, S1-5]

A livello di Gruppo nel 2024 sono stati definiti i seguenti obiettivi-target per l'anno 2030.

Il personale è stato informato nell'ambito del confronto svolto sia direttamente che per il tramite delle RSU, ove presenti, e delle organizzazioni sindacali.

| Obiettivo della politica   | KPI   | Ambito          | Anno base e relativo valore | Anno intermedio e relativo valore | Anno finale e relativo valore |
|--|---|-----------------|-----------------------------|-----------------------------------|-------------------------------|
| <b>Formare costantemente le proprie persone e sviluppare la loro professionalità</b> | Numero ore annue di formazione pro-capite                         | Tutto il Gruppo | 2024<br>26,4 ore            | 2027<br>Almeno 30 ore             | 2030<br>Almeno 40 ore         |
| <b>Favorire l'orientamento alle performance</b>                                      | % dipendenti con piani di incentivazione individuali o collettivi | Tutto il Gruppo | 2024<br>46,8%               | 2027<br>80%                       | 2030<br>100%                  |

## Azioni

[MDR-A, S1-4]

### FORMAZIONE

Le società del Gruppo utilizzano attivamente l'opportunità offerta dai Fondi Paritetici Interprofessionali per la Formazione Continua (nello specifico, Fondimpresa e Fondirigenti), cui versano un contributo maggiorato rispetto a quello di legge nel conto Formazione aziendale.

Per l'erogazione della formazione sono state stabilite partnership con enti quali il Politecnico di Milano, Cefriel, Ambrosetti Management, Associazione Industriali di Cremona.

I corsi di formazione sono pianificati mediante un'analisi preventiva dei bisogni formativi, considerando non solo le necessità aziendali, ma anche quelle dei singoli individui.

Per costruire e ampliare i profili professionali delle persone del Gruppo, nonché per essere attrattivi anche verso i nuovi talenti, la formazione viene effettuata anche tramite modalità nuove come la *gamification* e su tematiche di attualità come l'AI Generativa e la cybersicurezza.

Ogni azienda ha propri piani formativi che integrano la formazione finanziata con la formazione a pagamento e possono comprendere la formazione tecnica, quella commerciale, quella sulle *soft skills*, sulle capacità manageriali oppure per l'acquisizione di determinati profili professionali o di patenti. Negli ultimi anni nei piani formativi è sempre ricompresa anche la formazione sulle pari opportunità.

Il personale può richiedere la partecipazione a corsi inerenti alla propria crescita professionale selezionandoli dal catalogo "Corsi" presente nel portale online Academy. È possibile proporre corsi ulteriori rispetto a quelli presenti nel catalogo, qualora siano coerenti con i percorsi formativi del personale, in ragione della mansione svolta e della funzione organizzativa ricoperta.

Tutte le richieste formative inserite nell'Academy sono soggette ad approvazione del responsabile d'area o di funzione e del responsabile Risorse Umane, mediante un *workflow* approvativo. Le proposte formative confluiscono all'interno di un piano di formazione annuale, con aggiornamenti periodici sulla base di richieste di modifica o integrazione pervenute nel corso dell'anno.

Per tutte le iniziative formative viene rilevata la soddisfazione, oltre a essere rilasciata un'attestazione di partecipazione e, per i corsi più strutturati, vengono effettuati test per rilevare il livello di apprendimento.

Nel corso del 2024, tra gli altri, è stato effettuato un percorso formativo sulla leadership in collaborazione con coach certificati della New Era Professional destinato ai Responsabili di Funzione aziendali. Tra i partecipanti il 25% erano donne. Sempre durante l'anno sono stati organizzati e finalizzati dei percorsi formativi sulla parità di genere per quanto concerne le aziende operative a personale prettamente maschile (SIMET e SIENT).

#### **VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE**

Il processo di valutazione delle performance documentato mediante schede-obiettivi (qualitativi/quantitativi/tecnici/organizzativi/comportamentali) nelle quali è formalizzato il grado di raggiungimento degli obiettivi e il riconoscimento attribuito, nel 2024 è stato strutturato solo per i dipendenti con un ruolo apicale e per coloro che costituiscono "figure chiave" all'interno della specifica realtà aziendale: dirigenti, quadri e impiegati, con grado di copertura diverso fra le varie categorie.

Tuttavia, nel corso del 2024, a seguito dell'inserimento dell'HR Manager di SIMET & SIENT, la valutazione della performance, che è principalmente correlata a meccanismi di incentivazione individuale, ha iniziato a essere svolta anche per alcune figure operative delle due aziende succitate. Il processo, non ancora ben strutturato, è in fase di evoluzione con l'obiettivo di arrivare a una copertura totale della popolazione nell'arco dei prossimi anni.

#### **PERCORSI DI CRESCITA RETRIBUTIVA**

Le politiche retributive tengono conto del ruolo ricoperto e della mansione svolta dai lavoratori, anche in relazione al loro potenziale di crescita. La retribuzione viene pertanto determinata sulla base dell'esperienza, della professionalità, delle *soft skills* e del percorso intrapreso dalla persona stessa. Le valutazioni si basano esclusivamente sul merito, sulle attese e sulla complessità del ruolo da occupare; si tiene sempre conto della media di mercato per la specifica posizione.

Il Gruppo crede fortemente nelle pari opportunità e in una politica meritocratica; a seconda dell'esperienza e del percorso professionale può essere prevista l'attribuzione di un superminimo. In base al ruolo possono essere previsti un MBO e/o un'auto aziendale e/o un percorso di sviluppo professionale definito. Vengono garantite le medesime opportunità, indipendentemente dal genere.

#### **↳ Premio di risultato**

È finalizzato a coinvolgere maggiormente il personale e a orientarlo verso il conseguimento degli obiettivi generali del Gruppo.

Viene adottato in Enercom, Omnia e GEI e si applica a tutto il personale a tempo indeterminato con esclusione dei dirigenti e di chi già gode di MBO.

L'importo del premio è definito in un accordo quadro triennale sottoscritto con le organizzazioni sindacali. Annualmente, con le stesse OO.SS., vengono definiti gli obiettivi e i target per il raggiungimento del premio.

Per l'anno 2024 l'importo stabilito varia da 1.081 a 1.412 euro per le persone che hanno lavorato a tempo pieno tutto l'anno; per le persone con contratto part time o che non hanno lavorato tutto l'anno l'importo viene proporzionalmente diminuito.

#### ↳ Riconoscimento individuale di merito

È finalizzato a valorizzare l'impegno, la dedizione e il senso di responsabilità nelle attività espletate dal lavoratore. Si configura in forma di premio, passaggio di livello o aumento retributivo e può essere attribuito a ogni dipendente del Gruppo sulla base di una valutazione annuale da parte della Direzione Aziendale e/o dei Responsabili di Funzione.

#### ↳ MBO (Management By Objectives)

Nelle società GEI, Enercom, SIMET e Omnia sono stati attivati sistemi di incentivazione MBO rivolti a un target selezionato della popolazione (dirigenziale con ruoli chiave). Tale componente di remunerazione variabile si basa sulla verifica del raggiungimento di determinati obiettivi qualitativi, quantitativi, tecnici, organizzativi e comportamentali formalizzati in specifiche schede-obiettivi e condivisi con gli interessati.

Nel corso del 2024 sono stati introdotti anche obiettivi di natura ESG, che hanno un peso del 25% sul totale dei premi, di cui il 50% in relazione alla riduzione delle emissioni di CO<sub>2</sub> e il 50% al mantenimento della certificazione Parità di Genere.

Per i Direttori Generali il peso degli obiettivi di sostenibilità è compreso in un range tra il 30% e il 50%.

#### ↳ Incentivi alle vendite

È un sistema di valutazione rivolto ai dipendenti che operano nella rete di vendita di Enercom, basato sulla verifica del raggiungimento di determinati obiettivi commerciali formalizzati (anche in questo caso) in specifiche schede-obiettivi e condivise con gli interessati. Al conseguimento degli obiettivi è legato un riconoscimento economico.

## Metriche

[MDR-M]

### METRICHE FORMAZIONE

Il numero medio pro-capite di ore di formazione nel 2024 è stato pari a 26,4.

Come termine di confronto va considerato che il CCNL Metalmeccanico prevede un minimo di ore di formazione pari in media a 8 ore annue e che il CCNL Gas-Acqua prevede un minimo di ore di formazione pari in media a 27 ore per l'intero periodo 2022-2024.

Il 72,0% delle complessive 10.549 ore di formazione sono non obbligatorie, a fronte del 28,0% obbligatorie.

#### ↓ Numero ore di formazione personale dipendente per genere

|               | 2024                            |                                | 2023                            |                                |
|---------------|---------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|
|               | Numero ore totali di formazione | Numero ore medie di formazione | Numero ore totali di formazione | Numero ore medie di formazione |
| <b>Donne</b>  | 1.691,5                         | 17,8                           | 1.455,0                         | 16,2                           |
| <b>Uomini</b> | 8.857,5                         | 29,0                           | 9.137,0                         | 30,9                           |
| <b>Totale</b> | <b>10.549,0</b>                 | <b>26,4</b>                    | <b>10.592,0</b>                 | <b>27,4</b>                    |

Per il personale non dipendente viene effettuata la formazione relativamente all'ambito della salute e sicurezza; sia i lavoratori interinali che gli autonomi possono usufruire degli stessi corsi somministrati ai lavoratori dipendenti.

↓ Numero ore di formazione personale non dipendente

2024

|               | Numero ore totali di formazione | Numero ore medie di formazione |
|---------------|---------------------------------|--------------------------------|
| <b>Totale</b> | <b>33,0</b>                     | <b>1,9</b>                     |

**ALTRE METRICHE DI FORMAZIONE**

La formazione ha riguardato tutte le categorie professionali a seconda delle esigenze formative rilevate dalle società del Gruppo.

↓ Numero ore di formazione personale dipendente per categoria

|                                 | 2024                     |                                | 2023                     |                                |
|---------------------------------|--------------------------|--------------------------------|--------------------------|--------------------------------|
|                                 | Numero ore di formazione | Numero ore medie di formazione | Numero ore di formazione | Numero ore medie di formazione |
| <b>Dirigenti</b>                | 194,5                    | 27,8                           | 220                      | 22,0                           |
| <b>Quadri</b>                   | 821,5                    | 51,3                           | 512                      | 14,2                           |
| <b>Impiegati amministrativi</b> | 2653,5                   | 20,9                           | 1.863                    | 6,0                            |
| <b>Impiegati tecnici</b>        | 1356,5                   | 26,6                           | 847                      | 5,8                            |
| <b>Operai specializzati</b>     | 1321,0                   | 18,9                           | 2.984                    | 22,4                           |
| <b>Operai generici</b>          | 4202,0                   | 32,6                           | 4.166                    | 24,5                           |
| <b>Totale</b>                   | <b>10.549,0</b>          | <b>26,4</b>                    | <b>10.592</b>            | <b>27,4</b>                    |

Nel 2024 la formazione specialistica è stata particolarmente intensa, rappresentando il 72,9% del totale.

↓ Distribuzione ore di formazione personale dipendente per ambito

|  | 2024                     |                                | 2023                     |                                |
|--|--------------------------|--------------------------------|--------------------------|--------------------------------|
|  | Numero ore di formazione | Numero ore medie di formazione | Numero ore di formazione | Numero ore medie di formazione |
| <b>Salute e sicurezza</b>              | 1.599                    | 15,2%                          | 3.343                    | 31,6%                          |
| <b>Formazione manageriale</b>          | 460                      | 4,4%                           | 426                      | 4,0%                           |
| <b>Formazione specialistica</b>        | 7.121                    | 67,5%                          | 5.113                    | 48,3%                          |
| <b>Formazione lingua</b>               | 355                      | 3,4%                           | 630                      | 5,9%                           |
| <b>Soft skills</b>                     | 232                      | 2,2%                           | 1.080                    | 10,2%                          |
| <b>Cultura e condotta nel business</b> | 782                      | 7,4%                           | -                        | -                              |
| <b>Totale</b>                          | <b>10.549,0</b>          | <b>100,0%</b>                  | <b>10.592</b>            | <b>12,5%</b>                   |

## METRICHE REVISIONE DELLE PRESTAZIONI

↓ Dipendenti valutati per categoria

|                                 | 2024   |              |        | 2023   |              |        |
|---------------------------------|--------|--------------|--------|--------|--------------|--------|
|                                 | Uomini | Donne        | Totale | Uomini | Donne        | Totale |
| <b>Dirigenti</b>                | 85,7%  | Non presenti | 85,7%  | 100,0% | Non presenti | 100,0% |
| <b>Quadri</b>                   | 100,0% | 100,0%       | 100,0% | 100,0% | 100,0%       | 100,0% |
| <b>Impiegati amministrativi</b> | 68,3%  | 59,3%        | 62,2%  | 41,7%  | 37,0%        | 39,0%  |
| <b>Impiegati tecnici</b>        | 57,4%  | 25,0%        | 54,9%  | 34,1%  | 50,0%        | 36,7%  |
| <b>Operai specializzati</b>     | 52,9%  | Non presenti | 52,9%  | 0,0%   | Non presenti | 0,0%   |
| <b>Operai generici</b>          | 55,0%  | Non presenti | 55,0%  | 0,0%   | Non presenti | 0,0%   |

Il significativo aumento della quota di lavoratori soggetti a revisione deriva da quanto descritto nel paragrafo “Valutazione delle performance”.

Nell’ambito dei lavoratori non dipendenti sono stati 4 quelli che hanno partecipato alle revisioni delle prestazioni, pari al 23,6% del totale.

## METRICHE SU PERCORSI DI CRESCITA RETRIBUTIVA

↓ Dipendenti coinvolti in piani di incentivazione individuali o collettivi

|  | Donna        | Uomo         | Totale       |
|--|--------------|--------------|--------------|
| <b>Dipendenti destinatari di premio di risultato</b>                     | 70           | 84           | 154          |
| <b>Dipendenti coinvolti in MBO</b>                                       | 5            | 28           | 33           |
| <b>Destinatari incentivi sulle vendite</b>                               | 25           | 10           | 35           |
| <b>Totale</b>  | 100          | 122          | 222          |
| <b>Totale al netto di misure multiple fruite dal medesimo lavoratore</b> | 75           | 112          | 187          |
| <b>% su totale dipendenti</b>  | <b>78,9%</b> | <b>36,7%</b> | <b>46,8%</b> |

↓ Destinatari di riconoscimenti individuali di merito

|   | Donna | Uomo | Totale |
|---|-------|------|--------|
| <b>Riconoscimenti individuali di merito</b> | 29    | 89   | 118    |

## NON DISCRIMINAZIONE, DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ

### Politiche

[MDR-P, S1-1]

La Politica del Personale di Gruppo, unitamente al Codice Etico di Gruppo, formalizza gli impegni assunti per la gestione degli IRO connessi al tema materiale “Non discriminazione, diversità e pari opportunità”.

Stante l’obiettivo generale di promuovere e tutelare le diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, il Gruppo si impegna a:

- valorizzare le diversità presenti nei ruoli aziendali e a sviluppare processi che favoriscano l’empowerment femminile nelle attività di business;
- garantire che uomini e donne abbiano le stesse opportunità, diritti e trattamento in ambito professionale;
- monitorare costantemente il rapporto tra la retribuzione base e la remunerazione complessiva donne/uomini, effettuando gli interventi volti a diminuire gli eventuali scostamenti rilevati.

Non sono tollerati alcuna forma di violenza, abuso, molestia o altri atteggiamenti comunque riconducibili a pratiche di mobbing prevedendo procedimenti disciplinari che possono portare a provvedimenti espulsivi.

Il Gruppo si impegna a:

- garantire la creazione di un ambiente lavorativo rispettoso e l’educazione sui comportamenti inappropriati;
- valorizzare le differenze, considerando la diversità come un fattore di ricchezza e lavorando espressamente a sostegno dell’inclusione;
- garantire che tutti i suoi dipendenti siano trattati senza distinzione né esclusione, anche in termini di retribuzione, forme pensionistiche complementari e benefit;
- valutare il personale con equità, senza alcuna discriminazione ed esclusivamente in base a criteri di merito e competenza, nelle fasi di reclutamento e selezione, gestione, sviluppo, formazione;
- non tollerare discriminazioni legate all’origine etnica, il colore della pelle, il sesso, l’orientamento sessuale, l’identità di genere, la disabilità, l’età, la religione, le opinioni politiche, l’ascendenza nazionale o l’ estrazione sociale, lo stato civile e la situazione familiare;
- garantire che tutte le persone vengano trattate in maniera equa e senza alcuna discriminazione, anche con riferimento a coloro che effettuano segnalazioni/reclami tramite i canali dedicati, così come i rappresentanti dei lavoratori;
- non tollerare alcuna forma di violenza, abuso, molestia o altri atteggiamenti comunque riconducibili a pratiche di mobbing.

Le società Enercom, GEI e Omnia si sono inoltre dotate, nell’ambito del sistema di gestione per la parità di genere UNI/PdR 125:2022, di una politica specifica per la parità di genere che dichiara in particolare l’impegno a non porre ostacoli alla genitorialità, offrendo supporto sia alla maternità che alla paternità attraverso iniziative volte a soddisfare le esigenze dei dipendenti che devono bilanciare il lavoro con i nuovi compiti familiari.

## Obiettivi-target

[MDR-T, S1-5]

A livello di Gruppo nel 2024 sono stati definiti i seguenti obiettivi-target per l’anno 2030.

Il personale è stato informato in merito nell’ambito del confronto svolto sia direttamente che per il tramite delle RSU, ove presenti, e delle organizzazioni sindacali.

| Obiettivo della politica | KPI | Ambito | Anno base e relativo valore | Anno intermedio e relativo valore | Anno finale e relativo valore |
|--------------------------|-----|--------|-----------------------------|-----------------------------------|-------------------------------|
|--------------------------|-----|--------|-----------------------------|-----------------------------------|-------------------------------|

|  |                                       |                 |              |              |              |
|--|---------------------------------------|-----------------|--------------|--------------|--------------|
| <b>Promuovere la diversità come fattore di ricchezza</b> | % dipendenti con disabilità su totale | Tutto il Gruppo | 2024<br>3,2% | 2027<br>4,4% | 2030<br>5,0% |
|--|---------------------------------------|-----------------|--------------|--------------|--------------|

## Azioni

[MDR-A, S1-4]

Il Gruppo ha avviato nel 2024 un programma di implementazione del sistema di gestione per la parità di genere UNI/PdR 125:2022, che richiede la predisposizione di uno specifico Piano per la Parità di Genere che prevede una serie di attività coordinate e monitorate nella loro attuazione da parte di un Comitato Guida dedicato.

A fine anno hanno raggiunto la certificazione Enercom, GEI e Omnia. È stato programmato che nel corso del 2025 il sistema di gestione venga introdotto e certificato anche nelle società SIMET e SIENT.

Il Gruppo sta inoltre attuando un programma di sviluppo della leadership, al quale parteciperanno tutte le prime linee, finalizzato anche alla crescita della leadership femminile. Il programma è proseguito nel corso del 2024 con la collaborazione di coach certificati.

Si segnala che l'HR Manager del Gruppo fa parte della Commissione Pari Opportunità del settore Gas-Acqua, una commissione bilaterale datoriale/sindacale che lavora per promuovere politiche volte al rafforzamento delle pari opportunità, alla riduzione del divario di genere, al sostegno all'inclusione, alla lotta contro la violenza di genere, alle molestie e a ogni forma di discriminazione.

Tutte le società del Gruppo rispettano le previsioni normative (L. 68/99) relative alla presenza – tra il proprio personale – di persone con disabilità e si impegnano a creare un ambiente di lavoro idoneo alle loro specifiche esigenze.

## Metriche

[MDR-M]

### METRICHE DIVERSITÀ

↓ Distribuzione dipendenti per fasce d'età

|                  | 2024      |            |            |            | 2023      |            |            |            |
|------------------|-----------|------------|------------|------------|-----------|------------|------------|------------|
|                  | < 30 anni | 30-50 anni | > 50 anni  | Totale     | < 30 anni | 30-50 anni | > 50 anni  | Totale     |
| <b>Dirigenti</b> | -         | 3          | 4          | 7          | -         | 2          | 3          | 5          |
| <b>Quadri</b>    | -         | 10         | 6          | 16         | -         | 5          | 12         | 17         |
| <b>Impiegati</b> | 23        | 107        | 48         | 178        | 23        | 90         | 77         | 190        |
| <b>Operai</b>    | 46        | 88         | 65         | 199        | 24        | 122        | 28         | 174        |
| <b>Totale</b>    | <b>69</b> | <b>208</b> | <b>123</b> | <b>400</b> | <b>47</b> | <b>219</b> | <b>120</b> | <b>386</b> |

↓ Distribuzione percentuale dipendenti per fasce d'età

2024

2023

|                  | < 30 anni    | 30-50 anni   | > 50 anni    | Totale         | < 30 anni    | 30-50 anni   | > 50 anni    | Totale        |
|------------------|--------------|--------------|--------------|----------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| <b>Dirigenti</b> | -            | 0,8%         | 1,0%         | 1,8%           | -            | 0,5%         | 0,8%         | 1,3%          |
| <b>Quadri</b>    | -            | 2,5%         | 1,5%         | 4,0%           | -            | 1,3%         | 3,1%         | 4,4%          |
| <b>Impiegati</b> | 5,8%         | 26,7%        | 12,0%        | 44,5%          | 6,0%         | 23,3%        | 19,9%        | 49,2%         |
| <b>Operai</b>    | 11,5%        | 22,0%        | 16,2%        | 49,7%          | 6,2%         | 31,6%        | 7,3%         | 45,1%         |
| <b>Totale</b>    | <b>17,3%</b> | <b>52,0%</b> | <b>30,7%</b> | <b>100,00%</b> | <b>12,2%</b> | <b>56,7%</b> | <b>31,1%</b> | <b>100,0%</b> |

↓ Alta dirigenza per genere

|               | 2024 |        | 2023 |        |
|---------------|------|--------|------|--------|
|               | N.   | %      | N.   | %      |
| <b>Uomini</b> | 24   | 68,6%  | 21   | 77,8%  |
| <b>Donne</b>  | 11   | 31,4%  | 6    | 22,2%  |
| <b>Totale</b> | 35   | 100,0% | 27   | 100,0% |

Nel 2024 si è avuto un aumento significativo delle figure chiave di genere femminile, in particolare nella società SIMET, connesso al perseguimento dell'obiettivo del Gruppo di sviluppo della leadership femminile.

Il Gruppo Enercom definisce "alta dirigenza" le persone al primo e secondo livello al di sotto dei Consigli di Amministrazione.

