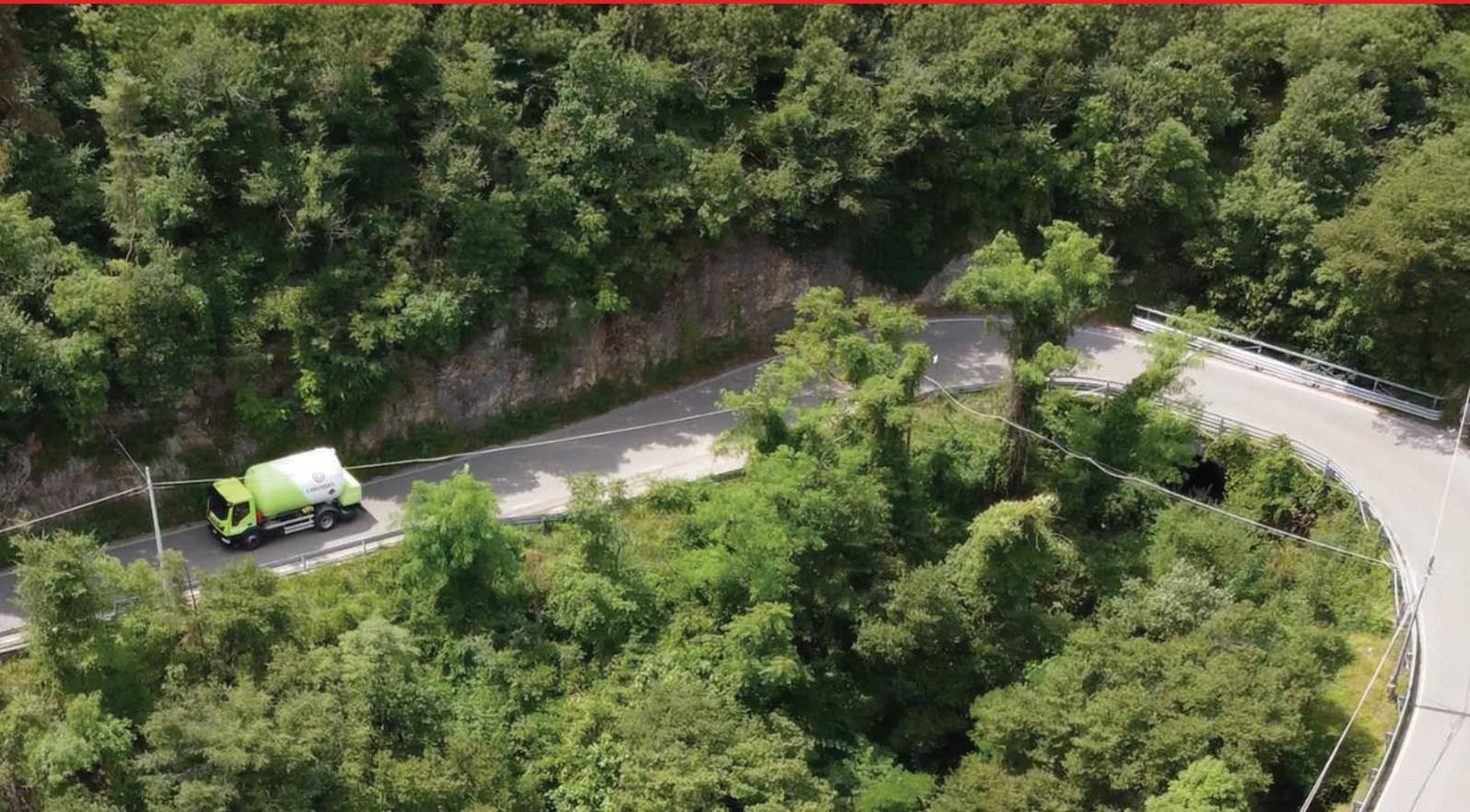


BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2023

# L'energia che guarda lontano



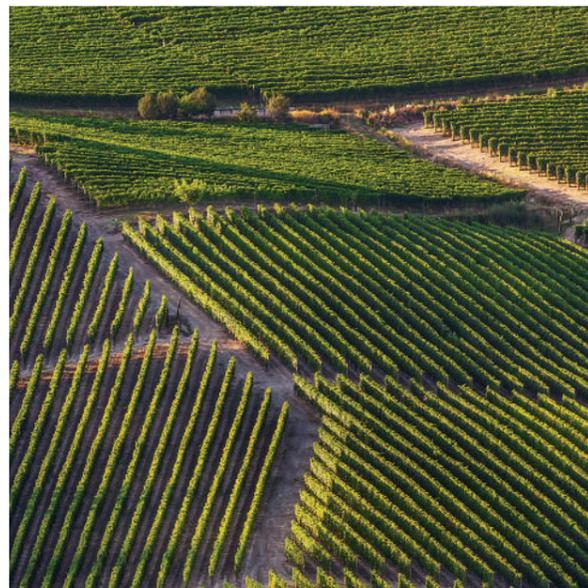
# In



## 1. Informazioni generali

Lettera agli stakeholder  
Highlights 2023  
Strategia e modello di business  
L'analisi di materialità di Liquigas  
I nostri stakeholder e la modalità di coinvolgimento  
Una governance integrata  
La creazione di valore economico e la distribuzione agli stakeholder  
Approfondimento metodologico

04



# di

## 2. Guardando all'ambiente

La nostra attenzione per l'ambiente  
Cambiamenti climatici  
Inquinamento  
Uso delle risorse ed economia circolare

34

## 3. Guardando alle comunità

La nostra energia per le persone  
I lavoratori della catena del valore di Liquigas  
La nostra energia per il territorio e le comunità  
I clienti al centro

50

# ce