## METRICHE DISTRIBUZIONE DIPENDENTI PER CATEGORIA E GENERE

↓ Distribuzione dipendenti per categoria e genere

|                                 | 2024       |           |            | 2023       |           |            |
|---------------------------------|------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|
|                                 | Uomini     | Donne     | Totale     | Uomini     | Donne     | Totale     |
| <b>Dirigenti</b>                | 7          | -         | 7          | 5          | -         | 5          |
| <b>Quadri</b>                   | 12         | 4         | 16         | 16         | 1         | 17         |
| <b>Impiegati amministrativi</b> | 41         | 86        | 127        | 60         | 81        | 141        |
| <b>Impiegati tecnici</b>        | 47         | 4         | 51         | 41         | 8         | 49         |
| <b>Operai specializzati</b>     | 70         | -         | 70         | 54         | -         | 54         |
| <b>Operai generici</b>          | 128        | 1         | 129        | 120        | -         | 120        |
| <b>Totale</b>                   | <b>305</b> | <b>95</b> | <b>400</b> | <b>296</b> | <b>90</b> | <b>386</b> |

↓ Distribuzione percentuale dipendenti per categoria e genere

|                                 | 2024         |              |               | 2023         |              |               |
|---------------------------------|--------------|--------------|---------------|--------------|--------------|---------------|
|                                 | Uomini       | Donne        | Totale        | Uomini       | Donne        | Totale        |
| <b>Dirigenti</b>                | 100,0%       | -            | 100,0%        | 100,0%       | -            | 100,0%        |
| <b>Quadri</b>                   | 75,0%        | 25,0%        | 100,0%        | 94,1%        | 5,9%         | 100,0%        |
| <b>Impiegati amministrativi</b> | 32,3%        | 67,7%        | 100,0%        | 42,6%        | 57,4%        | 100,0%        |
| <b>Impiegati tecnici</b>        | 92,2%        | 7,8%         | 100,0%        | 83,7%        | 16,3%        | 100,0%        |
| <b>Operai specializzati</b>     | 100,0%       | -            | 100,0%        | 100,0%       | -            | 100,0%        |
| <b>Operai generici</b>          | 99,2%        | 0,8%         | 100,0%        | 100,0%       | -            | 100,0%        |
| <b>Totale</b>                   | <b>76,2%</b> | <b>23,8%</b> | <b>100,0%</b> | <b>76,7%</b> | <b>23,3%</b> | <b>100,0%</b> |

### METRICHE PERSONE CON DISABILITÀ

↓ Persone con disabilità presenti tra i dipendenti

|               | 2024      |             | 2023      |             |
|---------------|-----------|-------------|-----------|-------------|
|               | N.        | %           | N.        | %           |
| <b>Donne</b>  | 5         | 1,2%        | 6         | 1,6%        |
| <b>Uomini</b> | 8         | 2,0%        | 9         | 2,3%        |
| <b>Totale</b> | <b>13</b> | <b>3,2%</b> | <b>15</b> | <b>3,9%</b> |

Sono considerati “disabili” i dipendenti che rientrano nelle categorie descritte nell’articolo 1 della legge 68 del 12 marzo 1999 “Norme per il diritto al lavoro dei disabili”.  
I dati si riferiscono al 31/12/2024.

### METRICHE DI REMUNERAZIONE

↓ Divario retributivo di genere

|   | 2024         | 2023         |
|---|--------------|--------------|
| <b>Dirigenti</b>                            | n.a.         | n.a.         |
| <b>Quadri</b>                               | 7,7%         | 8,1%         |
| <b>Impiegati amministrativi</b>             | 11,2%        | 11,4%        |
| <b>Impiegati tecnici</b>                    | 12,1%        | 12,0%        |
| <b>Impiegati amministrativi-commerciali</b> | 16,6%        | 17,2%        |
| <b>Operai</b>                               | 19,4%        | n.a.         |
| <b>Totale</b>                               | <b>16,5%</b> | <b>16,7%</b> |

Il calcolo del divario di genere è effettuato nel seguente modo:

- alla media della retribuzione oraria lorda dei dipendenti di sesso maschile si sottrae la media della retribuzione oraria lorda delle dipendenti di sesso femminile;
- si divide il risultato per la media della retribuzione oraria lorda dei dipendenti di sesso maschile;
- si moltiplica il risultato per 100.

#### ↓ Tasso della retribuzione totale annua

|  | 2024        | 2023       |
|--|-------------|------------|
| <b>Tasso retribuzione totale annua</b> | <b>11,1</b> | <b>7,2</b> |

Il calcolo del tasso della retribuzione totale annua è effettuato nel seguente modo:  
rapporto tra la retribuzione totale annua della persona più pagata all'interno del Gruppo e la retribuzione totale annua mediana di tutti i dipendenti (escluso l'individuo più pagato).

#### METRICHE SALARI ADEGUATI

In Italia non è previsto un salario minimo stabilito per legge; è demandato ai singoli Contratti Collettivi Nazionali stabilire dei minimi tabellari da applicare. Il Gruppo Enercom applica per la totalità dei dipendenti quanto previsto dai CCNL di riferimento.

In assenza di previsioni normative, la Direttiva UE 2022/2041 suggerisce come valore minimo di riferimento indicativo per il salario adeguato (inteso come il salario che consente a un lavoratore di avere un tenore di vita dignitoso) il 60% del salario lordo mediano o il 50% del salario lordo medio nazionali. In Italia il 50% del salario lordo nazionale è pari a circa 18.500 euro. Il salario lordo più basso a tempo pieno esistente nel Gruppo Enercom nel 2024 è superiore a tale valore, essendo pari a 21.070 euro.

#### METRICHE INCIDENTI, DENUNCE E IMPATTI GRAVI IN MATERIA DI DIRITTI UMANI

##### ↓ Episodi di discriminazione, comprese le molestie

|   | 2024 | 2023 |
|---|------|------|
| <b>Numero di episodi di discriminazione connessi al lavoro segnalati nel periodo di riferimento</b>   | -    | -    |
| <b>Numero di denunce presentate attraverso i canali predisposti affinché i lavoratori propri dell'impresa sollevino preoccupazioni (compresi i meccanismi di reclamo)</b> | -    | -    |
| <b>Importo totale delle ammende, delle sanzioni e del risarcimento di danni risultanti dagli incidenti e dalle denunce</b>  | -    | -    |

##### ↓ Incidenti gravi in materia di diritti umani

|   | 2024 | 2023 |
|---|------|------|
| <b>Numero di incidenti gravi in materia di diritti umani connessi alla forza lavoro dell'impresa nel periodo di riferimento</b> | -    | -    |
| <b>Importo totale delle ammende, delle sanzioni e del risarcimento di danni per gli incidenti</b>                               | -    | -    |

## BENESSERE DEL PERSONALE

### Politiche

[MDR-P, S1-1]

La Politica del Personale di Gruppo, unitamente al Codice Etico di Gruppo, formalizza gli impegni assunti per la gestione degli IRO connessi al tema materiale “Benessere del personale”.

Il Gruppo crede che il welfare e il benessere dei dipendenti siano fondamentali per migliorare la qualità della vita dei lavoratori, aumentando la loro motivazione e soddisfazione sul lavoro, e si impegna a migliorare il benessere e il corretto equilibrio tra vita lavorativa e vita privata.

Le società Enercom, GEI e Omnia si sono inoltre dotate, nell’ambito del sistema di gestione per la parità di genere UNI/PdR 125:2022, di una politica specifica per la parità di genere che dichiara in particolare l’impegno a offrire al proprio personale la possibilità di gestire in modo flessibile il tempo dedicato alla vita e al lavoro, garantendo un equilibrio che tenga conto sia degli obiettivi aziendali, sia del benessere psicofisico dei dipendenti attraverso una maggiore libertà di autodeterminazione.

### Obiettivi-target

[MDR-T, S1-5]

A livello di Gruppo nel 2024 sono stati definiti i seguenti obiettivi-target per l’anno 2030.

Il personale è stato informato in merito nell’ambito del confronto svolto sia direttamente che per il tramite delle RSU, ove presenti, e delle organizzazioni sindacali.

| Obiettivo della politica   | KPI  | Ambito          | Anno base e relativo valore | Anno intermedio e relativo valore | Anno finale e relativo valore |
|--|--|-----------------|-----------------------------|-----------------------------------|-------------------------------|
| <b>Garantire un buon equilibrio vita-lavoro a tutte le sue persone</b> | Grado di soddisfazione rispetto all’equilibrio vita-lavoro | Tutto il Gruppo | 2024<br>3,7 su 5            | 2027<br>4 su 5                    | 2030<br>4 su 5                |

### Azioni

[MDR-A, S1-4]

Per migliorare il benessere psicofisico e l’equilibrio vita-lavoro delle proprie persone il Gruppo continua a investire sia per migliorare gli strumenti a disposizione delle persone sia per sviluppare il loro senso di consapevolezza, responsabilità e appartenenza.

Sono utilizzate forme di flessibilità oraria e sviluppati gli strumenti di welfare aziendale, in applicazione e a integrazione delle previsioni dei contratti collettivi e del sistema nazionale di protezione sociale.

Per dare risposte sempre in linea con le attese delle persone del Gruppo, vengono valutati costantemente il mercato di riferimento e i processi HR attraverso un aggiornamento costante delle persone della funzione HR, che utilizzano anche eventi e momenti di confronto con altre realtà aziendali o con coach certificati per portare nuove idee e strumenti.

### ↳ **Smart working**

Nelle società del Gruppo lo smart working è stato avviato nel 2020 a seguito della pandemia. Concluso il periodo emergenziale, nel corso del 2022 è stata decisa la sua introduzione strutturale nella prospettiva di favorire l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata.

Per le mansioni compatibili è stata prevista la possibilità di effettuare lo smart working previa sottoscrizione di un accordo individuale che prevede il lavoro a distanza 1 giorno alla settimana per un massimo di 4 giorni al mese; gli accordi sono a tempo determinato per un massimo di 6 mesi. Viene data la precedenza a persone con disabilità, fragili o con figli under 12 (categorie prioritarie).

Nel 2024 tutte le 88 richieste pervenute (64 nel 2023) sono state accolte. Hanno deciso di usufruire della possibilità 83 persone (41 uomini e 42 donne).

### ↳ **Orario flessibile**

Sono previste forme di flessibilità per l'orario di lavoro per tutti i dipendenti nelle tre sedi principali in cui si concentra la maggior parte del personale. L'entrata e l'uscita possono avvenire entro una fascia prestabilita (mezz'ora per l'ingresso al mattino e 10 minuti per l'ingresso pomeridiano), compatibilmente con l'attività lavorativa svolta e, in ogni caso, nel rispetto del numero di ore previsto dal contratto.

Per favorire i periodi di inserimento dei figli nella scuola dell'infanzia, vengono concessi permessi sotto forma di riduzione di orario di lavoro.

### ↳ **Part time**

Le società del Gruppo tendono sempre ad accogliere le richieste di part time, compatibilmente con le esigenze lavorative.

Il part time viene concesso a tempo determinato per un anno; se, decorso l'anno, il dipendente ne ha ancora bisogno c'è la possibilità di rinnovo; non sono previsti limiti alla possibilità di chiedere rinnovi.

Nel triennio 2022-2024 tutte le richieste di part time ricevute sono state soddisfatte.

### ↳ **Assistenza sanitaria integrativa**

Tutti i dipendenti coperti dal CCNL Metalmeccanica Industria godono dell'assistenza sanitaria integrativa con costi integralmente a carico dell'azienda, così come è anche per i dipendenti a cui è applicato il CCNL Terziario.

Il CCNL Gas-Acqua prevede invece una quota volontaria da parte del dipendente, integrata da una quota a carico dell'azienda. Il livello di adesione non è elevato.

### ↳ **Assicurazione vita e invalidità permanente**

Il contratto Gas-Acqua prevede l'assicurazione vita e invalidità permanente per tutti i dipendenti integralmente a carico dell'azienda.

### ↳ **Fondi previdenziali**

Tutti i contratti collettivi applicati prevedono un contributo aggiuntivo aziendale a favore dei dipendenti che scelgono la previdenza integrativa sul fondo di categoria.

### ↳ **Anticipazione sul trattamento di fine rapporto**

Tutti i contratti collettivi applicati prevedono la possibilità dell'anticipazione del TFR in casi di necessità specifici (quali copertura spese sanitarie e acquisto prima casa).

### ↳ **Conversione del premio di risultato in servizi di welfare**

Ai dipendenti destinatari del premio di risultato (personale a tempo indeterminato di Enercom, Omnia e GEI con esclusione dei dirigenti e di chi già gode di incentivazione individuale) è offerta la possibilità di convertirlo e destinarlo (in tutto o in parte) in budget welfare beneficiando, in tal caso, sia di un vantaggio fiscale sia di una maggiorazione del 15% a carico dell'azienda.

Attraverso il portale welfare è resa disponibile un'ampia gamma di servizi forniti da partner presenti sul territorio. È prevista la possibilità per i dipendenti di richiedere convenzioni con soggetti non presenti nel "Catalogo".

### ↳ **Promozione di eventi e attività sportive**

Il Gruppo sponsorizza eventi sportivi come la Maratonina di Crema e la Color Run e ingaggia i propri dipendenti in una challenge benefico-sportiva, organizzata dalla Onlus Azione Contro la Fame, che stimola le persone all'attività fisica per il loro benessere fisico e mentale. La partecipazione è elevata (intorno al 50% del personale).

Nella nuova sede di Enercom a Cremosano è stata realizzata una palestra aziendale a disposizione dei dipendenti.

### ↳ **Sostegno alla natalità**

Il Gruppo dal 2024 ha attivato iniziative a sostegno della natalità mediante l'istituzione di un bonus a beneficio dei neogenitori e promuovendo una nota informativa sulla genitorialità per favorire il ricorso ai congedi per maternità/paternità.

Nel 2024 non si registrano erogazioni di bonus per mancanza di nascite dall'inserimento.

È in previsione per il 2025 l'inserimento di un servizio di supporto psicologico per le persone che volessero utilizzarlo.

## Metriche

[MDR-M]

### METRICHE DELL'EQUILIBRIO TRA VITA PROFESSIONALE E VITA PRIVATA

Tutti i dipendenti del Gruppo hanno diritto a congedi per motivi familiari, così come previsto dai Contratti Collettivi di riferimento applicati.

Il congedo per motivi familiari comprende il congedo di maternità, il congedo di paternità, il congedo parentale e il congedo per cura e assistenza dei familiari.

#### ↓ **Congedi per motivi familiari**

|  | 2024   |        |        | 2023   |        |        |
|--|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|  | Uomini | Donne  | Totale | Uomini | Donne  | Totale |
| <b>% dipendenti che hanno diritto a prendere congedi per motivi familiari</b>          | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |
| <b>% dipendenti aventi diritto che hanno usufruito di congedi per motivi familiari</b> | 3,0%   | 15,8%  | 6,0%   | 6,4%   | 15,6%  | 8,5%   |

### METRICHE PROTEZIONE SOCIALE

Il 100% del personale proprio del Gruppo, con contratto dipendente e interinale, è coperto da un sistema di protezione sociale previsto dalla normativa e dalle previsioni contrattuali, in particolare relativamente a: malattia; disoccupazione a partire dal momento in cui il lavoratore proprio lavora per l'impresa; infortunio sul lavoro e disabilità acquisita; congedo parentale; pensionamento.

I lavoratori autonomi godono della copertura assicurativa prevista dalla specifica cassa di previdenza e assistenza (gestione separata INPS o altre casse private obbligatorie in ragione della professione svolta).

#### ↓ **Percentuale del totale dei dipendenti coperti da protezione sociale**

|                     | 2024          | 2023          |
|---------------------|---------------|---------------|
| <b>% dipendenti</b> | <b>100,0%</b> | <b>100,0%</b> |

## DIALOGO SOCIALE E DIRITTI SINDACALI

### Politiche

[MDR-P, S1-1]

Per la gestione degli IRO connessi al tema materiale “Dialogo sociale e diritti sindacali” la Politica del Personale di Gruppo, valida per tutte le società del Gruppo, dichiara l’impegno a rispettare il diritto alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva, contrastando ogni forma di discriminazione verso i soggetti impegnati nella rappresentanza dei lavoratori.

La società SIMET è inoltre dotata della Politica SA 8000, che formalizza l’impegno a rispettare il diritto dei lavoratori di aderire a organizzazioni sindacali liberamente scelte, garantire il diritto alla contrattazione, assicurare e promuovere la comunicazione tra le rappresentanze sindacali e i lavoratori, favorendone l’incontro anche nei luoghi di lavoro.

### Obiettivi-target

[MDR-T, S1-5]

Il Gruppo non ha definito obiettivi specifici in materia di dialogo sociale e diritti sindacali. Il monitoraggio dell’efficacia delle politiche e delle azioni viene effettuato dalla funzione Human Resources di Gruppo e, per la società SIMET, nell’ambito di quanto previsto dal sistema di gestione SA 8000:2024.

### Azioni

[MDR-A, S1-4]

Tutti i dipendenti delle società del Gruppo sono coperti da contratto collettivo:

- il CCNL delle Industrie Metalmeccaniche Private e dell’Installazione di Impianti viene applicato nelle società SIMET e SIENT;
- il CCNL del Commercio, Terziario, Distribuzione e Servizi viene applicato ai dipendenti di Solarfast Service;
- il CCNL relativo al settore Gas-Acqua viene applicato in tutte le altre aziende del Gruppo.

Tutte le società del Gruppo hanno stipulato accordi integrativi derivanti dalla contrattazione di II livello.

Per quanto riguarda i lavoratori interinali, come previsto dalla relativa normativa, hanno diritto allo stesso trattamento economico-normativo di cui godono, a parità di livello di inquadramento e mansioni, i lavoratori che sono alle dipendenze dell’azienda dell’utilizzatore.

L’HR Manager del Gruppo partecipa alle trattative per il rinnovo del CCNL Gas-Acqua, in qualità di membro della Commissione Lavoro e fa parte della Commissione Bilaterale per le Pari Opportunità del settore Gas-Acqua.

Le unità produttive (ogni sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di 15 dipendenti, in cui può essere costituita la Rappresentanza Sindacale Unitaria – RSU) sono 5. In una di esse è presente la RSU.

Il dialogo sociale avviene con la RSU presente oppure con i rappresentanti sindacali. Per le sedi in cui non ci sono rappresentanze sindacali avviene un confronto periodico con le OO.SS. territoriali di Varese e Vercelli.

Il dialogo sociale è costante su tutte le tematiche principali: orario di lavoro, retribuzioni, produttività, reperibilità, videosorveglianza, cassa integrazione per eventi particolari.

Nel corso del 2024 sono stati pianificati e realizzati diversi incontri, per ciascuna azienda. Per SIMET è stato siglato un accordo per l'accensione dei mezzi tramite badge. Per Enercom e SIMET è stato definito un accordo per la videosorveglianza. Inoltre, per Enercom, GEI e Omnia è stato siglato l'accordo sul premio di risultato.

## Metriche Copertura della contrattazione collettiva e dialogo

[MDR-M, S1-8]

### ↓ Percentuale del totale dei dipendenti coperti da contratti collettivi

|              | 2024   | 2023   |
|--------------|--------|--------|
| % dipendenti | 100,0% | 100,0% |

### ↓ Percentuale del totale dei dipendenti coperti dai rappresentanti dei lavoratori

|  | 2024  | 2023  |
|--|-------|-------|
| % dipendenti coperti da RSU  | 37,3% | 42,0% |
| % dipendenti coperti da accordi di II livello siglati con rappresentanti sindacali | 82,8% | 88,6% |

## SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

### Politiche

[MDR-P, S1-1]

La Politica del Personale di Gruppo, unitamente al Codice Etico di Gruppo, formalizza gli impegni assunti per la gestione degli IRO connessi al tema materiale della "Salute e sicurezza sul lavoro" validi per tutte le società del Gruppo. Le società SIMET, SIENT, GEI ed Enercom si sono inoltre dotate, nell'ambito del sistema di gestione salute e sicurezza, certificato ai sensi della norma UNI EN ISO 45001:2018, della Politica Integrata Qualità Ambiente Sicurezza.

Il Gruppo Enercom considera la salute e la sicurezza dei lavoratori una priorità nel proprio modo di operare. Stante la volontà di rendere il luogo di lavoro sicuro e confortevole, il Gruppo si assume l'impegno di:

- raggiungere, mantenere e rispettare i requisiti di tutela dei lavoratori e della salubrità degli ambienti di lavoro, con un approccio volto al continuo miglioramento, mantenendo, nelle aziende a maggior rischio, la certificazione ai sensi della norma UNI ISO 45001:2018;
- concorrere all'individuazione e valutazione dei rischi aziendali, compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari con l'obiettivo di mitigarli ed eliminarli laddove possibile, incrementando la cultura della sicurezza a tutti i livelli aziendali;
- regolare e monitorare costantemente le attività a supporto, diffondere i principi che regolano gli obblighi normativi anche attraverso percorsi formativi specifici, standardizzare le modalità di coinvolgimento di tutti i dipendenti secondo il ruolo ricoperto e le attività da essi svolte, organizzare la sorveglianza sanitaria aziendale tramite le strutture esterne preposte;
- analizzare ogni infortunio o mancato incidente per individuare le cause di eventi indesiderati, le necessarie azioni per eliminarle e le relative competenze.

## Obiettivi-target

[MDR-T, S1-5]

In materia di salute e sicurezza sono stati definiti obiettivi-target per SIMET e SIENT, le due società nelle quali si concentrano il numero di infortuni a fronte della tipologia di attività svolta. Per l'anno 2025 è stato in particolare previsto l'obiettivo di diminuire l'indice di frequenza a un valore inferiore o uguale a 20 e mantenere l'indice di gravità a un valore inferiore o uguale a 1.

Il monitoraggio dell'efficacia delle politiche e delle azioni viene effettuato, per le società che ne sono dotate, nell'ambito di quanto previsto dal sistema di gestione UNI EN ISO 45001:2018.

## Azioni

[MDR-A, S1-4]

La gestione della salute e sicurezza nell'ambito del Gruppo Enercom è differenziata in relazione alle diverse tipologie di attività svolte e ai conseguenti diversi profili di rischio esistenti in materia.

Le attività con maggior livello di rischio (soprattutto di tipo cantieristico e manutentivo) vengono svolte da SIMET e SIENT. In tal caso i principali rischi a cui sono sottoposti i lavoratori sono elettrocuzione, caduta dall'alto, contusioni, tagli.

Anche GEI svolge attività di tipo cantieristico e manutentivo, in particolare con rischi connessi a eventi esplosivi.

Enercom, con l'apertura della unità di Gorle (BG), che si occupa di gestione e manutenzione di impianti idrotermici, ha aumentato il profilo di rischio di natura meccanica ed elettrica.

SIMET, SIENT, GEI e, dal 2024, Enercom sono dotate di un sistema di gestione salute e sicurezza certificato ai sensi della norma UNI EN ISO 45001:2018 che fa parte di un sistema di gestione integrato. Oltre alle verifiche annuali effettuate dall'ente di certificazione, tali società sono soggette al controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza di cui sono dotate nell'ambito del Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs. 231.

Tutte le altre società del Gruppo non certificate adempiono alla conformità legislativa ai sensi del D.Lgs. 81/08.

Il processo per la redazione e l'aggiornamento dei diversi documenti di valutazione dei rischi è realizzato secondo le previsioni della normativa vigente. Le valutazioni che richiedono l'effettuazione di misure fisiche certificate sono affidate a laboratori esterni qualificati per il settore di appartenenza.

Al personale viene garantita l'erogazione con continuità di formazione interna ed esterna, la partecipazione a incontri informativi, oltre alla possibilità di accesso e consultazione dei siti aziendali e dei relativi blog. La formazione viene sostenuta dall'addestramento (*training on the job*) tramite affiancamento con un collega esperto nella stessa mansione.

Nel corso del 2024, in vista della crescente attività di Enercom Energia, è stato avviato un lavoro di revisione e miglioramento della valutazione dei rischi delle attività con integrazione ed approfondimento delle procedure di lavoro ponendo sostanziale attenzione alla salute e sicurezza sul lavoro degli operatori. Tale lavoro vedrà il suo completamento nel primo quadrimestre del 2025.

Come per le altre società del Gruppo, anche per SIMET e SIENT verrà proposto nel 2025, in sede di dialogo con le organizzazioni sindacali, l'inserimento di parametri legati alla sicurezza nel premio di risultato per mantenere sempre alta l'attenzione al tema della sicurezza sul lavoro. È stato inoltre definito tra RSPP e Responsabili Operativi un fitto piano di controlli nei cantieri.

## Metriche Salute e sicurezza

[MDR-M, S1-14]

↓ Percentuale lavoratori del gruppo coperti dal sistema di gestione della salute e della sicurezza

|   | 2024       |                |        | 2023   |
|---|------------|----------------|--------|--------|
|   | Dipendenti | Non dipendenti | Totale | Totale |
| % lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza in base a prescrizioni giuridiche e/o norme o orientamenti riconosciuti   | 100,0%     | 100,0%         | 100,0% | 100,0% |
| % lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza basato su prescrizioni giuridiche e/o norme o orientamenti riconosciuti e che è stato oggetto di audit interno e/o audit o certificazione a cura di un soggetto esterno | 92,5%      | 76,5%          | 71,4%  | 69,2%  |

↓ Indicatori su infortuni e malattie professionali a livello di gruppo

|   | 2024       |                |         | 2023       |                |         |
|---|------------|----------------|---------|------------|----------------|---------|
|   | Dipendenti | Non dipendenti | Totale  | Dipendenti | Non dipendenti | Totale  |
| Numero decessi dovuti a lesioni e malattie connesse al lavoro   | -          | -              | -       | -          | -              | -       |
| Numero infortuni sul lavoro registrabili  | 13         | -              | 13      | 11         | 2              | 13      |
| Numero ore lavorate   | 608.434    | 22.927         | 631.361 | 608.768    | 16.188         | 624.956 |
| Tasso di infortuni sul lavoro registrabili (indice di frequenza)<br>(n. totale infortuni/ore lavorate x 1.000.000)                          | 21,36      | -              | 20,59   | 18,06      | 123,54         | 20,80   |
| Numero casi malattie connesse al lavoro registrabili  | -          | -              | -       | -          | -              | -       |
| Numero casi di malattie connesse al lavoro rilevati durante l'anno tra coloro che facevano parte in passato della forza lavoro dell'impresa | -          | -              | -       | -          | -              | -       |

|   | 2024       |                |        | 2023       |                |        |
|---|------------|----------------|--------|------------|----------------|--------|
|   | Dipendenti | Non dipendenti | Totale | Dipendenti | Non dipendenti | Totale |
| <b>Numero giornate perse a causa di lesioni e decessi sul lavoro dovuti a infortuni sul lavoro, malattie connesse al lavoro e decessi a seguito di malattie</b> | 287,0      | -              | 287,0  | 343,0      | n.d.           | 343,0  |
| <b>Indice di gravità degli infortuni (gg. assenza per infortuni/ore lavorate x 1.000)</b>   | 0,47       | -              | 0,45   | 0,56       | n.d.           | 0,55   |

Di seguito si riportano anche i dati relativi alle due società a maggior rischio per salute e sicurezza.

↓ **Indicatori su infortuni e malattie professionali per SIMET e SIENT**

|   | 2024       |                |         |
|---|------------|----------------|---------|
|   | Dipendenti | Non dipendenti | Totale  |
| <b>Numero decessi dovuti a lesioni e malattie connesse al lavoro</b>  | -          | -              | -       |
| <b>Numero infortuni sul lavoro registrabili</b>   | 12         | -              | 12      |
| <b>Numero ore lavorate</b>  | 303.901    | 22.927         | 326.828 |
| <b>Tasso di infortuni sul lavoro registrabili (indice di frequenza) (n. totale infortuni/ore lavorate x 1.000.000)</b>  | 39,48      | -              | 36,72   |
| <b>Numero casi malattie connesse al lavoro registrabili</b>   | -          | -              | -       |
| <b>Numero casi di malattie connesse al lavoro rilevati durante l'anno tra coloro che facevano parte in passato della forza lavoro dell'impresa</b>              | -          | -              | -       |
| <b>Numero giornate perse a causa di lesioni e decessi sul lavoro dovuti a infortuni sul lavoro, malattie connesse al lavoro e decessi a seguito di malattie</b> | 266        | -              | 266     |
| <b>Indice di gravità degli infortuni (gg. assenza per infortuni/ore lavorate x 1.000)</b>   | 0,88       | -              | 0,81    |

## 4. I consumatori e gli utenti finali

### PREMESSA

Le aree di business del Gruppo per cui sono stati identificati IRO materiali in relazione ai consumatori e utilizzatori finali sono: vendita di energia elettrica e gas naturale; efficientamento e sostenibilità energetica; distribuzione del gas naturale. Per motivi di chiarezza si è deciso di effettuare la rendicontazione separatamente per ciascuna di tali aree.

Complessivamente nel corso del 2024:

- non sono state riscontrate nella catena del valore a valle violazioni dei principi del Global Compact delle Nazioni Unite e delle linee guida dell'OCSE destinate alle imprese multinazionali che interessano i consumatori e/o gli utilizzatori finali;
- non sono stati segnalati gravi problemi o incidenti in materia di diritti umani connessi ai consumatori e/o agli utilizzatori finali.

## Vendita di energia elettrica e gas naturale

### I TEMI MATERIALI E GLI IRO

[SBM-3]

Il Gruppo, attraverso la società Enercom, effettua il servizio di vendita di energia elettrica (mercato libero) e/o gas naturale (mercato libero e tutelato) a clienti retail, enti e società.

Nel 2024 non è più attiva la vendita di energia elettrica per la pubblica illuminazione a seguito della cessione del ramo d'azienda della società del Gruppo che si occupava di tale attività.

#### ↓ Energia elettrica – ripartizione clienti per categoria

| (dati al 31/12)                            | 2024          | 2023          |
|--|---------------|---------------|
| <b>Privati</b>                             | 88,8%         | 83,5%         |
| <b>Illuminazione pubblica</b>              | -             | 5,5%          |
| <b>Persone giuridiche – altri soggetti</b> | 11,2%         | 11,0%         |
| <b>Totale</b>                              | <b>100,0%</b> | <b>100,0%</b> |

#### ↓ Gas – ripartizione clienti per categoria

| (dati al 31/12)                            | 2024          | 2023          |
|--|---------------|---------------|
| <b>Privati</b>                             | 93,5%         | 93,3%         |
| <b>Condomini</b>                           | 1,1%          | 1,1%          |
| <b>Persone giuridiche – altri soggetti</b> | 5,4%          | 5,6%          |
| <b>Totale</b>                              | <b>100,0%</b> | <b>100,0%</b> |

↓ Ripartizione clienti privati per fascia d'età

| (dati al 31/12)  | 2024          | 2023          |
|------------------|---------------|---------------|
| Tra 18 e 30 anni | 3,8%          | 3,4%          |
| Tra 30 e 40 anni | 10,0%         | 10,1%         |
| Tra 40 e 50 anni | 16,0%         | 15,9%         |
| Tra 50 e 60 anni | 21,8%         | 21,4%         |
| Tra 60 e 70 anni | 18,6%         | 18,6%         |
| Oltre 70 anni    | 29,8%         | 30,6%         |
| <b>Totale</b>    | <b>100,0%</b> | <b>100,0%</b> |

↓ Contratti attivi per territorio

| (dati al 31/12)          | Energia elettrica<br>% utenze attive |       | Gas naturale<br>% utenze attive |       |
|--------------------------|--------------------------------------|-------|---------------------------------|-------|
|                          | 2024                                 | 2023  | 2024                            | 2023  |
| <b>Regione/Provincia</b> |                                      |       |                                 |       |
| <b>Lombardia</b>         | 64,9%                                | 64,7% | 71,3%                           | 71,7% |
| <b>Varese</b>            | 31,4%                                | 31,5% | 39,4%                           | 40,2% |
| <b>Cremona</b>           | 16,3%                                | 16,4% | 17,7%                           | 17,8% |
| <b>Milano</b>            | 11,1%                                | 11,3% | 11,2%                           | 11,1% |
| <b>Altre province</b>    | 6,1%                                 | 5,5%  | 3,0%                            | 2,6%  |
| <b>Veneto</b>            | 17,4%                                | 17,7% | 15,4%                           | 15,3% |
| <b>Verona</b>            | 16,4%                                | 16,7% | 14,9%                           | 15,0% |
| <b>Altre province</b>    | 10,0%                                | 10,0% | 0,5%                            | 0,3%  |
| <b>Piemonte</b>          | 15,3%                                | 15,1% | 12,7%                           | 12,4% |
| <b>Biella</b>            | 6,7%                                 | 6,5%  | 6,2%                            | 6,1%  |
| <b>Vercelli</b>          | 5,0%                                 | 5,2%  | 4,7%                            | 4,8%  |
| <b>Altre province</b>    | 3,6%                                 | 3,4%  | 1,8%                            | 1,5%  |
| <b>Lazio</b>             | 0,4%                                 | 0,6%  | 0,2%                            | 0,2%  |
| <b>Altre regioni</b>     | 2,0%                                 | 1,9%  | 0,4%                            | 0,4%  |

Di seguito si rappresentano gli impatti, i rischi e le opportunità (IRO) individuati dall'analisi di doppia materialità. Tutti i clienti privati sono potenzialmente soggetti agli impatti identificati.

↓ Tema materiale: qualità del servizio e delle informazioni

| Descrizione IRO   | Tipologia                   | Orizzonte temporale   | Posizione nella catena del valore |
|---|-----------------------------|-----------------------|-----------------------------------|
| Possibilità di accesso a informazioni e consulenza personalizzata attraverso diversi sistemi tecnologici e punti vendita fisici distribuiti sul territorio, maggiormente accessibili per alcune categorie di persone. | Impatto positivo effettivo  | Breve – Medio – Lungo | Operazioni proprie                |
| Fidelizzazione dei clienti e loro aumento derivanti dalla qualità del servizio, grazie anche all'utilizzo delle nuove tecnologie.   | Opportunità                 | Breve – Medio – Lungo | Operazioni proprie                |
| Uso consapevole ed efficiente dell'energia con effetti positivi economici e ambientali grazie alle campagne informative realizzate dalla società.   | Impatto positivo potenziale | Breve – Medio – Lungo | Operazioni proprie                |

↓ Tema materiale: pratiche commerciali responsabili

| Descrizione IRO   | Tipologia                   | Orizzonte temporale   | Posizione nella catena del valore |
|---|-----------------------------|-----------------------|-----------------------------------|
| Danni economici ai consumatori derivanti da pratiche commerciali scorrette.   | Impatto negativo potenziale | Breve – Medio – Lungo | Operazioni proprie                |
| L'attuazione di pratiche commerciali scorrette può determinare:<br>sanzioni, indennizzi, costi legali derivanti da controversie;<br>danni reputazionali e perdita di clienti. | Rischio                     | Breve – Medio – Lungo | Operazioni proprie                |

↓ Tema materiale: tutela della riservatezza

| Descrizione IRO  | Tipologia                   | Orizzonte temporale   | Posizione nella catena del valore |
|--|-----------------------------|-----------------------|-----------------------------------|
| Violazione privacy dei consumatori persone fisiche con conseguenti possibili danni a loro carico.                                | Impatto negativo potenziale | Breve – Medio – Lungo | Operazioni proprie                |
| Contenziosi e sanzioni determinati da possibili violazioni della privacy dei consumatori persone fisiche.                        | Rischio                     | Breve – Medio – Lungo | Operazioni proprie                |
| Costi per gestire le conseguenze determinate da un attacco informatico volto ad appropriarsi dei dati personali dei consumatori. | Rischio                     | Breve – Medio – Lungo | Operazioni proprie                |

Successivamente in questa sezione si effettua la rendicontazione specifica relativa a ciascuno dei temi materiali identificati, a eccezione del tema “Tutela della riservatezza”, per cui si rimanda al capitolo “La governance”.

## POLITICHE

[MDR-P, S4-1]

Per la gestione degli IRO materiali relativi ai consumatori e utenti finali del servizio di vendita di energia elettrica e gas naturale, Enercom si è dotata di un insieme di politiche, rappresentate in sintesi nelle tabelle di seguito e i cui contenuti specifici sono presentati successivamente per ognuno dei temi materiali cui si riferiscono. Le previsioni di tali politiche non prevedono alcun tipo di esclusione.

Le politiche vengono diffuse sia internamente, anche attraverso la pubblicazione sulla intranet aziendale, sia esternamente, attraverso il sito internet del Gruppo Enercom e/o di Enercom.

### ↓ Politiche su IRO relativi ai consumatori e utenti finali del servizio di vendita di energia elettrica e gas naturale

| Politica   | Massimo livello dirigenziale responsabile della sua attuazione |
|--|--|
| Codice Etico di Gruppo                                   | Direzione Aziendale  |
| Politica Integrata Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza | Direzione Aziendale  |
| Privacy policy clienti                                   | Direzione Aziendale  |

### ↓ Politiche su IRO in relazione a ogni tema materiale

| Politica   | Qualità del servizio e delle informazioni | Pratiche commerciali responsabili | Tutela della riservatezza |
|--|---|-----------------------------------|---------------------------|
| Codice Etico di Gruppo                                   | X   | X                                 | X                         |
| Politica Integrata Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza | X   | X                                 |                           |
| Privacy policy clienti                                   |   |                                   | X                         |

L'attuazione degli impegni dichiarati è presidiata in particolare attraverso un sistema di gestione integrato Qualità, Ambiente e Sicurezza certificato UNI EN ISO 9001:2015 – ISO 14001:2015 – ISO 45001:2018.

## PROCESSI DI COINVOLGIMENTO DEI CONSUMATORI E DEGLI UTILIZZATORI FINALI

[S4-2]

Enercom effettua una sistematica rilevazione del livello di soddisfazione dei clienti. Il marketing & customer service valuta gli esiti di tali rilevazioni e ne porta a conoscenza la Direzione per decidere eventuali interventi di miglioramento.

Nel 2024 è stata effettuata un'indagine mediante l'invio di un questionario di valutazione attraverso cui i clienti hanno potuto esprimere sia un giudizio qualitativo sintetico della prestazione tramite valutazione (minimo pari a 1 e massimo pari a 5) sia motivare la valutazione. È stato rilevato il feedback sui tempi di risposta, cortesia, chiarezza e accessibilità oltre al livello generale del servizio.

### ↓ Risultati rilevazione del livello di soddisfazione dei clienti

|  | 2024    |              | 2023    |              |
|--|---------|--------------|---------|--------------|
|  | Vendita | Post-vendita | Vendita | Post-vendita |
| <b>N. questionari</b>  | 1.024   | 1.157        | 1.115   | 1.420        |
| <b>NPS – Net Promoter Score complessivo</b>  | 71,0%   | 36,0%        | 68,7%   | 32,3%        |
| <b>Media NPS</b>   | 9,1     | 7,7          | 9,1     | 7,6          |
| <b>Tempo impiegato per completare il processo</b>  | 4,9     | 4,1          | 4,9     | 4,0          |
| <b>Chiarezza e completezza delle informazioni ricevute</b>   | 4,9     | 4,1          | 4,8     | 4,1          |
| <b>Cortesia e professionalità dell'operatore</b>   | 4,9     | 4,3          | 4,9     | 4,3          |
| <b>Cura dell'operatore nel mostrare altri servizi – Facilità di contatto con il canale selezionato dal cliente</b> | 4,8     | 4,2          | 4,7     | 4,2          |

Il Net Promoter Score misura la fidelizzazione dei clienti e la loro capacità di promuovere un brand. Viene chiesto al cliente con quale probabilità raccomanderebbe il servizio a un amico o a un collega (risposta con una scala da 0 a 10). In base alla risposta, i clienti vengono poi classificati in tre categorie: 1) i detrattori: sono le persone che scelgono un punteggio tra 0 e 6; 2) i passivi: sono le persone che indicano come punteggio il 7 o l'8, e la cui opinione è neutra; 3) i promotori: sono le persone che scelgono 9 o 10. La formula per calcolare il Net Promoter Score è: % promotori-% detrattori. Si ottiene così un valore che può variare da -100 a +100.

## CANALI CHE CONSENTONO AI CONSUMATORI E AGLI UTILIZZATORI FINALI DI ESPRIMERE PREOCCUPAZIONI

[S4-3]

I consumatori e gli utenti finali hanno a disposizione diversi canali per segnalare aspetti connessi agli impatti negativi e, più in generale, per problematiche o richieste di chiarimento.

I canali di contatto sono il numero verde, attivo 6 giorni alla settimana, da lunedì a sabato nelle ore diurne, service desk o [info@enercom.it](mailto:info@enercom.it). Le informazioni di contatto sono disponibili online sul [sito web](#). Il servizio clienti viene monitorato in termini di qualità attraverso analisi periodiche dei ticket e ascolto a campione delle chiamate.

### ↓ Reclami

|   | 2024 | 2023 |
|---|------|------|
| <b>N. reclami ricevuti</b>  | 232  | 294  |
| <b>di cui per presunti contratti non richiesti dai clienti</b>        | -    | -    |
| <b>Tempo medio di risposta al reclamo (espressi in giorni solari)</b> | 18   | 16   |
| <b>Tasso di risposta entro lo standard ARERA di 30 gg solari</b>      | 99%  | 100% |

### ↓ Conciliazioni

|                         | 2024 | 2023 |
|-------------------------|------|------|
| <b>N. conciliazioni</b> | 4    | 4    |

Inoltre, è attivo un sistema di whistleblowing che permette ai clienti e agli utenti finali di segnalare le proprie preoccupazioni. Le segnalazioni di whistleblowing sono monitorate e gestite dall'Organismo di Vigilanza, esterno e indipendente. Il Codice Etico di Gruppo e la procedura per la gestione delle segnalazioni garantiscono che le persone che lo utilizzano non subiscano alcuna forma di ritorsione.

## QUALITÀ DEL SERVIZIO E DELLE INFORMAZIONI

### Politiche

[MDR-P, S4-1]

Il Codice Etico di Gruppo e la Politica Integrata Qualità, Ambiente e Sicurezza di Enercom formalizzano gli impegni assunti per la gestione degli IRO connessi al tema materiale della "Qualità del servizio".

Data la finalità generale di massimizzare la soddisfazione dei clienti, rispondere alle loro richieste e prerogative, si dichiarano gli obiettivi di:

- mantenere un'attenzione costante alle esigenze dei clienti, erogando servizi a esse conformi;
- mantenere la massima puntualità;
- garantire la trasparenza contrattuale, la chiarezza nelle comunicazioni, la disponibilità al contatto e all'ascolto, recependo richieste e segnalazioni che possono favorire il miglioramento della qualità del servizio.

Vengono effettuate attività periodiche di *risk assessment* atte a valutare la necessità di introdurre azioni correttive o di mitigazione dei rischi che possano avere impatto negativo sul servizio erogato ai clienti. La società è dotata di una funzione regolatoria strutturata, con l'obiettivo di garantire un maggior presidio dei temi regolatori, raggiungendo al contempo l'obiettivo di coordinare le funzioni aziendali in modo più puntuale in ottica di miglioramento continuo del livello di servizio erogato.

Si attua un continuo monitoraggio dei processi di erogazione dei servizi nella prospettiva dell'efficientamento dei processi interni e dell'adozione di nuovi sistemi gestionali. Lo sviluppo di un processo sistematico di analisi dei sistemi informativi determina un concreto supporto della relazione coi clienti, oltre a una conseguente predisposizione di piani di aggiornamento e miglioramento (CRM). Vengono attuati processi di rilevazione del livello di soddisfazione dei clienti per poter migliorare la capacità di rispondere alle loro aspettative.

## Obiettivi-target

[MDR-T, S4-5]

Non sono stati definiti obiettivi specifici in materia di qualità del servizio e delle informazioni, fatto salvo il pieno rispetto degli standard definiti da ARERA.

## Azioni e metriche

[MDR-A, S4-4]

### STRUMENTI INFORMATIVI E CANALI DI COMUNICAZIONE

Per Enercom è fondamentale comunicare ai propri clienti chiarimenti normativi, consigli utili per l'utilizzo consapevole ed efficiente dell'energia, nuovi servizi e tutto quanto possa essere loro utile.

Vengono utilizzati canali quali social media, posta elettronica, newsletter, sms e WhatsApp: strumenti efficaci e di uso comune che possano risultare pratici e immediati al cliente.

Vengono realizzate campagne periodiche sia online (siti, piattaforme adv, proximity) sia offline (affissioni, inserzioni stampa). Sempre più ampio spazio è dedicato ai temi dell'efficienza energetica, delle energie rinnovabili, della decarbonizzazione, grazie anche allo sviluppo di un vademecum contenente consigli utili per il risparmio energetico domestico, rivolto a tutta la clientela.

Il sistema integrato di Customer Relationship Management (CRM) consente la raccolta, la registrazione e la gestione di tutte le informazioni relative a ciascuna interazione con il cliente. Prevede l'invio di comunicazioni multicanale proattive (e-mail, sms, posta) che consentono ai clienti di ricevere notifiche relative alle loro forniture e aggiornamenti sullo stato di avanzamento delle loro pratiche o delle loro richieste, in modo continuativo, fino alla risoluzione delle stesse.

Viene messo a disposizione dei clienti un **numero verde** che permette di segnalare e risolvere le diverse possibili problematiche e anche di attivare nuovi contratti mediante il servizio Vocal Order. Il servizio è attivo 6 giorni alla settimana, da lunedì a sabato nelle ore diurne. Vengono ampiamente rispettati gli standard previsti da ARERA.

Nel 2024 è stato sviluppato un piano di formazione strutturato con incontri quindicinali con i team leader per migliorare il servizio clienti, con approfondimento di normative di settore, offerte di vendita, modalità di sottoscrizione dei contratti e clausole contrattuali.

↓ Numero verde per i servizi commerciali

|   | 2024   | 2023   | Valori prescritti da ARERA |
|---|--------|--------|----------------------------|
| <b>N. chiamate ricevute</b>   | 54.602 | 66.633 |                            |
| <b>N. chiamate gestite</b>  | 52.791 | 64.017 |                            |
| <b>Accessibilità al servizio<br/>(rapporto % n. di unità di tempo in cui almeno una delle linee è libera e il n. complessivo di unità di tempo di apertura del call center con presenza di operatori)</b> | 100,0% | 100,0% | minimo 95%                 |
| <b>Tempo medio mensile di attesa in secondi</b>   | 57     | 50     | massimo 180 sec.           |
| <b>Livello di servizio medio mensile<br/>(rapporto % tra chiamate gestite e ricevute)</b>   | 93,3%  | 96,3%  | minimo 85%                 |

I **punti vendita** di Enercom rendono più accessibile la richiesta di informazioni e la risoluzione di eventuali problemi alle persone che preferiscono l'interazione fisica rispetto all'utilizzo degli strumenti a distanza. Inoltre, si stanno progressivamente trasformando in luoghi di supporto e consulenza, in cui è anche possibile soddisfare molteplici esigenze, quali pagare direttamente bolli auto, multe, ricariche telefoniche, fatture di altri fornitori, ecc.

↓ Punti vendita e servizi resi

|   | 2024           | 2023           |
|---|----------------|----------------|
| <b>N. punti vendita</b>   | <b>37</b>      | <b>36</b>      |
| <b>N. richieste di servizio evase<br/>(prestazioni su contratti attivi + pagamenti)</b> | <b>200.358</b> | <b>160.016</b> |

Il **sito web** rappresenta una fonte informativa fondamentale per i clienti. Nel 2024 è stato avviato un progetto per migliorare l'accessibilità digitale mediante la progettazione e lo sviluppo di contenuti digitali che siano utilizzabili da tutti, inclusi gli utenti con disabilità. L'obiettivo è garantire che ogni persona, indipendentemente dalle condizioni fisiche, cognitive o tecnologiche, possa navigare facilmente nei contenuti online e comprendere le informazioni fornite senza ostacoli. Ciò indipendentemente dal rispetto degli obblighi normativi in materia, ai quali Enercom non è soggetta. I primi interventi effettuati nell'anno hanno già permesso un aumento di 15 punti percentuali (da 70 a 85) dell'indicatore accessibilità della homepage (fonte PageSpeed Insights di Google).

↓ Dati sito web

|                             | 2024    | 2023    |
|-----------------------------|---------|---------|
| <b>N. utenti registrati</b> | 456.372 | 414.795 |
| <b>N. sessioni</b>          | 589.245 | 586.457 |

Nel 2024 è stata lanciata una nuova versione del **chatbot**, potenziata in termini di capacità di risposta attraverso l'utilizzo di intelligenza artificiale con capacità conversazionale. Questa versione ha migliorato significativamente la performance dello strumento, con un aumento della soddisfazione dei clienti e una gestione più efficiente delle richieste. Sono previsti nel 2025 nuovi sviluppi che ne aumenteranno le capacità e il livello di servizio.

È inoltre disponibile il servizio di **webchat con operatore**, che permette di chattare con un operatore del servizio clienti.

L'**area clienti, disponibile sia nella versione web che app mobile** (iOS e Android), consente al cliente di gestire direttamente le proprie forniture: è possibile infatti scaricare le bollette, inviare le letture dei propri contatori, procedere ai pagamenti delle fatture, verificare i propri consumi, ricevere informazioni e attivare nuovi servizi. A giugno 2024 è stato rilasciato l'aggiornamento dell'app con l'aspettativa di semplificarne l'uso quotidiano, migliorare la soddisfazione degli utenti e potenziare la comunicazione tra cliente e azienda.

Nel 2024 è stato inoltre attivato il servizio pagoPA per rendere più semplice e comodo il pagamento delle bollette. È possibile effettuare il pagamento tramite l'area clienti, inquadrando il codice QR presente in bolletta con lo smartphone, utilizzando il codice avviso per pagare tramite home banking o presentando l'avviso di pagamento agli operatori che aderiscono al sistema pagoPA.

#### ↓ Dati area clienti

|                                    | 2024          | 2023   | 2024          | 2023         |
|------------------------------------|---------------|--------|---------------|--------------|
|                                    | Web           |        | App           |              |
| <b>N. accessi</b>                  | 333.230       | 83.499 | 929.623       | 90.555       |
| <b>N. download</b>                 | -             | -      | 73.846        | 12.650       |
| <b>Media mensile utenti attivi</b> | <b>27.769</b> | -      | <b>79.135</b> | <b>8.677</b> |

Sono attivi i **canali social** Facebook e Instagram, che vengono direttamente gestiti e presidiati nei commenti e nei messaggi privati. In generale, questi canali sono stati prevalentemente usati a fini divulgativi su tematiche del mondo dell'energia o per promuovere iniziative commerciali tramite un linguaggio semplice e pacato, in modo da rendere di facile comprensione i concetti energetici e trasmettere una vera e propria cultura dell'energia.

#### ↓ Dati social media

|   | 2024      | 2023      | 2024      | 2023      |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|
|   | Facebook  |           | Instagram |           |
| <b>N. account raggiunti</b>             | 2.743.246 | 2.026.179 | 1.161.538 | 1.455.185 |
| <b>N. visite alla pagina</b>            | 27.288    | 15.760    | 4.928     | 4.617     |
| <b>N. follower</b>                      | 12.268    | 12.041    | 1.608     | 1.375     |
| <b>N. condivisioni</b>                  | 117       | 338       | 28        | -         |
| <b>N. like/reactions/comments</b>       | 12.655    | 7.221     | 1.081     | 8.525     |
| <b>N. medio di interazioni per post</b> | 140       | 35,5      | 18        | 85,2      |

### ACCESSIBILITÀ ECONOMICA

Per contrastare le difficoltà economiche nel pagamento e la fruizione dei servizi e in conformità alle normative di settore, Enercom ha attivato la rateizzazione delle bollette e la promozione dei bonus sociali, in entrambi i casi dedicati alle persone fisiche.

## ↓ Rateizzazioni

|   | 2024      | 2023      |
|---|-----------|-----------|
| <b>Importo fatturato rateizzato (in euro)</b> | 1.631.335 | 1.591.516 |
| <b>N. clienti rateizzati</b>                  | 1.359     | 938       |

Rispetto al 2023 si rileva un aumento delle richieste di rateizzazione, che deriva principalmente dal ritorno al regime ordinario dell'aliquota IVA per il gas nonché al ripristino graduale degli oneri di sistema e un aumento dei costi di trasporto e distribuzione.

## ↓ Bonus sociali

|   | 2024      | 2023       |
|---|-----------|------------|
| <b>Importo bonus EE/GAS erogato (in euro)</b> | 2.525.653 | 11.237.557 |

In relazione ai bonus sociali erogati invece si ha una forte riduzione rispetto all'anno precedente, riconducibile in parte alla diminuzione della soglia ISEE che consente di fruire della misura.

## PRATICHE COMMERCIALI RESPONSABILI

### Politiche

[MDR-P, S4-1]

Il Codice Etico di Gruppo e la Politica Integrata Qualità, Ambiente e Sicurezza di Enercom formalizzano gli impegni assunti per la gestione degli IRO connessi al tema materiale "Pratiche commerciali responsabili", dichiarando che non si debba tenere, nell'ambito di trattative d'affari o rapporti commerciali di qualsivoglia natura, direttamente o indirettamente comportamenti tali da influenzare in modo improprio le decisioni della controparte.

### Obiettivi-target

[MDR-T, S4-5]

Non sono stati definiti obiettivi specifici in materia di pratiche commerciali responsabili, fatto salvo il pieno rispetto degli standard definiti da ARERA.

### Azioni e metriche

[MDR-A, S4-4]

Vengono adottate prassi di comunicazione e di marketing condotte secondo principi di correttezza e trasparenza, nel pieno rispetto delle direttive del Codice di Condotta Commerciale per la vendita di energia elettrica e gas naturale ai clienti finali formulato dall'Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente (ARERA), di tutte le normative sulla privacy e in materia di protezione dei dati personali.

Enercom ha effettuato diverse azioni per adeguarsi al nuovo Codice di Condotta Commerciale dell'ARERA, valido dal 1° gennaio 2025. È stato creato un gruppo di lavoro per effettuare la revisione delle condizioni contrattuali, includendo clausole più trasparenti e dettagliate, e migliorare la trasparenza, rafforzando la chiarezza delle informazioni fornite ai clienti.

Per le proprie campagne di marketing Enercom utilizza esclusivamente dati raccolti internamente mediante interazioni dirette con i clienti o recall di clienti che – entro due anni – sono passati ad altro fornitore. Non vengono acquistate liste di contatti da terzi.

In caso di contratto stipulato al telefono (Verbal Order), il sottoscrittore ha la possibilità di riascoltare la propria registrazione telefonica, accedendo a una sezione dedicata del sito internet con credenziali personali. Questo strumento promuove la trasparenza e la responsabilità nelle vendite telefoniche, e la consapevolezza che le interazioni sono registrate può influenzare positivamente il comportamento degli operatori.

Vengono adottate diverse misure per controllare e verificare l'utilizzo di script e la qualità del discorso nei propri call center, attraverso l'impiego di analisi vocale e di testo, la predisposizione di procedure dettagliate e supporti informativi, oltre al monitoraggio della soddisfazione del cliente.

Enercom si avvale della collaborazione di personale commerciale sia dipendente che esterno di cui verifica sia le competenze professionali necessarie che la costante formazione. In particolar modo, nell'interazione con il personale commerciale esterno viene posta grande attenzione in fase di qualifica al rispetto dei requisiti regolatori e di legge, oltre che all'etica professionale.

Viene effettuata una valutazione della qualità dell'operato dei consulenti commerciali attraverso interviste digitali e telefoniche per il 100% dei contratti sottoscritti, per un controllo più tempestivo ed efficace dell'attività di vendita.

Ai propri clienti viene messa a disposizione una sezione dedicata del portale web in cui vengono fornite informazioni su come difendersi dalle chiamate indesiderate dei call center e dalle truffe telefoniche. Vengono illustrati strumenti come il Registro Pubblico delle Opposizioni e app per bloccare le chiamate, evidenziando i limiti del Registro e offrendo consigli pratici per evitare di condividere i propri dati e riconoscere tentativi di raggirio, specialmente nel contesto delle offerte di energia. Si sottolinea l'importanza della cautela nel fornire informazioni personali e nel valutare proposte contrattuali telefoniche, invitando i clienti a verificarle sempre con i canali ufficiali delle aziende.

Una sezione del portale web è invece dedicata a una guida alla lettura della bolletta, in conformità alla delibera 501/2014 di ARERA.

Enercom, inoltre, partecipa attivamente ai tavoli di lavoro interassociativi organizzati da Eletticità Futura, Proxigas, ecc., fondamentali per discutere e sviluppare proposte primarie in tema di tutela del consumatore.

#### ↓ Violazioni e non conformità su comunicazioni di marketing

|  | 2024 | 2023 |
|--|------|------|
| <b>N. non conformità che hanno determinato sanzioni o avvisi da parte dell'autorità competente</b> | -    | -    |
| <b>N. non conformità a codici/regolamenti volontari</b>  | -    | -    |

#### ↓ Violazioni e non conformità su informazioni su servizi/prodotti

|  | 2024 | 2023 |
|--|------|------|
| <b>N. non conformità che hanno determinato sanzioni o avvisi da parte dell'autorità competente</b> | -    | -    |
| <b>N. non conformità a codici/regolamenti volontari</b>  | -    | -    |

# Efficientamento e sostenibilità energetica

## I TEMI MATERIALI E GLI IRO

[SBM-3]

Le società Enercom e Solarfast offrono un portafoglio di soluzioni e servizi per l'efficienza energetica e la produzione di energia rinnovabile a clienti privati residenziali, enti e imprese. Le soluzioni proposte sono "chiavi in mano" e comprendono i servizi di consulenza, progettazione e realizzazione, con possibilità di accesso agli incentivi o a soluzioni finanziarie e contrattuali personalizzate. Inoltre una divisione di Enercom offre, sia a soggetti privati (condomini e imprese) sia a soggetti pubblici (enti e Comuni), tramite personale tecnico dipendente, i servizi di conduzione e manutenzione (anche in qualità di Terzo Responsabile) di impianti termici, unitamente a interventi di manutenzione straordinaria e di riqualificazione parziale/totale di centrali e/o impianti termici, anche attraverso investimenti diretti con la formula del contratto "gestione calore".

I consumatori e/o utilizzatori finali soggetti a potenziali impatti materiali sono persone fisiche che utilizzano gli apparati forniti o che possono interagire direttamente/indirettamente con prodotti/impianti aventi la funzione di erogare servizi di comfort quali riscaldamento, raffrescamento e climatizzazione in generale, oppure per l'autoproduzione da fonti rinnovabili.

Di seguito si rappresentano gli impatti, i rischi e le opportunità (IRO) individuati dall'analisi di doppia materialità.

### ↓ Tema materiale: qualità del servizio e delle informazioni

| Descrizione IRO  | Tipologia                   | Orizzonte temporale   | Posizione nella catena del valore |
|--|-----------------------------|-----------------------|-----------------------------------|
| <b>Danni a persone e/o beni, disagi e insoddisfazioni degli utenti dovuti a disservizi nella realizzazione e/o gestione dell'impianto.</b>   | Impatto negativo potenziale | Breve – Medio – Lungo | Operazioni proprie                |
| <b>Perdita di agevolazioni e benefici o sanzioni a carico dei clienti per non conformità dell'impianto o per informazioni fornite poco chiare o incomplete.</b>  | Impatto negativo potenziale | Breve – Medio – Lungo | Operazioni proprie                |
| <b>Indennizzi e danni reputazionali per servizio non conforme.</b>   | Rischio                     | Breve – Medio – Lungo | Operazioni proprie                |
| <b>Uso più efficiente dell'energia, che determina una riduzione della spesa energetica accompagnata a una qualità del servizio migliorativa o comunque inalterata rispetto alla situazione precedente.</b> | Impatto positivo effettivo  | Breve – Medio – Lungo | A valle                           |

↓ Tema materiale: sicurezza personale degli utilizzatori finali

| Descrizione IRO  | Tipologia                   | Orizzonte temporale   | Posizione nella catena del valore |
|--|-----------------------------|-----------------------|-----------------------------------|
| <b>Danni a persone e/o beni derivanti da incidenti (incendi, ecc.) per erronea, non conforme o non sicura installazione o gestione di un impianto.</b> | Impatto negativo potenziale | Breve – Medio – Lungo | Operazioni proprie                |
| <b>Indennizzi e danni reputazionali per servizio non conforme.</b>   | Rischio                     | Breve – Medio – Lungo | Operazioni proprie                |

↓ Tema materiale: tutela della riservatezza

| Descrizione IRO   | Tipologia                   | Orizzonte temporale   | Posizione nella catena del valore |
|---|-----------------------------|-----------------------|-----------------------------------|
| <b>Violazione privacy dei consumatori persone fisiche con conseguenti possibili danni a loro carico.</b>                                | Impatto negativo potenziale | Breve – Medio – Lungo | Operazioni proprie                |
| <b>Contenziosi e sanzioni determinati da possibili violazioni della privacy dei consumatori persone fisiche.</b>                        | Rischio                     | Breve – Medio – Lungo | Operazioni proprie                |
| <b>Costi per gestire le conseguenze determinate da un attacco informatico volto ad appropriarsi dei dati personali dei consumatori.</b> | Rischio                     | Breve – Medio – Lungo | Operazioni proprie                |

Successivamente in questa sezione si effettua la rendicontazione specifica relativa a ciascuno dei temi materiali identificati, a eccezione del tema “Tutela della riservatezza”, per cui si rimanda al capitolo “La governance”.

## POLITICHE

[MDR-P, S4-1]

Per la gestione degli IRO materiali relativi ai consumatori e utenti finali del servizio di efficientamento e sostenibilità energetica, Enercom si è dotata di un insieme di politiche, rappresentate in sintesi nelle tabelle di seguito e i cui contenuti specifici sono presentati successivamente per ognuno dei temi materiali cui si riferiscono.

Le politiche vengono diffuse sia internamente, anche attraverso la pubblicazione sulla intranet aziendale, sia esternamente, attraverso il sito internet del Gruppo Enercom e/o di Enercom.

↓ Politiche su IRO relativi ai consumatori e utenti finali del servizio di distribuzione del gas

| Politica  | Massimo livello dirigenziale responsabile della sua attuazione |
|---|--|
| <b>Codice Etico di Gruppo</b>                                   | Direzione Generale   |
| <b>Politica Integrata Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza</b> | Direzione Generale   |
| <b>Privacy policy clienti</b>                                   | Direzione Generale   |

### ↓ Politiche su IRO in relazione a ogni tema materiale

| Politica   | Qualità del servizio e delle informazioni | Sicurezza personale degli utilizzatori finali | Tutela della riservatezza |
|--|---|---|---------------------------|
| Codice Etico di Gruppo                                   | X   | X   | X                         |
| Politica Integrata Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza | X   | X   |                           |
| Privacy policy clienti                                   |   |   | X                         |

L'attuazione degli impegni dichiarati è presidiata in particolare attraverso un sistema di gestione integrato Qualità, Ambiente e Sicurezza certificato UNI EN ISO 9001:2015 – ISO 14001:2015 – ISO 45001:2018. Nell'ambito specifico dei servizi energetici la gestione dei processi aziendali viene ulteriormente impostata in modo da rispettare la norma ISO 11352:2014.

## PROCESSI DI COINVOLGIMENTO DEI CONSUMATORI E DEGLI UTILIZZATORI FINALI

[S4-2]

Sono previsti processi di rilevazione del livello di soddisfazione degli utilizzatori finali con l'obiettivo di migliorare la proposizione e intercettare possibili problematiche/opportunità.

La rilevazione del livello di soddisfazione viene eseguita mediante l'invio di un questionario tramite sms/e-mail. Il questionario prevede che il cliente possa esprimere una valutazione quantitativa sul servizio complessivamente erogato da Enercom e sull'intervento di installazione erogato dalle aziende partner di Enercom. È possibile anche esprimere un giudizio qualitativo e motivare la valutazione quantitativa qualora questa sia negativa. Gli esiti di tale rilevazione vengono categorizzati e archiviati sul CRM aziendale in ottica di monitoraggio e analisi continua.

## CANALI CHE CONSENTONO AI CONSUMATORI E AGLI UTILIZZATORI FINALI DI ESPRIMERE PREOCCUPAZIONI

Per ogni linea di servizio energetico viene messo a disposizione dei clienti finali un contatto specifico in grado di gestire segnalazioni, richieste di chiarimento o ogni altro aspetto attinente alle offerte proposte all'utente finale. Per i Prodotti Plus destinati al target residenziale/domestico viene specificato nelle condizioni generali di vendita un indirizzo e-mail dedicato (ulteriore rispetto ai canali ufficiali di Enercom già disponibili per tutti i clienti) cui rivolgersi per qualsiasi evenienza relativa al servizio. Tale canale è presidiato da personale tecnico competente del relativo servizio energetico.

### ↓ Reclami

2024

N. reclami ricevuti

-

## QUALITÀ DEL SERVIZIO E DELLE INFORMAZIONI

### Politiche

[MDR-P, S4-1]

Il Codice Etico di Gruppo prevede l'applicazione di standard avanzati e la migliore qualità professionale nell'erogazione del servizio. Nelle prestazioni professionali devono essere perseguite con impegno la soddisfazione e le esigenze dei clienti nonché la loro tutela, recependo richieste e segnalazioni che possono favorire il miglioramento della qualità del servizio.

La Politica Integrata Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza pone l'accento sulla soddisfazione dei clienti in termini di massima puntualità nell'erogazione dei servizi, flessibilità e supporto per la risoluzione, in tempi brevi, dei reclami e dei problemi, promuovendo un processo di miglioramento continuo.

### Obiettivi-target

[MDR-T, S4-5]

Non sono stati definiti obiettivi specifici in materia di qualità del servizio e delle informazioni.

### Azioni

[MDR-A, S4-4]

| Intervento realizzato e/o programmato  | Stato di realizzazione  |
|--|---|
| <p>Sviluppo e implementazione – nell'ambito del sistema di gestione integrato – di procedure standard specifiche per i servizi energetici e il monitoraggio dei processi operativi sottostanti mediante CRM aziendale.</p> <p>Gli sviluppi consentono di avere controllo sugli indicatori chiave di processo in tempo reale in modo da poter identificare eventuali azioni correttive o di mitigazione dei rischi/impatti e migliorare continuamente i processi.</p> | <p>L'intervento è stato avviato nel 2024 e la sua conclusione è prevista nell'anno 2025.</p>  |
| <p>Sviluppo di servizi energetici a elevato valore aggiunto e positivo impatto ambientale per tutta la clientela: soluzioni per l'indipendenza energetica e l'autoproduzione da fonte rinnovabile fotovoltaica per soggetti privati.</p>   | <p>L'intervento è stato avviato nell'ultimo quadrimestre del 2024 per i clienti privati e andrà pienamente a regime entro il 2026.</p> <p>Impianti termici domestici venduti e realizzati nel 2024:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 58 impianti;</li><li>• 186 MWh/anno risparmi energia primaria;</li><li>• 37 ton CO2/anno saving emission CO<sub>2</sub>.</li></ul> <p>Impianti fotovoltaici domestici venduti e realizzati nel 2024:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• impianti;</li><li>• 17,5 ton CO2/anno saving emission CO<sub>2</sub>.</li></ul> <p>Impianti fotovoltaici industriali venduti e realizzati nel 2024:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 22 impianti;</li><li>• 4,7 MWp potenza complessiva;</li><li>• 1.475,4 ton CO2/anno saving emission CO<sub>2</sub>.</li></ul> |

## SICUREZZA PERSONALE DEGLI UTILIZZATORI FINALI

### Politiche

[MDR-P, S4-1]

La Politica Integrata Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza regola le attività organizzative e tecniche con l'obiettivo di garantire il continuo miglioramento delle modalità di gestione dei processi per il conseguimento di risultati, qualitativi e quantitativi, sempre migliori nel pieno rispetto delle disposizioni legali e normative cogenti. Per ciò che attiene nello specifico alla sicurezza, la Politica prevede la promozione a ogni livello di un diffuso senso di proattività per questo aspetto nonché di assicurare la sistematica valutazione della prestazione di sicurezza, attraverso l'implementazione di un sistema di monitoraggio, sulla cui base mettere in atto azioni di miglioramento continuo.

### Obiettivi-target

[MDR-T, S4-5]

Non sono stati definiti obiettivi specifici in materia di sicurezza personale degli utilizzatori finali.

### Azioni

[MDR-A, S4-4]

| Intervento realizzato e/o programmato   | Stato di realizzazione   |
|---|--|
| <p>Sviluppo e implementazione di strumenti di qualifica e contrattualizzazione degli attori coinvolti nella realizzazione del servizio al fine di assicurare condizioni di intervento sicure sia per gli esecutori degli interventi, sia per gli utilizzatori finali.</p> <p>In particolare, sono stati aggiornati tutti i format contrattuali in essere e sono state implementate nel CRM – in funzione del tipo di servizio energetico erogato – maschere di controllo e monitoraggio degli aspetti contrattuali e operativi afferenti alla sicurezza rilevanti in fase esecutiva, con l'obiettivo di prevenire potenziali impatti negativi sugli utilizzatori finali.</p> <p>Inoltre, sono state definite e implementate nel CRM opportune procedure interne di gestione dei rischi.</p> | <p>L'intervento è stato avviato nel 2024 e la sua conclusione è prevista nell'anno 2025.</p>   |
| <p>Definizione di un piano di formazione e aggiornamento continuo del personale tecnico operativo dipendente coinvolto nella gestione, manutenzione e conduzione di impianti termici al fine di sviluppare competenze specifiche che consentano di individuare, segnalare e gestire situazioni potenzialmente rischiose per la sicurezza degli utilizzatori finali.</p>   | <p>L'intervento è stato avviato nel 2024. Sono state erogate 32 ore a 6 lavoratori. Nel 2025 è prevista la conclusione del percorso formativo.</p> |

# Distribuzione del gas naturale

## I TEMI MATERIALI E GLI IRO

[SBM-3]

Il Gruppo Enercom opera nella distribuzione cittadina di gas naturale attraverso la società GEI che nel 2024 ha gestito il servizio per 85 Comuni ubicati in Piemonte, Lombardia e Veneto. Il territorio non ha subito modifiche rispetto all'anno precedente. Il numero di Comuni è inferiore a seguito di processi di accorpamento.

### ↓ Estensione del servizio di distribuzione gas

|                                       | 2024    | 2023    |
|---------------------------------------|---------|---------|
| <b>N. Comuni serviti</b>              | 85      | 89      |
| <b>N. abitanti dei Comuni serviti</b> | 322.674 | 344.000 |
| <b>N. km reti gas gestiti</b>         | 2.624   | 2.619   |
| <b>N. PdR finali allacciati</b>       | 149.255 | 149.694 |

I dati si riferiscono al 31/12/2024.

I dati degli abitanti sono riferiti al 01/01/2024 e desunti dal sito <https://www.tuttitalia.it>.

Di seguito si rappresentano gli impatti, i rischi e le opportunità (IRO) individuati dall'analisi di doppia materialità.

### ↓ Tema materiale: sicurezza e continuità del servizio

| Descrizione IRO   | Tipologia                   | Orizzonte temporale   | Posizione nella catena del valore |
|---|-----------------------------|-----------------------|-----------------------------------|
| Infrastrutture e processi di gestione non affidabili degli impianti di distribuzione del gas possono provocare esplosioni e incendi con conseguenze gravi per le persone e danni per gli edifici e i beni. Tali impatti riguardano potenzialmente sia gli utilizzatori finali del servizio sia gli altri soggetti delle comunità in cui sono presenti le reti di distribuzione del gas. | Impatto negativo potenziale | Breve – Medio – Lungo | Operazioni proprie                |
| Interruzioni nel servizio di distribuzione del gas possono causare una serie di disagi, danni e insoddisfazioni agli utilizzatori finali del servizio. In particolare, nei mesi invernali la mancanza prolungata di riscaldamento può mettere a rischio la salute, specialmente di anziani, bambini e persone con fragilità.  | Impatto negativo potenziale | Breve – Medio – Lungo | Operazioni proprie                |

| Descrizione IRO  | Tipologia | Orizzonte temporale   | Posizione nella catena del valore |
|--|-----------|-----------------------|-----------------------------------|
| In caso di eventi critici in materia di sicurezza e continuità del servizio, la società è soggetta al rischio di: <ul style="list-style-type: none"> <li>• sanzioni da parte di ARERA e/o dall'autorità giudiziaria;</li> <li>• indennizzi ai soggetti danneggiati;</li> <li>• danni reputazionali.</li> </ul> | Rischio   | Breve – Medio – Lungo | Operazioni proprie                |

↓ Tema materiale: qualità commerciale del servizio

| Descrizione IRO  | Tipologia                   | Orizzonte temporale   | Posizione nella catena del valore |
|--|-----------------------------|-----------------------|-----------------------------------|
| Il mancato rispetto della tempistica prevista dagli standard circa la qualità commerciale del servizio – ad esempio, un ritardo nell'attivazione del servizio – può causare disagi, danni e insoddisfazioni agli utilizzatori finali del servizio.                         | Impatto negativo potenziale | Breve – Medio – Lungo | Operazioni proprie                |
| Il mancato rispetto della tempistica prevista dagli standard circa la qualità commerciale del servizio la società è soggetta al rischio di: <ul style="list-style-type: none"> <li>• sanzioni da parte di ARERA;</li> <li>• indennizzi ai soggetti danneggiati.</li> </ul> | Impatto negativo potenziale | Breve – Medio – Lungo | Operazioni proprie                |

↓ Tema materiale: tutela della riservatezza

| Descrizione IRO  | Tipologia                   | Orizzonte temporale   | Posizione nella catena del valore |
|--|-----------------------------|-----------------------|-----------------------------------|
| Violazione della privacy dei consumatori persone fisiche con conseguenti possibili danni a loro carico.                          | Impatto negativo potenziale | Breve – Medio – Lungo | Operazioni proprie                |
| Contenziosi e sanzioni determinati da possibili violazioni della privacy dei consumatori persone fisiche.                        | Rischio                     | Breve – Medio – Lungo | Operazioni proprie                |
| Costi per gestire le conseguenze determinate da un attacco informatico volto ad appropriarsi dei dati personali dei consumatori. | Rischio                     | Breve – Medio – Lungo | Operazioni proprie                |

Successivamente in questa sezione si effettua la rendicontazione specifica relativa a ciascuno dei temi materiali identificati, a eccezione del tema “Tutela della riservatezza”, per cui si rimanda al capitolo “La governance”.

## POLITICHE

[MDR-P, S4-1]

Per la gestione degli IRO materiali relativi ai consumatori e utenti finali del servizio di distribuzione del gas, GEI si è dotata di un insieme di politiche, rappresentate in sintesi nelle tabelle di seguito e i cui contenuti specifici sono presentati successivamente per ognuno dei temi materiali cui si riferiscono.

Le politiche vengono diffuse sia internamente, anche attraverso la pubblicazione sulla intranet aziendale, sia esternamente, attraverso il sito internet del Gruppo Enercom e/o di GEI.

### ↓ Politiche su IRO relativi ai consumatori e utenti finali del servizio di distribuzione del gas

| Politica  | Massimo livello dirigenziale responsabile della sua attuazione |
|---|--|
| <b>Codice Etico di Gruppo</b>                                   | Direzione Aziendale  |
| <b>Politica Integrata Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza</b> | Direzione Aziendale  |
| <b>Data Privacy Policy</b>                                      | Direzione Aziendale  |

### ↓ Politiche su IRO in relazione a ogni tema materiale

| Politica  | Sicurezza e continuità del servizio | Qualità commerciale del servizio | Tutela della riservatezza |
|---|-------------------------------------|----------------------------------|---------------------------|
| <b>Codice Etico di Gruppo</b>                                   | X                                   | X                                | X                         |
| <b>Politica Integrata Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza</b> | X                                   | X                                |                           |
| <b>Data Privacy Policy</b>                                      |                                     |                                  | X                         |

L'attuazione degli impegni dichiarati è presidiata in particolare attraverso un sistema di gestione qualità certificato UNI EN ISO 9001:2015.

## PROCESSI DI COINVOLGIMENTO DEI CONSUMATORI E DEGLI UTILIZZATORI FINALI

[S4-2]

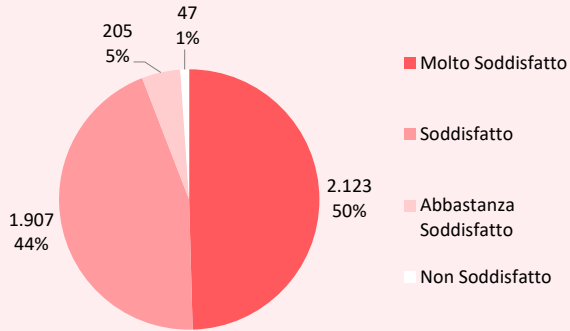
La società GEI Spa realizza annualmente una rilevazione del livello di soddisfazione effettuata da una società esterna attraverso interviste telefoniche. Gli esiti di tale rilevazione vengono condivisi in un incontro con la Direzione e sono considerati per la definizione di interventi migliorativi.

Per l'indagine 2024 sono state intervistate telefonicamente circa 4.300 persone che nel corso dell'anno si sono rivolte alla società per richiedere una prestazione di servizi. Agli intervistati è stato chiesto di esprimere un giudizio globale sull'azienda e sulla funzionalità dei suoi sportelli, nonché giudizi specifici sulle prestazioni fornite, anche con domande riguardanti la competenza e la cortesia degli incaricati al servizio, allo scopo di acquisire una valutazione complessiva sulla qualità del servizio offerto da GEI.

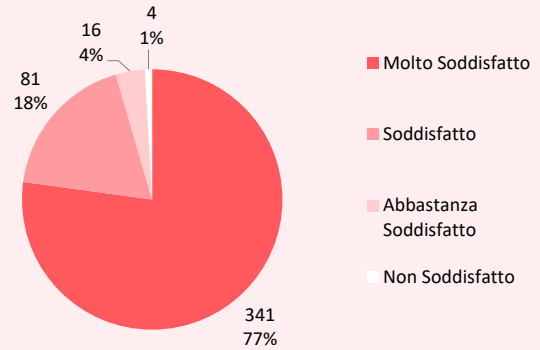
Il giudizio globale dei clienti rispetto all'azienda e ai servizi prestati risulta molto positivo, in continuità con la precedente indagine: la quota del giudizio "non soddisfatto" risulta prossima a zero e si si mantiene il giudizio "molto soddisfatto" quale principale indicatore.

Di seguito si riporta una selezione dei principali risultati dell'indagine condotta.

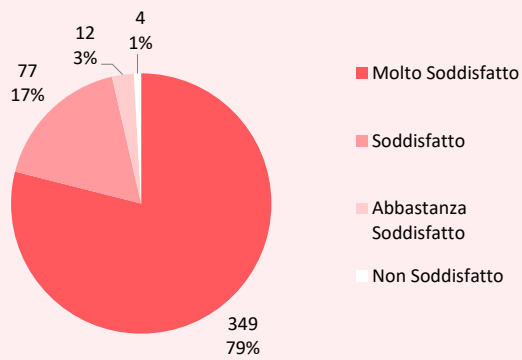
Giudizio Globale sull'azienda



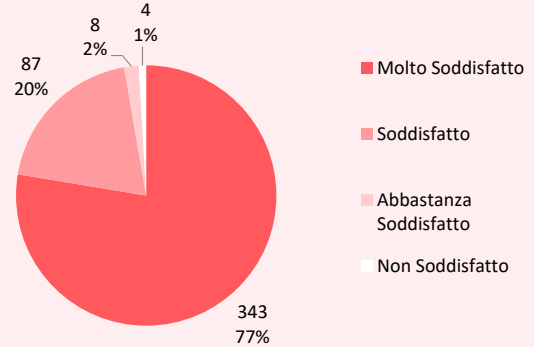
Giudizio Servizio Reso agli Sportelli



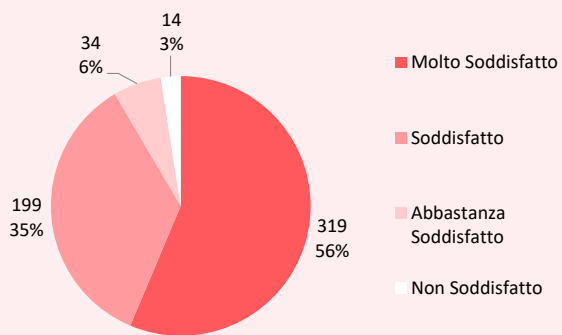
Giudizio sugli Orari di Apertura degli Sportelli



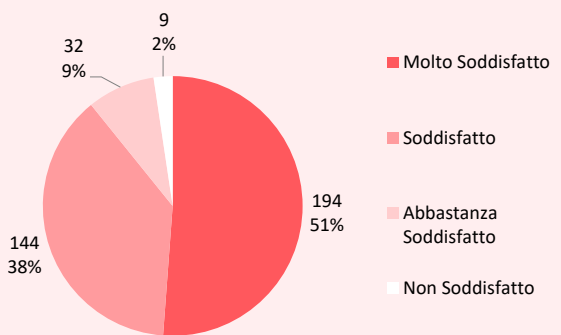
Giudizio sulla Rapidità di Svolgimento della Pratica

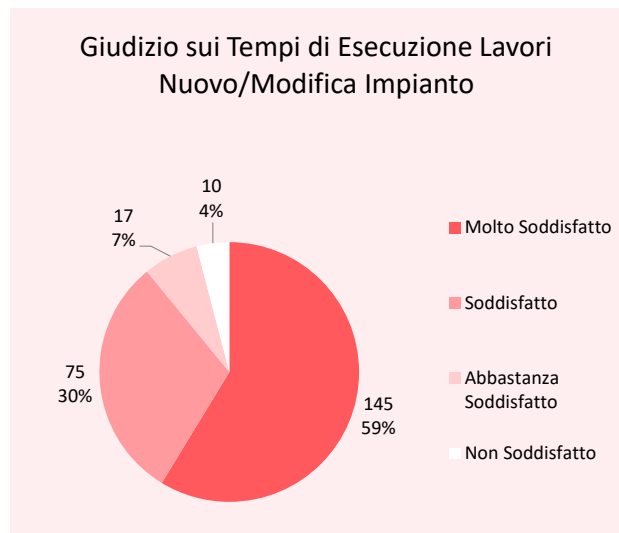


Giudizio sul Servizio di Pronto Intervento



Giudizio Puntualità Incaricato Aziendale – Preventivo Nuovo/Modifica Impianto





## CANALI CHE CONSENTONO AI CONSUMATORI E AGLI UTILIZZATORI FINALI DI ESPRIMERE PREOCCUPAZIONI

Per entrare in contatto con GEI per le diverse necessità vengono messi a disposizione:

- un numero verde per il servizio di pronto intervento, operativo 24h/24 e 365gg/365;
- uffici tecnici di zona per i clienti diretti;
- un indirizzo di posta elettronica per la totalità dei soggetti interessati.

GEI ha un processo strutturato per la formulazione e successiva gestione dei reclami o richiesta di informazioni. I reclami e le richieste di informazioni sono analizzati nell'ambito del riesame della Direzione anche in una prospettiva di miglioramento continuo.

La normativa prevede inoltre il rispetto di una percentuale minima annua del 95% di pratiche a cui viene data risposta entro 30 giorni. Nella tabella che segue si può vedere come tale percentuale sia stata pari al 100%

### ↓ Reclami e richieste di informazioni scritte

|   | 2024   | 2023   |
|---|--------|--------|
| <b>N. reclami e richieste di informazioni scritte</b> | 53     | 70     |
| <b>% su PdR</b>                                       | 0,04%  | 0,05%  |
| <b>Tempo medio di risposta (giorni)</b>               | 3,9    | 2,1    |
| <b>% rispetto alle previsioni standard</b>            | 100,0% | 100,0% |

## SICUREZZA E CONTINUITÀ DEL SERVIZIO

### Politiche

[MDR-P, S4-1]

Il Codice Etico di Gruppo e la Politica Integrata Qualità e Ambiente di GEI formalizzano gli impegni assunti per la gestione degli IRO connessi al tema materiale della “Sicurezza e continuità del servizio”.

Nello specifico, viene assunto l’impegno a garantire affidabilità, sicurezza nella gestione dei propri impianti, effettuando interventi preventivi per mitigare potenziali fattori di rischio esterni, efficientando i processi progettuali e gestionali, utilizzando tecnologie innovative che rendano gli impianti intelligenti, realizzando le attività manutentive e gestionali nel rispetto dei più elevati standard qualitativi e, quando possibile, entro tempistiche più restrittive rispetto a quelle previste dalla norma.

### Obiettivi-target

[MDR-T, S4-5]

Non sono stati definiti obiettivi specifici in materia di sicurezza e continuità del servizio, fatto salvo il pieno rispetto degli standard definiti da ARERA.

### Azioni e metriche

[MDR-A, S4-4]

#### ATTIVITÀ DI ISPEZIONE DELLA RETE

L’attività di ispezione della rete è volta alla ricerca delle fughe di gas. Gli standard di riferimento stabiliti da ARERA prevedono che essa venga effettuata al 100% nel corso di tre anni sulle reti di alta pressione e media pressione (AP/MP) e nel corso di quattro anni sulle reti di bassa pressione (BP). GEI supera largamente e sistematicamente tale standard.

GEI dal 2022 sta attuando l’implementazione di un nuovo e rivoluzionario sistema di monitoraggio delle reti, denominato CRDS (Cavity Ring-Down Spectroscopy), che garantisce una sensibilità di rilevazione della presenza di gas nell’aria di tre ordini di grandezza superiori rispetto ai sistemi tradizionali, amplia enormemente il volume dell’area fuori-terra monitorata e permette di fornire in tempi estremamente rapidi e con grande precisione la localizzazione della possibile origine della dispersione. Questa tecnologia permette quindi di effettuare la riparazione della fuga ben prima che questa possa essere segnalata dagli utenti della rete. Da ciò deriva il fatto che si registra un aumento del numero di dispersioni di gas rilevate nel breve periodo, a cui fa seguito – negli anni successivi – una progressiva diminuzione. Contestualmente, diminuiscono il numero e la quota percentuale sul totale delle fughe di gas segnalate dagli utenti.

↓ Ispezione reti per la ricerca di fughe di gas

|  | 2024  | 2023   |
|--|-------|--------|
| <b>Km rete AP/MP ispezionati in corso d’anno</b>                                     | 698   | 764    |
| <b>Km rete totale AP/MP al 31/12 anno precedente</b>                                 | 766   | 764    |
| <b>% di rete AP/MP ispezionata in corso d’anno rispetto al 31/12 anno precedente</b> | 91,1% | 100,0% |
| <b>Km rete BP ispezionati in corso d’anno</b>  | 1.788 | 1.851  |

|   | 2024  | 2023   |
|---|-------|--------|
| <b>Km rete totale BP al 31/12 anno precedente</b>                                 | 1.853 | 1.851  |
| <b>% di rete BP ispezionata in corso d'anno rispetto al 31/12 anno precedente</b> | 96,5% | 100,0% |

↓ **Dispersioni di gas rilevate**

|   | 2024  | 2023  |
|---|-------|-------|
| <b>N. dispersioni totali rilevate</b>   | 692   | 786   |
| <b>di cui dispersioni rilevate su segnalazione di terzi</b>                     | 375   | 378   |
| <b>% dispersioni su segnalazione di terzi su totale</b>                         | 54,2% | 48,1% |
| <b>N. dispersioni rilevate da ispezione ogni 1.000 km di rete ispezionata</b>   | 127   | 156   |
| <b>N. dispersioni totali su segnalazione di terzi ogni 1.000 km intera rete</b> | 143,1 | 144,6 |

### CONTROLLO DEL LIVELLO DI ODORIZZAZIONE

L'odorizzazione è l'immissione di sostanze nel gas metano – altrimenti totalmente inodore – che consentono di percepirne il più presto possibile le dispersioni. Risulta quindi un processo rilevante ai fini della sicurezza del servizio. Le società di distribuzione sono tenute a effettuare in ogni anno solare un numero minimo di controlli del grado di odorizzazione, secondo le prescrizioni dell'ARERA.

GEI effettua le rilevazioni di corretta concentrazione di odorizzante in misura notevolmente superiore rispetto al minimo obbligatorio. Le cifre relative alle misure del grado di odorizzazione risultano essere costanti nel triennio.

↓ **Misure del grado di odorizzazione**

|  | 2024 | 2023 |
|--|------|------|
| <b>N. misure del grado di odorizzazione effettuate</b>   | 998  | 985  |
| <b>N. minimo di misure del grado di odorizzazione, con risultato conforme alle norme tecniche vigenti in materia, da effettuare nell'anno di riferimento</b> | 121  | 124  |

### INTERVENTI PER PREVENZIONE/RIDUZIONE DEI DISAGI E RISCHI PER INTERRUZIONI DEL SERVIZIO

Carenza di pressione del gas o repentine variazioni della stessa possono determinare il malfunzionamento degli apparecchi domestici. Nei punti critici delle reti gestite da GEI è attivo un sistema di telesorveglianza delle pressioni che permette di prevenire eventuali disfunzioni e intervenire in modo da mantenere sempre i corretti range di funzionamento.

Rientra nella definizione di ARERA di "interruzioni della fornitura di gas" tutto ciò che comporta la chiusura dell'alimentazione del gas al cliente finale, escluse le sole chiusure per cambio contatore. Sono annoverate nelle interruzioni della fornitura anche quelle generate da una richiesta di prestazione da parte del cliente (es. pronto intervento, esecuzione lavori, ecc.); per questo motivo il numero delle interruzioni senza preavviso non è mai trascurabile. Le interruzioni con preavviso sono invece tipicamente generate da lavori di manutenzione/conduzione degli impianti da parte di GEI.

Le interruzioni senza preavviso sono per lo più riconducibili alla sostituzione dei contatori.

### ↓ Interruzioni della distribuzione del gas

|  | 2024       | 2023       |
|--|------------|------------|
| <b>Interruzioni con preavviso per il cliente (<math>\geq 3</math>gg – art. 33.2 Del. 569/19)</b> | 184        | 201        |
| <b>Interruzioni senza preavviso (<math>&lt; 3</math>gg – art. 33.2 Del. 569/19)</b>              | 403        | 271        |
| <b>Totale</b>  | <b>587</b> | <b>472</b> |

### SERVIZIO DI PRONTO INTERVENTO

Il servizio di pronto intervento è attivo 24 ore su 24 tutti i giorni dell'anno.

ARERA prevede che l'arrivo sul posto del tecnico debba avvenire entro 60 minuti almeno nel 90% dei casi; GEI, nel corso del 2024, è arrivata sul posto entro 60 minuti nel 99,7% dei casi.

### ↓ Pronto intervento

|  | 2024  | 2023  |
|--|-------|-------|
| <b>N. chiamate di pronto intervento complessive ricevute</b>   | 3.850 | 4.246 |
| <b>N. chiamate di pronto intervento pertinenti ricevute</b>  | 1.169 | 1.111 |
| <b>% chiamate telefoniche pervenute ai recapiti di pronto intervento con tempo di risposta entro 120 secondi</b>                           | 94,5% | 93,4% |
| <b>Tempo medio di intervento su chiamata pertinente (espresso in minuti)</b>   | 31,41 | 31,10 |
| <b>% di chiamate telefoniche per pronto intervento per le quali l'impresa distributrice è giunta sul luogo di chiamata entro 60 minuti</b> | 99,7% | 99,9% |

La chiamata telefonica per pronto intervento è definita pertinente se viene effettuata per segnalare all'esercente:

- dispersione di gas da rete di distribuzione, da impianti di derivazione di utenza, da gruppi di misura;
- interruzione della fornitura di gas;
- irregolarità della fornitura di gas;
- danneggiamento della rete di distribuzione, degli impianti di derivazione di utenza e dei gruppi di misura, in assenza di dispersioni;
- dispersione di gas a valle del punto di riconsegna e sulla eventuale parte di impianto di derivazione di utenza che non è gestita dall'impresa distributrice o di proprietà di quest'ultima.

### VIOLAZIONI E INCENTIVI OTTENUTI SU SICUREZZA DEL SERVIZIO

GEI, in virtù dell'impegno nell'ambito della sicurezza, ha ottenuto sin dal primo anno (2007) e per tutti gli anni a seguire il riconoscimento da parte dell'ARERA degli specifici incentivi previsti, pari ai valori di seguito riportati con riferimento agli ultimi due anni. Tali importi rappresentano una stima a causa dei tempi necessari ad ARERA per deliberarli ufficialmente.

### ↓ Incentivi alla sicurezza

|   | 2024    | 2023    |
|---|---------|---------|
| <b>Importi stimati degli incentivi alla sicurezza al netto delle penalità (Del. 569/19)</b> | 649.550 | 642.165 |

## ↓ Violazioni e non conformità su sicurezza servizio

|  | 2024 | 2023 |
|--|------|------|
| <b>N. non conformità che hanno determinato sanzioni o avvisi da parte dell'autorità competente</b> | -    | -    |
| <b>N. non conformità a codici/regolamenti volontari</b>  | -    | -    |

## QUALITÀ COMMERCIALE DEL SERVIZIO

### Politiche

[MDR-P, S4-1]

Il Codice Etico di Gruppo e la Politica Integrata Qualità e Ambiente di GEI formalizzano gli impegni assunti per la gestione degli IRO connessi al tema materiale "Qualità commerciale del servizio". Dato lo scopo generale di massimizzare la soddisfazione dei clienti, rispondere alle loro richieste e prerogative, gli obiettivi sono:

- presidiare e monitorare sistematicamente la qualità dei servizi erogati;
- promuovere l'innovazione identificando sistemi e soluzioni all'avanguardia;
- garantire la trasparenza contrattuale, la chiarezza nelle comunicazioni, la disponibilità al contatto e all'ascolto;
- garantire puntualità, rapida esecuzione delle richieste e un trattamento uguale per tutti.

L'attuazione di tali impegni è presidiata in particolare attraverso un sistema di gestione integrato certificato UNI EN ISO 9001:2015, 1400, 4500.

### Obiettivi-target

[MDR-T, S4-5]

Non sono stati definiti obiettivi specifici in materia di qualità commerciale del servizio, fatto salvo il pieno rispetto degli standard definiti da ARERA.

### Azioni e metriche

[MDR-A, S4-4]

#### TEMPISTICA DI ESECUZIONE DELLE PRESTAZIONI

Nei confronti di tutti i clienti finali l'azienda è tenuta al rispetto di un insieme di standard di qualità definiti da ARERA. Essi riguardano la tempistica di esecuzione delle prestazioni richieste dai clienti. In alcuni casi, il mancato rispetto dello standard di qualità comporta un indennizzo automatico a favore del cliente finale, che viene erogato tramite la società di vendita.

GEI effettua in media le prestazioni commerciali in tempi molto più brevi rispetto a quelli previsti dagli standard dell'ARERA.

↓ Tempistica prestazioni soggette a standard di qualità commerciale (giorni lavorativi medi)

|   | 2024 | 2023 | Tempi massimi stabiliti da ARERA |
|---|------|------|----------------------------------|
| Preventivo per esecuzione lavori semplici             | 4,9  | 3,9  | 15                               |
| Preventivo per esecuzione lavori complessi            | 7,2  | 3,2  | 30                               |
| Esecuzione lavori da preventivo                       | 4,3  | 3,5  | 10                               |
| Esecuzioni lavori da preventivo complessi             | 14,1 | 17,5 | 40                               |
| Attivazione fornitura                                 | 1,7  | 1,7  | 10                               |
| Attivazione fornitura dopo sospensione                | 0,05 | 0,2  | 2                                |
| Disattivazione  | 1,5  | 1,6  | 5                                |
| Riattivazioni dopo morosità                           | 0,3  | 0,3  | 2                                |
| Messa a disposizione dati tecnici                     | 1,4  | 1,5  | 6                                |
| Verifica gruppo di misura su richiesta cliente finale | 15,7 | 13,5 | 20                               |
| Verifica pressione                                    | 5,3  | 3,5  | 10                               |

Gli indennizzi per mancato rispetto degli standard risultano molto contenuti sia per numero che per importo totale.

↓ Indennizzi per il mancato rispetto degli standard di qualità

|   | 2024  | 2023  |
|---|-------|-------|
| N. prestazioni  | 9.340 | 8.940 |
| N. indennizzi   | 13    | 10    |
| % casi di indennizzi sul numero di attività svolte(ultimo triennio) | 0,14% | 0,09% |
| Importo indennizzi (euro)   | 455   | 980   |

### CONTATORI ELETTRONICI

I contatori elettronici, oltre a mettere a disposizione dati reali per la fatturazione dei corrispettivi dovuti e a velocizzare alcune attività (attivazione o disattivazione di una fornitura, voltura, ecc.), contribuiscono a rendere i cittadini più consapevoli dei propri consumi, favorendo comportamenti volti a ridurre l'utilizzo del gas, con conseguenti benefici ambientali.

A fronte di un obbligo di ARERA pari all'85% del parco contatori attivi, GEI a fine 2024 ha raggiunto il valore del 99%, certificando un continuo miglioramento nel triennio e puntando, in breve, al 100%.

## 5. Le comunità interessate

---

### I TEMI MATERIALI E GLI IRO

[SBM-3]

Le comunità interessate dalle attività del Gruppo Enercom sono principalmente quelle presenti nei territori in cui il Gruppo è operativo nella fornitura dei propri servizi, in prevalenza in Lombardia, Veneto e Piemonte.

L'analisi di doppia materialità non ha individuato impatti negativi materiali e rischi, salvo quelli relativi alla sicurezza in relazione all'attività di distribuzione del gas naturale e a possibili incidenti determinati da fughe di gas. Rispetto alle misure adottate in merito si rinvia al paragrafo "Sicurezza e continuità del servizio" nella parte del capitolo 4 "I consumatori e gli utenti finali" dedicata al servizio di distribuzione del gas.

Sono invece stati individuati una serie di impatti positivi e opportunità connessi all'impegno del Gruppo nel promuovere le comunità in cui opera.

↓ Tema materiale: promozione delle comunità locali

| Descrizione IRO  | Tipologia                  | Orizzonte temporale | Posizione nella catena del valore |
|--|----------------------------|---------------------|-----------------------------------|
| Benefici legati alla realizzazione delle attività ed eventi realizzati con il sostegno del Gruppo.               | Impatto positivo effettivo | Breve – Medio       | A valle                           |
| Rafforzamento della reputazione con conseguente maggiore possibilità di mantenere e attrarre clienti.            | Opportunità                | Breve – Medio       | Operazioni proprie                |
| Opportunità di crescita e dialogo favorita dalle collaborazioni con enti pubblici, associazioni e altre aziende. | Opportunità                | Breve – Medio       | Operazioni proprie                |

---

Inoltre, le società del Gruppo si avvalgono per la gran parte di fornitori che hanno sede nei territori di riferimento. Le positive **ricadute economiche sul tessuto lavorativo locale** sussistono anche per effetto del ricorso, nei limiti consentiti dalla legge, al subappalto a imprese locali, in grado di lavorare su quota parte delle attività. Per i dati relativi ai fornitori locali e ai rapporti di fornitura si rimanda ai paragrafi "Gestione dei rapporti con i fornitori" e "Prassi di pagamento verso i fornitori" del capitolo 6 "La governance".

Nel 2024 non sono stati segnalati, in relazione alle comunità interessate, gravi problemi e incidenti in materia di diritti umani né casi di inosservanza dei Principi Guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani, della Dichiarazione OIL sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro o delle linee guida OCSE destinate alle imprese multinazionali.

### PROMOZIONE DELLE COMUNITÀ LOCALI

#### Politiche

[MDR-P, S3-1]

Il Codice Etico di Gruppo formalizza gli impegni assunti per la gestione degli IRO connessi al tema materiale della promozione delle comunità locali.

Nello specifico, le società del Gruppo si impegnano a fornire contributi e sponsorizzazioni nel rispetto dei principi di tracciabilità e di segregazione dei ruoli, e dei principi etici espressamente formalizzati oltre che di quelli previsti dalla legge, dandone adeguata pubblicità, per sostenere iniziative proposte da enti pubblici e privati e da associazioni senza fini di lucro.

Laddove possibile, l'approccio aziendale è quello di fare rete tra iniziative che si svolgono anche in territori diversi. Le sponsorizzazioni e i contributi possono riguardare eventi e iniziative a carattere sociale, culturale, ambientale, sportivo e artistico nonché essere rivolte alla realizzazione di eventi, studi, ricerche, convegni e seminari aventi a oggetto tematiche di interesse per le società del Gruppo.

Rispetto alle sponsorizzazioni e ai contributi a enti pubblici, sono ammessi solo nei casi in cui si configurino come sostegno allo sviluppo dei territori nei quali opera il Gruppo e, quindi, nei casi in cui siano giustificati da un interesse pubblico.

In nessun caso un contributo o una sponsorizzazione devono essere finalizzati a ottenere un trattamento di favore che sia illecito o non opportuno perché contrario ai principi espressi nel Codice.

Le previsioni di tale politica non prevedono alcun tipo di esclusione.

## Obiettivi-target

[MDR-T, S3-5]

Non sono stati definiti obiettivi specifici in materia di promozione delle comunità interessate.

## Azioni e metriche

[MDR-A, S3-4]

Le società del Gruppo supportano realtà e iniziative di tipo sportivo, sociale, culturale, di promozione del territorio a favore delle comunità in cui operano. Ciò avviene attraverso la fornitura sia di contributi in forma di sponsorizzazione o erogazione liberale sia di beni o servizi con costi sostenuti direttamente.

Nel 2024 l'impegno economico complessivo è stato pari a 194.544 euro. La maggior parte dei contributi erogati (58,8%) ha assunto la forma di sponsorizzazione, prevalentemente per attività di natura sportiva (50,4%).

Le principali comunità destinatarie sono presenti in Lombardia, Veneto e Piemonte, regioni nelle quali è concentrata l'operatività del Gruppo.

### ↓ Ripartizione per tipologia di contributo

|                         | 2024           |               | 2023           |               |
|-------------------------|----------------|---------------|----------------|---------------|
|                         | Importo (€)    | % sul totale  | Importo (€)    | % sul totale  |
| <b>Sponsorizzazione</b> | 114.400        | 58,8%         | 160.600        | 73,2%         |
| <b>Liberalità</b>       | 41.500         | 21,3%         | 44.100         | 20,1%         |
| <b>Costo diretto</b>    | 38.644         | 19,9%         | 14.640         | 6,7%          |
| <b>Totale</b>           | <b>194.544</b> | <b>100,0%</b> | <b>219.340</b> | <b>100,0%</b> |

### ↓ Ripartizione per ambiti tematici

|                 | 2024        |              | 2023        |              |
|-----------------|-------------|--------------|-------------|--------------|
|                 | Importo (€) | % sul totale | Importo (€) | % sul totale |
| <b>Sportivo</b> | 98.024      | 50,4%        | 130.100     | 59,3%        |

|                                | 2024           |               | 2023           |               |
|--------------------------------|----------------|---------------|----------------|---------------|
| <b>Cultura/istruzione</b>      | 9.600          | 4,9%          | 47.900         | 21,8%         |
| <b>Sociale</b>                 | 36.000         | 18,5%         | 12.500         | 5,7%          |
| <b>Promozione territoriale</b> | 13.920         | 7,2%          | 10.200         | 4,7%          |
| <b>Ambientale</b>              | 37.000         | 19,0%         | 18.640         | 8,5%          |
| <b>Totale</b>                  | <b>194.544</b> | <b>100,0%</b> | <b>219.340</b> | <b>100,0%</b> |

↓ Ripartizione per area geografica – anno 2024

|                               | Importo (€)    | % sul totale  |
|-------------------------------|----------------|---------------|
| <b>Lombardia</b>              | 102.724        | 52,8%         |
| <b>Lombardia e Veneto</b>     | 2.620          | 1,3%          |
| <b>Veneto</b>                 | 15.100         | 7,8%          |
| <b>Piemonte</b>               | 10.000         | 5,1%          |
| <b>Altre regioni italiane</b> | 64.100         | 33,0%         |
| <b>Totale</b>                 | <b>194.544</b> | <b>100,0%</b> |

Di seguito sono sinteticamente presentati i principali interventi di sostegno.

↓ Principali enti e iniziative sostenute

| Iniziativa                       | Descrizione   |
|----------------------------------|---|
| <b>Powervolley Milano</b>        | Società professionistica che milita nel massimo campionato della Lega Italiana Pallavolo. Sostiene progetti importanti con il CSI – Centro Sportivo Italiano (associazione senza scopo di lucro che promuove lo sport come momento di educazione, di crescita, di impegno e di aggregazione sociale) e ha creato il progetto Volley4all per favorire una cultura inclusiva dello sport, valorizzando le diversità e favorendo la socializzazione e lo spirito di squadra. |
| <b>Volley 2.0</b>                | Consorzio nato a Crema che svolge attività tecnico/sportive finalizzate alla diffusione del gioco della pallavolo in modalità non elitaria, ma aperta a tutte le ragazze del territorio, e persegue obiettivi formativi con valenza sociale affiancandosi alla famiglia e alla scuola.  |
| <b>Scaligera Valeggio Rugby</b>  | Società dilettantistica di Valeggio sul Mincio che supporta lo sport del rugby su tutto il territorio, dai seniores ai più piccoli.   |
| <b>Scuola Pallavolo Biellese</b> | Associazione sportiva che promuove la pallavolo a livello giovanile maschile nel Biellese, proponendo corsi di pallavolo con squadre in serie B, minivolley, under 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, serie D e sitting volley. Enercom è legata come title sponsor per i giovani della serie B e gli under 17.  |
| <b>Biella Rugby</b>              | Società sportiva dilettantistica fondata nel 1977 che rappresenta un punto di riferimento per il rugby nel territorio biellese, partecipando a nazionali con squadre maschili e femminili di diverse categorie, dagli under 6 ai seniores. La sponsorizzazione di Enercom ha riguardato la serie A del rugby maschile.  |

| <b>Iniziativa</b>                                     | <b>Descrizione</b>   |
|---|--|
| <b>Juvi Cremona</b>                                   | Storica società di pallacanestro maschile fondata nel 1952 a Cremona, attualmente prende parte al campionato di serie A2 maschile, rafforzando il proprio ruolo nel territorio e favorendo la crescita dei giovani talenti locali attraverso il settore giovanile.   |
| <b>Enercom Crema Kids Run (ASD Bike&amp;Run)</b>      | Corsa ludico-motoria per tutti i bambini fino ai 14 anni, inserita nell'ambito delle attività della Maratonina di Crema. Enercom da diversi anni è legata come title sponsor, condividendo l'obiettivo di avvicinare i più piccoli al mondo del running e ai sani valori dello sport podistico.  |
| <b>Basket Gallaratese</b>                             | Società che milita nel campionato di B1 di pallacanestro, attiva sul territorio di Gallarate e hinterland. Negli anni ha costruito un progetto di inclusione dei giovani del territorio e una vera e propria comunità di tifosi appassionati e fedeli.   |
| <b>Enercom Energy for Kids – Pleiadi</b>              | Progetto Enercom Energy for Kids, creato da Pleiadi in collaborazione con Enercom, propone un innovativo percorso educativo per gli studenti delle classi quinte della scuola primaria a Crema che hanno l'opportunità di esplorare i concetti essenziali legati all'energia, quali le diverse forme e fonti di energia, il loro ciclo di vita e l'importanza di un utilizzo consapevole. Nel 2024 sono stati organizzati 40 laboratori per le classi elementari, ampliando poi l'iniziativa a 50 classi, coinvolgendo complessivamente circa 900 bambini. |
| <b>Federazione Nazionale dei Cavalieri del Lavoro</b> | Iscrizione al Gruppo Lombardo, le cui attività seguono due indirizzi primari: la promozione di ricerche orientate allo studio delle questioni interessanti l'economia nazionale e l'attuazione di iniziative a scopo benefico, con particolare attenzione al mondo giovanile.  |
| <b>I Bambini delle Fate</b>                           | Impresa sociale che dal 2005 si impegna nella promozione di iniziative e progetti di inclusione per bambini e ragazzi con disabilità.  |
| <b>Associazione Industriali di Cremona</b>            | Erogazione di borse di studio agli studenti meritevoli, figli di dipendenti delle aziende associate, a cui ha contribuito il Gruppo per un totale di 8 borse di studio.  |
| <b>Festival della Fotografia Etica</b>                | Festival internazionale di fotografia con sede a Lodi, istituito per valorizzare la fotografia come strumento di riflessione sui temi sociali e umanitari.   |
| <b>Forme del Gusto</b>                                | Festival enogastronomico che celebra le eccellenze agroalimentari italiane, con particolare focus sui prodotti del Lodigiano.  |
| <b>Duomo di Crema</b>                                 | Valorizzazione del Duomo di Crema attraverso videoproiezioni natalizie raffiguranti immagini di opere d'arte del patrimonio culturale del territorio cremasco.   |
| <b>Viviparchi</b>                                     | Circuito di centinaia di strutture distribuite su tutto il territorio nazionale dedicato alle famiglie con figli, specificamente per il tempo libero e la vacanza.   |
| <b>CloseUp</b>  | Festival circense che si svolge a Crema e che valorizza il proprio territorio attraverso spettacoli dal vivo con artisti di fama internazionale.   |
| <b>Distretto del Commercio di Treviglio</b>           | Progetto condiviso tra l'Amministrazione Comunale e gli operatori commerciali, finalizzato a rafforzare la capacità di attrazione del centro storico cittadino rendendolo più vivibile, vivo e interessante per frequentatori e investitori.   |
| <b>Colonnine di ricarica</b>                          | Gestione gratuita di colonnine di ricarica per i veicoli elettrici per Comune di Crema (CR), Comune di Fiesco (CR), Comune di Bussolengo (VR) e Comune di Bagnolo Cremasco (CR).   |

### ↓ Eventi presso il nuovo Auditorium

Nel nuovo auditorium della sede di Cremosano, Enercom ha organizzato un evento, aperto al pubblico, volto ad approfondire l'Energy Release 2.0 con focus sugli strumenti operativi disponibili per sostenere le organizzazioni nel processo di decarbonizzazione.

L'auditorium è stato messo a disposizione gratuitamente anche di Volley 2.0 per l'evento, anche questo aperto al pubblico, "La competitività nel mondo dello sport", che si è soffermato su tematiche comuni al mondo dello sport e al mondo aziendale, quali la fiducia e la coesione dei membri che ne fanno parte.

## 6. La governance

### I TEMI MATERIALI E GLI IRO

[SBM-3]

Di seguito si rappresentano gli impatti, negativi e positivi, i rischi e le opportunità (IRO) individuati dall'analisi di doppia materialità. In linea generale gli IRO riguardano prevalentemente la popolazione aziendale ma anche soggetti a monte e a valle della catena del valore.

#### ↓ Tema materiale: etica e integrità nella gestione del business

| Descrizione IRO   | Tipologia                   | Orizzonte temporale   | Posizione nella catena del valore |
|---|-----------------------------|-----------------------|-----------------------------------|
| Diffusione all'interno dell'azienda e verso partner commerciali dei principi di integrità ed etica.   | Impatto positivo potenziale | Breve – Medio – Lungo | Operazioni proprie – A monte      |
| Possibili casi di corruzione e condotte illecite nello svolgimento delle attività.  | Impatto negativo potenziale | Breve – Medio – Lungo | Operazioni proprie                |
| Responsabilità legali e sanzioni finanziarie, oltre che danni alla reputazione per potenziale violazione di conformità alla normativa, inclusa quella in tema anticorruzione. | Rischio                     | Breve – Medio – Lungo | Operazioni proprie                |
| Miglioramento delle performance ESG con conseguenze positive nei rapporti commerciali e bancari.  | Opportunità                 | Breve – Medio – Lungo | Operazioni proprie                |

#### ↓ Tema materiale: sicurezza dei dati e tutela della riservatezza

| Descrizione IRO   | Tipologia                   | Orizzonte temporale   | Posizione nella catena del valore |
|---|-----------------------------|-----------------------|-----------------------------------|
| Perdita dati e informazioni aziendali riservate e violazione privacy di clienti e terzi con conseguenti possibili danni a loro carico.  | Impatto negativo potenziale | Breve – Medio – Lungo | Operazioni proprie – A valle      |
| Ricadute negative sulla continuità o qualità dei servizi offerti.   | Impatto negativo potenziale | Breve – Medio – Lungo | Operazioni proprie – A valle      |
| Miglioramento delle competenze del personale in materia di tutela dei dati e sicurezza informatica (grazie ai corsi di formazione).   | Impatto positivo potenziale | Breve – Medio – Lungo | Operazioni proprie                |
| Responsabilità legali e sanzioni finanziarie, oltre che danni alla reputazione, per potenziale determinati da possibili violazioni della privacy dei clienti e del personale proprio. | Rischio                     | Breve – Medio – Lungo | Operazioni proprie                |
| Gestione delle conseguenze di un attacco informatico (intervento di specialisti, risorse dedicate, disservizi, ecc.).   | Rischio                     | Breve – Medio – Lungo | Operazioni proprie                |

↓ Tema materiale: correttezza nei rapporti con i fornitori

| Descrizione IRO  | Tipologia                   | Orizzonte temporale   | Posizione nella catena del valore |
|--|-----------------------------|-----------------------|-----------------------------------|
| Difficoltà finanziarie dovute a ritardi nei pagamenti o condizioni di pagamento contrattuali svantaggiose.                         | Impatto negativo potenziale | Breve – Medio – Lungo | A monte                           |
| Sviluppo dei fornitori con i quali sono state strette relazioni commerciali.   | Impatto positivo potenziale | Breve – Medio – Lungo | A monte                           |
| Responsabilità legali e sanzioni finanziarie, oltre che danni alla reputazione per pratiche scorrette nei confronti dei fornitori. | Rischio                     | Breve – Medio – Lungo | Operazioni proprie                |
| Rafforzamento della relazione con potenziali miglioramenti nella qualità, continuità o condizioni economiche della fornitura.      | Opportunità                 | Breve – Medio – Lungo | Operazioni proprie – A monte      |

## POLITICHE E STRUMENTI IN MATERIA DI CULTURA E CONDOTTA DELL'IMPRESA

[MDR-P, G1-1]

Per definire, gestire e promuovere i propri principi di condotta e cultura di business le società del Gruppo si sono dotate di un insieme di politiche, rappresentate in sintesi nelle tabelle di seguito e i cui contenuti specifici sono presentati successivamente.

↓ Politiche in materia di cultura e condotta dell'impresa

| Politica  | Ambito coperto  | Massimo livello dirigenziale responsabile della sua attuazione      |
|---|---|---|
| <b>Codice Etico di Gruppo</b>   | Personale proprio di tutte le società del Gruppo                                  | HR Manager di Gruppo<br>Amministratore Delegato di ciascuna società |
| <b>Politica del Personale di Gruppo</b>                               | Personale proprio di tutte le società del Gruppo                                  | HR Manager di Gruppo  |
| <b>Politica Anticorruzione ISO 37001:2016</b>                         | Personale proprio di SIMET, SIENT e GEI   | Amministratore Delegato di ciascuna società                         |
| <b>Modello organizzativo di gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01</b> | Personale proprio e di terzi che operano per conto di Enercom, SIMET, GEI e SIENT | Amministratore Delegato di ciascuna società                         |
| <b>Modello Gestione Privacy</b>                                       | Personale proprio di tutte le società del Gruppo                                  | Amministratore Delegato di ciascuna società                         |
| <b>Data Privacy Policy</b>  | Personale proprio di tutte le società del Gruppo                                  | Amministratore Delegato<br>Direttore Generale, ove presente         |

↓ Politiche su IRO cultura e condotta delle imprese in relazione a ogni tema materiale

| Politica  | Etica e integrità nella gestione del business | Sicurezza dei dati e tutela della riservatezza | Correttezza nei rapporti con i fornitori |
|---|---|--|--|
| <b>Codice Etico di Gruppo</b>   | X   | X  | X  |
| <b>Politica del Personale di Gruppo</b>                               | X   | X  |  |
| <b>Politica Anticorruzione ISO 37001:2016</b>                         | X   |  | X  |
| <b>Modello organizzativo di gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01</b> | X   | X  | X  |
| <b>Modello Gestione Privacy</b>                                       | X   | X  |  |
| <b>Data Privacy Policy</b>  | X   | X  |  |

Per la Politica Anticorruzione si rimanda al paragrafo “Prevenzione e individuazione della corruzione e della concussione” mentre per il Modello Gestione Privacy e Data Privacy Policy si rimanda al paragrafo “Sicurezza dei dati e tutela della riservatezza”.

Le società del Gruppo promuovono i propri valori e la cultura aziendale sia internamente, attraverso attività di formazione e coinvolgimento dei dipendenti, sia esternamente, attraverso il sito internet del Gruppo Enercom e/o di ciascuna singola società, inserendo inoltre nel rapporto con i terzi, laddove previsto, apposite clausole contrattuali relative alla presa visione e/o rispetto dei sopra citati documenti.

La formazione sulla condotta aziendale rientra nell’ambito del piano formativo relativo al Codice Etico, al Modello 231 nonché al sistema di gestione della prevenzione della corruzione in cui le attività formative, differenziate per ruolo e contenuti, hanno carattere di obbligatorietà, vengono svolte in presenza, in modalità e-learning oppure in modalità a distanza asincrona con controlli di frequenza e verifiche dell’apprendimento, a seconda del contenuto formativo. In merito alle ore di formazione erogate nel corso del 2024 si rimanda alla tabella di seguito nel presente capitolo.

I temi relativi alla condotta d’impresa sono periodicamente discussi dal Consiglio di Amministrazione e dagli Organi di Controllo del Gruppo, allo scopo di fornire gli opportuni orientamenti. Tutte le politiche citate a copertura di questo tema sono disposte con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

I documenti che il Gruppo ha elaborato, adottato e diffuso per promuovere una cultura aziendale di condotta responsabile sono:

## IL CODICE ETICO

Documento centrale e comune a tutte le società del Gruppo in materia di condotta e cultura di business è il Codice Etico di Gruppo che prescrive la conformità alla legislazione applicabile e descrive i principi etici che il Gruppo si impegna a sostenere e incoraggiare.

In relazione agli IRO rilevanti in tema di condotta delle imprese, il Gruppo si impegna a operare con lealtà, correttezza e trasparenza, rifiutando qualsiasi comportamento che possa configurarsi come corruzione e richiede la segnalazione di potenziali conflitti di interesse.

Promuove una concorrenza leale e trasparente nel mercato e basa le relazioni con i fornitori su lealtà reciproca, trasparenza, collaborazione e rispetto degli accordi.

## **IL MODELLO 231**

Enercom, GEI, SIMET e SIENT sono dotate di un Modello organizzativo di gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 volto a prevenire la commissione di reati posti in essere nell'interesse dell'azienda e che ne possono comportare la responsabilità amministrativa.

Le disposizioni contenute nel Modello 231 devono essere rispettate da tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della società, dai dipendenti, nonché da coloro che operano su mandato della società stessa.

L'attenzione posta alla prevenzione, al controllo e alla condotta etica rende il Modello uno strumento per diffondere una cultura e una condotta etiche all'interno dell'azienda, oltre a un elemento di difesa dalla responsabilità aziendale per i reati contemplati dal D.Lgs. 231/01.

Nel 2024 è stato avviato il percorso di revisione e aggiornamento del Modello 231 di alcune società del Gruppo, al fine di garantirne la costante coerenza con le variazioni organizzative intervenute e con eventuali modifiche normative, in modo che essi mantengano nel tempo l'effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati 231.

Il controllo sull'adeguatezza, l'efficacia e l'idoneità del Modello 231, di cui il Codice Etico costituisce parte integrante, viene garantito dall'Organismo di Vigilanza, nominato nelle società del Gruppo con apposita delibera dei rispettivi Consigli di Amministrazione, rispettando i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione.

L'Organismo di Vigilanza svolge, avvalendosi delle competenti funzioni aziendali, verifiche sugli ambiti di attività risultati a rischio ai sensi del Modello 231 e riferisce annualmente al Consiglio di Amministrazione circa le attività svolte e le risultanze emerse. Ove ritenuto necessario, l'Organismo di Vigilanza esprime suggerimenti volti a migliorare il sistema di controllo delle attività e ne monitora l'attuazione.

Ciascun destinatario del Modello 231 è tenuto a segnalare eventuali violazioni o sospetti di violazione del Codice Etico o dei principi di controllo previsti nel Modello stesso (cosiddetto whistleblowing); si veda paragrafo "Canali di segnalazione" in questo capitolo.

## **CANALI DI SEGNALAZIONE**

Il Gruppo è impegnato a prevenire il verificarsi di illeciti nello svolgimento delle proprie attività, adottando le necessarie misure organizzative e disciplinari per contrastarne ogni possibile insorgenza. I dipendenti, i collaboratori e le terze parti hanno la possibilità di segnalare violazioni delle quali siano venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo, anche al fine di garantire il rispetto di quanto stabilito dal Codice Etico di Gruppo e dal Modello 231, oltre a illeciti commessi in violazione di atti dell'Unione Europea o nazionali.

Il canale principale per l'effettuazione delle segnalazioni consiste in una piattaforma informatica - <https://report.whistleb.com/it/gruppoenercom> - che garantisce, attraverso il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La piattaforma è corredata da una procedura di "Gestione delle segnalazioni (whistleblowing)" nella quale sono illustrate le modalità di utilizzo del canale e i soggetti coinvolti nella gestione e nel trattamento della segnalazione. Una descrizione dettagliata del sistema Whistleblower è contenuta nella Politica e nella Procedura Whistleblowing. Il soggetto gestore per ogni segnalazione ricevuta raccoglie, esamina e conserva tutte le informazioni, le valuta con attenzione e imparzialità, stabilendone la veridicità e la fondatezza e garantendo l'anonimato in ordine al nominativo dell'autore della segnalazione.

In caso di ritenuta fondatezza della segnalazione, il gestore coinvolge l'Ufficio Legale (LEG), la Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione (FCPC) e il Responsabile del sistema di gestione PdR (RPdR). Se la segnalazione è fondata, viene avviata una fase di accertamento e, se necessario, viene informato il Consiglio di Amministrazione (CdA) per l'adozione delle opportune azioni.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione, tenuto conto di quanto emerso dall'istruttoria, definisce le azioni di miglioramento da intraprendere per rafforzare ulteriormente il sistema di controllo interno.

La protezione del segnalante è assicurata da:

- sistema informatico che prevede la crittografia dei dati, l'accesso con autenticazione a due fattori ai soli utenti in possesso di credenziali di accesso, un sistema di rilevamento e prevenzione delle intrusioni, un sistema di protezione contro gli attacchi online per gli accessi; la non tracciabilità di metadati che potrebbero far risalire all'identità del segnalante, quali l'indirizzo IP;
- a livello organizzativo, l'accesso alle segnalazioni è consentito a professionisti esterni o a dipendenti adeguatamente formati in materia e appositamente incaricati e vincolati alla riservatezza, mediante atto formale. Qualora la segnalazione venga assegnata dall'OdV a funzioni interne, una apposita funzionalità del portale consentirà di visualizzare ed eventualmente gestire la sola segnalazione di interesse.

La tutela del segnalante si estende anche a facilitatori, familiari, colleghi, ed enti legati al segnalante, comprese le segnalazioni fatte durante o dopo il rapporto di lavoro, inclusi i periodi di prova e selezione.

Per le società dotate di Modello 231 e per Omnia, le segnalazioni devono essere effettuate mediante i canali messi a disposizione dalle singole società del Gruppo. Si rimanda, in proposito, alla Procedura Whistleblowing pubblicata sui rispettivi siti aziendali.

Per le società non dotate di Modello 231, le segnalazioni devono essere effettuate al seguente indirizzo e-mail: [segnalazioni\\_codiceetico@gruppoenercom.it](mailto:segnalazioni_codiceetico@gruppoenercom.it).

Nel corso del 2024 non sono pervenute segnalazioni tramite detti canali.

## PREVENZIONE E INDIVIDUAZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA CONCUSSIONE

[G1-3 e G1-4]

La prevenzione della corruzione e della concussione nell'ambito del Gruppo Enercom è differenziata in relazione alle diverse tipologie di attività svolte dalle società del Gruppo e ai conseguenti diversi profili di rischio esistenti in materia.

Enercom, GEI, SIMET e SIENT, per cui l'esposizione al rischio di corruzione e concussione risulta maggiore, si sono dotate di un Modello organizzativo di gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 dove sono espressi indirizzi e regole di condotta volti a prevenire la commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto stesso, tra cui il reato di corruzione e concussione.

Per queste società le principali aree potenzialmente esposte al rischio di corruzione ex D.Lgs. 231/01 sono la gestione dei contratti attivi (predisposizione, partecipazione a bandi di gara, negoziazione, ecc.), i rapporti con soggetti privati finalizzati alla prestazione di servizi, la selezione, assunzione e gestione amministrativa del personale e l'approvvigionamento di beni, lavori e servizi, le donazioni e le sponsorizzazioni, le spese di rappresentanza, la gestione di posizioni creditorie. Inoltre, si riscontrano i rapporti con le autorità di vigilanza e più in generale con la Pubblica Amministrazione per verifiche, ispezioni o accertamenti o per l'ottenimento di autorizzazioni e licenza per l'esercizio dell'attività.

Per le attività sensibili sono previsti protocolli specifici di comportamento di prevenzione e procedure che definiscono ruoli, responsabilità e modalità di controllo, prevedendo la tracciabilità dei processi e l'evidenza delle autorizzazioni a garanzia della trasparenza e correttezza nello svolgimento delle attività.

L'Organismo di Vigilanza svolge, avvalendosi delle competenti funzioni aziendali, verifiche sugli ambiti di attività che sono risultati a rischio ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e riferisce annualmente al Consiglio di Amministrazione circa le attività svolte e le risultanze emerse.

I test effettuati nell'anno non hanno rilevato anomalie correlate al rischio di corruzione.

GEI, Enercom, SIMET e SIENT nell'ambito delle procedure di gara cui partecipano o nei rapporti contrattuali con la Pubblica Amministrazione sottoscrivono e rispettano i protocolli di legalità.

SIMET, SIENT e GEI hanno rafforzato il presidio del tema anticorruzione mediante l'adozione di un sistema di gestione per la prevenzione della corruzione certificato ISO 37001:2016 e di una Politica Anticorruzione.

Dato il divieto generale verso comportamenti che possano configurarsi come corruzione attiva o passiva o tentativo di corruzione o induzione alla corruzione, sia da parte del personale interno che dei propri soci in affari, la Politica sancisce l'impegno di identificare le aree a rischio potenziale e di individuare e attuare azioni idonee a mitigare i rischi stessi.

La Politica è concepita per soddisfare i requisiti del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione. Ciò implica un impegno costante nella sua implementazione e nel perseguimento del miglioramento continuo, attraverso la definizione, il riesame e il raggiungimento degli obiettivi stabiliti.

GEI, in funzione dell'attività svolta, è caratterizzata da una doppia natura di soggetto privato, da un lato, ed esercente di un servizio pubblico, dall'altro; pertanto, la società è soggetta alle norme sulla corruzione previste dal codice penale per i soggetti che rivestono la qualità di incaricati di pubblico servizio e alle norme del codice civile sulla corruzione tra privati.

GEI risulta esposta al rischio di corruzione passiva, in qualità di esercente di un pubblico servizio. Pertanto, alle aree a rischio proprie dei soggetti privati si aggiungono le seguenti attività sensibili: la tenuta di rapporti con autorità e organismi di diritto pubblico di vigilanza e controllo che ad esempio intrattiene nell'ambito della partecipazione a procedure di gara a evidenza pubblica; nella richiesta di licenze, provvedimenti e autorizzazioni amministrative; nell'invio di atti rendicontativi; nella stipula ed esecuzione di contratti con la Pubblica Amministrazione.

Nel 2024 non sono state ricevute segnalazioni, avviate procedure disciplinari ovvero irrogate sanzioni dagli organi competenti a seguito di violazioni delle previsioni normative, del Modello, dei relativi protocolli di prevenzione o delle previsioni del Codice Etico sui temi della corruzione e concussione.

#### ↓ Casi di corruzione

|  | <b>Valore</b> |
|--|---------------|
| <b>Numero di condanne inflitte per violazioni delle leggi contro la corruzione attiva e passiva</b>    | -             |
| <b>Importo delle ammende inflitte per violazioni delle leggi contro la corruzione attiva e passiva</b> | -             |
| <b>Numero totale dei casi accertati di corruzione attiva o passiva</b>                                 | -             |

Nel 2024 non sono stati risolti o non rinnovati contratti con partner commerciali per violazioni legate alla corruzione o alla concussione.

Nel 2024 l'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM) ha attribuito, a seguito di specifica richiesta, il rating di legalità a Enercom (con il punteggio di 2 stelle) e a SIMET (con il punteggio di 2 stelle ++).

Tenendo conto dei rischi di corruzione individuati, le società del Gruppo attuano percorsi formativi al personale forniti su base regolare e a intervalli pianificati a seconda dei ruoli e del rischio di corruzione.

Le società dotate di un sistema di gestione anticorruzione attuano anche delle procedure di sensibilizzazione anticorruzione e attività formative per i business partner che agiscono per loro conto. La consapevolezza e la formazione per i business partner sono imposte altresì attraverso requisiti contrattuali.

↓ Estensione della formazione in tema di corruzione

|   | Funzioni a rischio | Dirigenti | OADC    | Altri lavoratori propri | Totale |
|---|--------------------|-----------|---------|-------------------------|--------|
| <b>Totale ore di formazione</b>   | 92,0               | 23,0      | 11,5    | 655,5                   | 782,0  |
| <b>Numero destinatari della formazione</b>  | 8                  | 2         | 1       | 57                      | 68     |
| <b>Modalità di erogazione e durata</b>  |                    |           |         |                         |        |
| <b>In aula</b>  | -                  | -         | -       | -                       | -      |
| <b>Da remoto</b>  | 92,0               | 23,0      | 11,5    | 655,5                   | 782,0  |
| <b>Formazione volontaria da remoto</b>  | -                  | -         | -       | -                       | -      |
| <b>Frequenza</b>  |                    |           |         |                         |        |
|   | Annuale            | Annuale   | Annuale | Annuale                 |        |
| <b>Temi trattati</b>  |                    |           |         |                         |        |
| <b>Rapporti con la Pubblica Amministrazione</b>   | 16,0               | 4,0       | 2,0     | 114,0                   | 136,0  |
| <b>Valutazione dei rischi – PRO 08 Controlli – PRO 05 Gestione e amministrazione delle Risorse Umane – PRO 09 Regali e omaggi</b>   | 20,0               | 5,0       | 2,5     | 142,5                   | 170,0  |
| <b>PRO 08 Controlli finanziari e non finanziari sul processo di e-procurement</b>   | 24,0               | 6,0       | 3,0     | 171,0                   | 204,0  |
| <b>Codice Etico, Politica e Whistleblowing. Presentazione della Funzione di Conformità alla prevenzione corruzione – Ruoli e responsabilità, Alta Direzione, Organo Direttivo, deleghe, processo di assunzione comunicazione, due diligence</b> | 32,0               | 8,0       | 4,0     | 228,0                   | 272,0  |

## SICUREZZA DEI DATI E TUTELA DELLA RISERVATEZZA

### Politiche

[MDR-P]

Il Gruppo ritiene di fondamentale importanza il corretto e sicuro trattamento dei dati personali di cui viene a conoscenza e il rispetto della vigente normativa privacy – Regolamento Privacy (UE) 679/2016 e D.Lgs. n. 196/2003. Sul punto, il Codice Etico di Gruppo formalizza gli impegni assunti per la gestione degli IRO connessi alla sicurezza e riservatezza delle informazioni e dei dati (personali e no). Per riaffermare e rinnovare l’impegno in tal senso anche la Politica del Personale richiama tale tematica prevedendo la tutela di dati e informazioni di cui si viene a conoscenza nello svolgimento della propria attività e l’adozione di specifiche procedure organizzative e

tecnologiche per garantire che tali dati e informazioni siano conoscibili solo da persone specificamente autorizzate e che ne abbiano necessità al solo fine dello svolgimento della mansione/attività assegnata.

Le società del Gruppo hanno sviluppato un sistema di gestione che garantisce l'adozione dei principi applicabili al trattamento dei dati personali: liceità, correttezza, trasparenza, limitazione delle finalità, minimizzazione dei dati, esattezza, limitazione della conservazione, integrità, riservatezza dei dati e responsabilizzazione del titolare del trattamento.

Il Modello di gestione privacy, oltre a formalizzare l'approccio adottato, consente di assicurare una gestione aziendale delle tematiche privacy conforme ai principi normativi e di diffondere la cultura sulla protezione dei dati personali all'interno del Gruppo.

Il Modello descrive la gestione dei diritti degli interessati e, in particolare, definisce il complesso di regole di condotta per raccogliere ed evadere tempestivamente le richieste provenienti dagli interessati e aventi a oggetto l'esercizio dei diritti previsti dal GDPR, nonché le richieste di revoca del consenso prestato ai sensi del regolamento europeo in materia di protezione dei dati personali.

A tale scopo sono state istituite apposite caselle e-mail per le società del Gruppo istituzionalmente abilitate alla ricezione delle istanze formulate dai soggetti interessati. Tali canali sono puntualmente presidiati.

Il monitoraggio del Modello rientra tra i compiti del Data Protection Officer (DPO) che, anche con il supporto delle strutture aziendali competenti, effettua i controlli necessari volti a verificare la conformità del Gruppo rispetto al Modello definito e riporta ai titolari le risultanze delle attività di monitoraggio ed eventuali proposte di azione.

Il CdA viene periodicamente informato in merito al sistema di gestione per la protezione dei dati personali.

Le società del Gruppo forniscono ai soggetti cui si riferiscono i dati trattati (cd. interessati) le informazioni relative a tali trattamenti mediante consegna di apposite informative privacy che formalizzano gli impegni che ciascuna società, in qualità di titolare del trattamento si assume nei confronti degli interessati in relazione al trattamento dei loro dati personali.

L'informativa sulla privacy del personale, fornita agli interessati in sede di assunzione e disponibile presso l'ufficio del personale e l'ufficio legale, si applica a tutti i dipendenti. I destinatari dell'informativa sono tutti gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti, i lavoratori interinali, gli stagisti e i borsisti del Gruppo.

L'informativa sulla privacy dei clienti è disponibile sul sito internet di ciascuna società.

## Obiettivi-target

[MDR-T]

Non sono stati definiti obiettivi specifici in materia di qualità del servizio e delle informazioni.

## Azioni e metriche

[MDR-A]

Ciascuna società del Gruppo, in qualità di titolare del trattamento, ha identificato i ruoli coinvolti attivamente nella gestione delle tematiche di *data protection*, declinandone i compiti e le responsabilità, tra cui la figura del Responsabile per la Protezione dei Dati Personali (esterno) con il compito di sorvegliare l'osservanza delle disposizioni, fornire pareri in merito alle valutazioni di impatto, fungere da punto di contatto con le autorità di controllo, nonché fornire assistenza e consulenza.

Le società del Gruppo hanno implementato processi e/o documenti in linea con gli adempimenti normativamente richiesti, tra i quali: tenuta del registro dei trattamenti, *risk assessment*/DPIA, gestione dell'esercizio dei diritti degli interessati, gestione dei *data breach*.

La protezione dei dati personali avviene attraverso la mappatura dei trattamenti all'interno di appositi registri.

Di tali trattamenti vengono valutati i rischi connessi (cd. *risk assessment*) e, in caso di elevato impatto del trattamento sulle libertà e i diritti degli interessati, viene valutata l'adeguatezza delle misure di sicurezza adottate. Qualora le misure di sicurezza risultassero non completamente adeguate, viene redatto un piano d'azione per implementare soluzioni che mitigano i rischi di accesso non autorizzato o di perdita o modifica indesiderata dei dati personali.

In caso di eventuali violazioni di dati (cd. *data breach*) è prevista l'attivazione di un flusso comunicativo interno volto alla raccolta delle informazioni essenziali e all'analisi della rilevanza della violazione.

Ciascuna società adotta, inoltre, un regolamento di Gruppo per l'utilizzo degli strumenti informatici in cui vengono illustrate, tra le altre, le regole di accesso ai sistemi, l'uso e gestione delle password, la gestione degli strumenti informatici, l'utilizzo di posta elettronica, il trattamento dei dati su supporti non elettronici.

La documentazione è a disposizione sulla intranet aziendale.

Le società del Gruppo forniscono ai soggetti cui si riferiscono i dati trattati (cd. interessati) le informazioni relative a tali trattamenti mediante consegna di apposite informative privacy.

Le richieste e i reclami degli interessati relativi a temi privacy (es. richieste di cancellazione o di accesso ai dati, ecc.) sono gestiti in base a una specifica procedura, adottata da ogni società del Gruppo.

In ogni momento, l'interessato può richiedere informazioni in merito al trattamento dei propri dati contattando il titolare del trattamento o il Data Protection Officer. Le richieste sono oggetto di puntuale verifica da parte delle strutture organizzative competenti che poi procedono alla redazione del riscontro, previo confronto con il Data Protection Officer e/o la struttura interna che fornisce supporto specialistico in ambito privacy.

Con riferimento ai soggetti terzi (es. fornitori) che trattano dati personali per conto delle società del Gruppo è prevista la sottoscrizione di appositi accordi di nomina a responsabile del trattamento ex art. 28 GDPR contenenti gli obblighi e le istruzioni che i soggetti terzi si impegnano a rispettare e la possibilità per i titolari del trattamento di svolgere attività di verifica sul corretto operato dei fornitori dal punto di vista privacy.

L'attenzione agli aspetti di cyber security si è progressivamente intensificata nel corso del tempo, sia in ragione delle continue evoluzioni tecnologiche sia per l'incremento generale degli attacchi, dovuto all'azione sempre più aggressiva e sofisticata di gruppi organizzati, anche a livello internazionale. In tale ambito, a salvaguardia e tutela del patrimonio aziendale, del know-how e di dati e informazioni, vengono costantemente monitorati e implementati gli standard di sicurezza applicabili in ambito tecnologico, organizzativo e procedurale (anche in ottica di privacy by design e default e per garantire l'adozione di misure di sicurezza adeguate). Nel corso del 2024 la società ha avviato un processo di analisi ai fini della conformità alla direttiva UE NIS 2 in materia di cybersicurezza, che avrà impatti di medio periodo sui temi in oggetto.

Nel corso del 2024 si sono registrate:

- due richieste per modifica errato numero di telefono associato in anagrafica cliente; in entrambi i casi un terzo (segnalante) riceveva le comunicazioni via sms relative al contratto; il numero di telefono errato è stato cancellato dai sistemi informatici e il cliente è stato contattato per la richiesta del dato corretto;
- una richiesta di accesso, in riferimento alla quale non era in essere alcun trattamento dati;
- una richiesta di cancellazione a seguito di mancata finalizzazione del contratto, che è stata evasa.

Nel corso del 2024 non si sono segnalati gravi problemi o incidenti in materia di diritti umani connessi ai consumatori e/o agli utilizzatori finali.

Nel corso del 2024 il Garante della Privacy ha effettuato una richiesta di informazioni a Enercom e, successivamente, avviato un procedimento nel contesto delle attività di telemarketing e teleselling, non ancora definito a fine 2024.

Nel corso del 2024 Enercom ha preso provvedimenti contro le truffe ai danni dei clienti, i quali vengono contattati da falsi operatori Enercom per sottrarre dati personali o far firmare contratti non richiesti. L'azienda ha quindi

attivato delle campagne di informazione su Facebook e creato un'apposita sezione sul suo sito web per raccogliere le segnalazioni di telefonate sospette.

## **GESTIONE DEI RAPPORTI CON I FORNITORI**

[G1-2]

### **Politiche**

Il Codice Etico di Gruppo formalizza gli impegni assunti nella gestione dei rapporti con i fornitori.

Le relazioni con fornitori, consulenti, partner, outsourcer e i processi d'acquisto da parte delle società del Gruppo Enercom sono fondati su comportamenti negoziali e contrattuali orientati alla reciproca lealtà, trasparenza, collaborazione e al pieno rispetto degli impegni assunti con tali soggetti e sono improntati alla concessione di pari opportunità per ogni fornitore.

Vengono utilizzati criteri definiti per la scelta dei fornitori che avviene, nel rispetto delle procedure interne, in base a valutazioni relative alla competitività, alla qualità e alle condizioni economiche applicate.

Inoltre, il Gruppo si impegna a una sempre maggiore integrazione di criteri di sostenibilità sociale, ambientale e di governance per i propri processi di approvvigionamento.

Infine, il Gruppo si impegna a garantire condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e un ambiente di lavoro sicuro e salubre (nel rispetto delle normative nazionali e internazionali vigenti in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro) e richiede analoghi comportamenti da parte dei propri fornitori e partner commerciali.

### **Selezione e qualifica dei fornitori**

Il processo di selezione, valutazione e qualifica dei fornitori è regolato da ciascuna società del Gruppo. La maggior parte delle società (Enercom, GEI, SIMET e SIENT) si avvale di procedure conformi allo standard UNI EN ISO 9001:2015 e dei protocolli operativi previsti dai Modelli organizzativi ex D.Lgs. 231/01. Tali società hanno sviluppato specifiche clausole da utilizzare nei contratti e negli accordi commerciali con i propri fornitori di impegno al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico nonché l'adozione di procedure aziendali e comportamenti atti a prevenire la commissione, anche tentata, dei reati di cui al D.Lgs. 231/01.

Per le società che applicano il regime privatistico, la scelta del fornitore si basa su criteri di solidità, affidabilità, trasparenza e qualità.

Nelle attività per cui il Gruppo è affidatario di servizi di pubblica utilità (caso di GEI), per cui si applicano le previsioni normative del D.Lgs. 36/2023 (codice appalti), viene adottato uno specifico regolamento per la selezione dell'operatore. GEI si è inoltre dotata nel 2022 di un sistema di gestione anticorruzione conforme alla ISO 37001:2016, nell'ambito del quale vengono definite, tra le altre, le linee guida per prevenire, rilevare e gestire tale rischio nella catena di fornitura. Per un più ampio monitoraggio delle imprese fornitrici, sono stati siglati protocolli di legalità con le Prefetture con l'obiettivo di ampliare il monitoraggio delle imprese sotto il profilo delle normative antimafia, anche oltre la casistica prevista dalla normativa. In base a tali protocolli vengono pertanto monitorati appaltatori e subappaltatori che, se non in regola con le informative prefettizie, vengono estromessi dagli appalti.

Nel 2024 le società GEI ed Enercom hanno attivato il portale di e-procurement per la qualificazione dei fornitori, che consente di standardizzare i processi di accreditamento e di valutazione dei fornitori. Questo strumento verrà progressivamente esteso a tutte le società del Gruppo.

Attraverso tale portale, tutti i fornitori sono tenuti all'accettazione del Codice Etico di Gruppo e della Politica Anticorruzione, che vengono inviati loro nella fase di qualificazione e iscrizione al portale. Per i fornitori esposti al rischio di corruzione, viene monitorata la formale accettazione da parte del fornitore di tali documenti.

Con specifico riferimento a GEI, la funzione acquisti prima di selezionare il fornitore effettua un *assessment* del soggetto, anche avvalendosi nel processo di *due diligence* del supporto di professionisti o società con esperienza in materia. Particolare attenzione viene posta a qualsiasi coinvolgimento, condanna o sanzione per atti di corruzione, condotte fraudolente, illeciti o condotte scorrette da parte del fornitore; viene richiesta al fornitore l'eventuale esistenza di sistemi di gestione per la prevenzione della corruzione o di modelli organizzativi di prevenzione dei reati. Le informazioni raccolte sono valutate e approvate dall'Alta Direzione nelle periodiche riunioni di allineamento.

Il portale dà anche la possibilità di somministrare questionari ai fornitori per la raccolta e la verifica di specifici requisiti ambientali, etici e di sicurezza. A tal riguardo, nel 2024 è stata avviata l'integrazione della raccolta delle informazioni del sistema di e-procurement con quelle relative alle caratteristiche ESG dei fornitori.

Inoltre, il Gruppo Enercom nel 2024 ha avviato il tavolo di lavoro per la redazione di un Codice di Condotta Fornitori che definisca requisiti minimi vincolanti integrativi dei termini e delle condizioni contrattuali di approvvigionamento oltre ad aspettative non obbligatorie su questioni ESG.

Il Gruppo effettua rigorosi controlli sull'aderenza a quanto previsto dal contratto e sulla conformità alle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro (D.Lgs. 81/2008) e di ambiente (D.Lgs. 152/2006) mediante controlli documentali di idoneità tecnico-professionale e controlli periodici, ispezioni e sopralluoghi nei cantieri.

#### ↓ Verifiche ispettive realizzate

|               | 2024 | 2023 |
|---------------|------|------|
| <b>Totale</b> | 148  | 145  |

Nel 2024 non si rileva la presenza di cause promosse da fornitori o appaltatori del Gruppo.

## Fornitori locali

Le società del Gruppo si avvalgono per la gran parte di fornitori che hanno sede nei territori di riferimento.

Le società del Gruppo Enercom nel 2024 hanno effettuato pagamenti per l'acquisto di beni e servizi (a esclusione dell'energia), prestazioni professionali o per l'esecuzione di lavori a circa 1.900 fornitori per un importo complessivo di 48,5 milioni di euro.

La relativa ripartizione territoriale è di seguito rappresentata per gli anni 2024 e 2023. La concentrazione dei fornitori in Lombardia e in Veneto è connessa ai principali territori di operatività del Gruppo.

#### ↓ Numero fornitori attivi e valore del liquidato nel per aree geografiche – anno 2024

|                            | N. fornitori attivi | % fornitori sul totale | Valore del liquidato (€) | % liquidato sul totale |
|----------------------------|---------------------|------------------------|--------------------------|------------------------|
| <b>Emilia-Romagna</b>      | 71                  | 3,6%                   | 712.586                  | 1,5%                   |
| <b>Lazio</b>               | 107                 | 5,5%                   | 2.599.630                | 5,4%                   |
| <b>Lombardia</b>           | 852                 | 43,8%                  | 26.256.029               | 54,1%                  |
| <b>Piemonte</b>            | 69                  | 3,5%                   | 4.773.936                | 9,8%                   |
| <b>Toscana</b>             | 20                  | 1,0%                   | 110.739                  | 0,3%                   |
| <b>Trentino-Alto Adige</b> | 36                  | 1,8%                   | 847.196                  | 1,7%                   |
| <b>Veneto</b>              | 663                 | 34,1%                  | 10.291.210               | 21,2%                  |

|                               | N. fornitori attivi | % fornitori sul totale | Valore del liquidato (€) | % liquidato sul totale |
|-------------------------------|---------------------|------------------------|--------------------------|------------------------|
| <b>Altre regioni italiane</b> | 80                  | 4,2%                   | 2.459.667                | 5,1%                   |
| <b>Eestero</b>                | 48                  | 2,5%                   | 457.216                  | 0,9%                   |
| <b>Totale</b>                 | 1.946               | 100,0%                 | 48.508.209               | 100,0%                 |

↓ Numero fornitori attivi e valore del liquidato nel per aree geografiche – anno 2023

|                               | N. fornitori attivi | % fornitori sul totale | Valore del liquidato (€) | % liquidato sul totale |
|-------------------------------|---------------------|------------------------|--------------------------|------------------------|
| <b>Emilia-Romagna</b>         | 43                  | 3,0%                   | 1.377.148                | 2,6%                   |
| <b>Lazio</b>                  | 89                  | 6,2%                   | 15.396.684               | 29,4%                  |
| <b>Lombardia</b>              | 707                 | 49,3%                  | 22.025.959               | 41,9%                  |
| <b>Piemonte</b>               | 69                  | 4,8%                   | 1.591.411                | 3,0%                   |
| <b>Toscana</b>                | 28                  | 2,0%                   | 744.145                  | 1,4%                   |
| <b>Trentino-Alto Adige</b>    | 34                  | 2,4%                   | 799.126                  | 1,5%                   |
| <b>Veneto</b>                 | 378                 | 26,3%                  | 8.744.888                | 16,7%                  |
| <b>Altre regioni italiane</b> | 60                  | 4,2%                   | 1.329.222                | 2,5%                   |
| <b>Eestero</b>                | 27                  | 1,8%                   | 512.400                  | 1,0%                   |
| <b>Totale</b>                 | 1.435               | 100,0%                 | 52.520.983               | 100,0%                 |

## PRASSI DI PAGAMENTO VERSO I FORNITORI

[G1-6]

Le società del Gruppo Enercom nel 2024 hanno effettuato pagamenti per l'acquisto di beni e servizi (a esclusione dell'energia), prestazioni professionali o per l'esecuzione di lavori a circa 1.900 fornitori per un importo complessivo di 48,5 milioni di euro. Di seguito la ripartizione per tipologia di soggetto e per categoria di fornitura sia del numero dei fornitori sia dei pagamenti.

↓ Ripartizione fornitori per tipologia di soggetto e categoria di fornitura – anno 2024

|                                      | Lavori | Beni | Servizi | Totali | % sul totale |
|--------------------------------------|--------|------|---------|--------|--------------|
| <b>Piccole e medie imprese (PMI)</b> | 267    | 370  | 869     | 1.506  | 77,4%        |
| <b>Grandi imprese (GI)</b>           | 18     | 67   | 195     | 280    | 14,4%        |
| <b>Totale PMI + GI</b>               | 285    | 437  | 1.064   | 1.786  | 91,8%        |
| <b>Associazioni</b>                  | -      | -    | 23      | 23     | 1,2%         |
| <b>Enti pubblici</b>                 | -      | -    | 1       | 1      | 0,1%         |
| <b>Professionisti</b>                | 4      | 1    | 83      | 88     | 4,5%         |
| <b>Eestero</b>                       | 0      | 13   | 35      | 48     | 2,5%         |

|               | Lavori | Beni | Servizi | Totali | % sul totale |
|---------------|--------|------|---------|--------|--------------|
| <b>Totale</b> | 289    | 450  | 1.206   | 1.946  | 100,0%       |

↓ Ripartizione fornitori per tipologia di soggetto e categoria di fornitura – anno 2023

|                                      | Lavori | Beni | Servizi | Totali | % sul totale |
|--------------------------------------|--------|------|---------|--------|--------------|
| <b>Piccole e medie imprese (PMI)</b> | 146    | 233  | 674     | 1.053  | 73,4%        |
| <b>Grandi imprese (GI)</b>           | 12     | 34   | 182     | 228    | 15,9%        |
| <b>Totale PMI + GI</b>               | 158    | 267  | 856     | 1.281  | 89,2%        |
| <b>Associazioni</b>                  | -      | -    | 5       | 5      | 0,3%         |
| <b>Enti pubblici</b>                 | -      | -    | 12      | 12     | 0,8%         |
| <b>Professionisti</b>                | 5      | -    | 112     | 117    | 8,2%         |
| <b>Eestero</b>                       | -      | 2    | 18      | 20     | 1,4%         |
| <b>Totale</b>                        | 163    | 269  | 1.003   | 1.435  | 100,0%       |

↓ Ripartizione pagamenti fornitori per tipologia di soggetto e categoria di fornitura – anno 2024

|                                      | Lavori            | Beni              | Servizi           | Totali            | % sul totale  |
|--------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|---------------|
| <b>Piccole e medie imprese (PMI)</b> | 12.428.716        | 11.584.863        | 16.670.935        | 40.684.514        | 83,9%         |
| <b>Grandi imprese (GI)</b>           | 316.350           | 1.860.674         | 4.013.031         | 6.190.055         | 12,8%         |
| <b>Totale PMI + GI</b>               | <b>12.745.066</b> | <b>13.445.537</b> | <b>20.683.966</b> | <b>46.874.569</b> | <b>96,6%</b>  |
| <b>Associazioni</b>                  | -                 | -                 | 144.031           | 144.031           | 0,3%          |
| <b>Enti pubblici</b>                 | -                 | -                 | 1.800             | 1.800             | 0,0%          |
| <b>Professionisti</b>                | 11.241            | 932               | 1.018.419         | 1.030.592         | 2,1%          |
| <b>Eestero</b>                       | -                 | 182.432           | 274.784           | 457.216           | 0,9%          |
| <b>Totale</b>                        | <b>12.756.307</b> | <b>13.628.901</b> | <b>22.123.000</b> | <b>48.508.208</b> | <b>100,0%</b> |

↓ Ripartizione pagamenti fornitori per tipologia di soggetto e categoria di fornitura – anno 2023

|                                      | Lavori            | Beni              | Servizi           | Totali            | % sul totale |
|--------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|--------------|
| <b>Piccole e medie imprese (PMI)</b> | 9.774.593         | 9.866.342         | 11.397.143        | 31.038.078        | 59,1%        |
| <b>Grandi imprese (GI)</b>           | 356.212           | 1.226.986         | 17.367.416        | 18.950.614        | 36,1%        |
| <b>Totale PMI + GI</b>               | <b>10.130.805</b> | <b>11.093.328</b> | <b>28.764.559</b> | <b>49.988.692</b> | <b>95,2%</b> |
| <b>Associazioni</b>                  | -                 | -                 | 7.011             | 7.011             | 0,0%         |
| <b>Enti pubblici</b>                 | -                 | -                 | 15.600            | 15.600            | 0,0%         |
| <b>Professionisti</b>                | 289.944           | -                 | 1.775.129         | 2.065.073         | 3,9%         |
| <b>Eestero</b>                       | -                 | 767               | 443.840           | 444.607           | 0,9%         |
| <b>Totale</b>                        | 10.420.749        | 11.094.095        | 31.006.139        | 52.520.983        | 100,0%       |

Per quanto riguarda i termini contrattuali di pagamento e il loro rispetto, di seguito si forniscono i dati relativi ai pagamenti effettuati nel 2024 e nel 2023 a PMI e a Grandi Imprese.

↓ Numero fatture con pagamento nel 2024 ripartite per termini di pagamento e tipologia di fornitura – PMI e GI

|                                | Lavori | Beni  | Servizi | Totale |
|--------------------------------|--------|-------|---------|--------|
| <b>Piccole e Medie Imprese</b> | 2.696  | 2.323 | 4.758   | 9.777  |
| <b>a vista</b>                 | 10,9%  | 25,6% | 49,4%   | 33,1%  |
| <b>entro 30 gg</b>             | 15,5%  | 11,5% | 26,5%   | 19,9%  |
| <b>entro 60 gg</b>             | 25,3%  | 33,2% | 20,1%   | 24,6%  |
| <b>entro 90 gg</b>             | 47,9%  | 23,1% | 3,7%    | 20,5%  |
| <b>oltre 90 gg</b>             | 0,3%   | 6,5%  | 0,4%    | 1,8%   |
| <b>Grandi Imprese</b>          | 169    | 647   | 2.822   | 3.638  |
| <b>a vista</b>                 | 7,1%   | 35,7% | 49,4%   | 45,0%  |
| <b>entro 30 gg</b>             | 5,3%   | 10,8% | 32,6%   | 27,5%  |
| <b>entro 60 gg</b>             | 64,5%  | 24,4% | 15,1%   | 19,0%  |
| <b>entro 90 gg</b>             | 23,1%  | 17,2% | 1,4%    | 5,2%   |
| <b>oltre 90 gg</b>             | -      | 11,9% | 1,5%    | 3,3%   |

↓ Numero fatture con pagamento nel 2023 ripartite per termini di pagamento e tipologia di fornitura – PMI e GI

|                                | Lavori | Beni         | Servizi | Totale      |
|--------------------------------|--------|--------------|---------|-------------|
| <b>Piccole e Medie Imprese</b> | 2.499  | 1.933        | 4.081   | 8.513       |
| <b>a vista</b>                 | 5,1%   | 25,9%        | 46,0%   | 29,4%       |
| <b>entro 30 gg</b>             | 15,1%  | 12,9%        | 27,9%   | 20,7%       |
| <b>entro 60 gg</b>             | 17,3%  | 19,6%        | 22,3%   | 20,2%       |
| <b>entro 90 gg</b>             | 62,0%  | 29,3%        | 3,7%    | 26,6%       |
| <b>oltre 90 gg</b>             | 0,5%   | 12,4%        | 0,1%    | 3,0%        |
| <b>Grandi Imprese</b>          | 212    | 579          | 5.754   | 6.545       |
| <b>a vista</b>                 | -      | 16,8%        | 12,6%   | 12,5%       |
| <b>entro 30 gg</b>             | 14,6%  | 22,5%        | 82,3%   | 74,8%       |
| <b>entro 60 gg</b>             | 19,3%  | 30,6%        | 5,1%    | 7,9%        |
| <b>entro 90 gg</b>             | 66,0%  | 8,1%         | -       | 2,9%        |
| <b>oltre 90 gg</b>             | -      | <b>22,1%</b> | -       | <b>2,0%</b> |

Sono stati esclusi dai conteggi le seguenti casistiche: fatture con scadenza nel 2025, fatture con compensazioni, fatture infracompagny, fatture emesse successivamente al pagamento, mancata attivazione pagamenti tramite SDD, accordi contrattuali diversi rispetto alla data di pagamento riportata in fattura.

↓ % pagamenti nel 2024 in linea con i termini contrattuali per dimensione e tipologia di fornitura – PMI e GI

|                                | Lavori       | Beni         | Servizi      | Totale       |
|--------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| <b>Totale</b>                  | <b>80,3%</b> | <b>86,7%</b> | <b>80,6%</b> | <b>81,9%</b> |
| di cui Piccole e Medie Imprese | 80,6%        | 84,4%        | 82,9%        | 82,6%        |
| di cui Grandi imprese          | 76,2%        | 94,8%        | 76,6%        | 79,8%        |

↓ % pagamenti nel 2023 in linea con i termini contrattuali per dimensione e tipologia di fornitura – PMI e GI

|                                | Lavori       | Beni         | Servizi      | Totale       |
|--------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| <b>Totale</b>                  | <b>67,0%</b> | <b>80,9%</b> | <b>75,7%</b> | <b>83,7%</b> |
| di cui Piccole e Medie Imprese | 62,7%        | 80,5%        | 69,7%        | 75,5%        |
| di cui Grandi Imprese          | 93,0%        | 82,3%        | 93,7%        | 94,2%        |

↓ Media giorni di ritardo pagamento fornitori nel 2024 per dimensione e tipo di fornitura – PMI e GI

|                                | Lavori     | Beni       | Servizi    |
|--------------------------------|------------|------------|------------|
| <b>Totale</b>                  | <b>1,1</b> | <b>1,3</b> | <b>5,0</b> |
| di cui Piccole e Medie Imprese | 0,8        | 2,5        | 3,7        |
| di cui Grandi Imprese          | 1,4        | 0,2        | 6,4        |

↓ Media giorni di ritardo pagamento fornitori nel 2023 per dimensione e tipo di fornitura – PMI e GI

|                                | Lavori     | Beni       | Servizi    |
|--------------------------------|------------|------------|------------|
| <b>Totale</b>                  | <b>6,6</b> | <b>7,9</b> | <b>7,5</b> |
| di cui Piccole e Medie Imprese | 8,0        | 9,0        | 8,6        |
| di cui Grandi Imprese          | 2,3        | 4,6        | 4,4        |

Il Gruppo Enercom a fine 2024 non ha procedimenti giudiziari pendenti dovuti a ritardi di pagamento.

Il bilancio di sostenibilità 2024, nella versione integrale ed in quella di sintesi, è stato curato, dall'ESG manager con la collaborazione ed il supporto di SENECA.

Veste grafica e impaginazione a cura di Multi-Consult.

Un sentito ringraziamento a tutti i colleghi del Gruppo che hanno collaborato alla raccolta dati.

Per informazioni inviare una e-mail a [esg@gruppoenercom.it](mailto:esg@gruppoenercom.it).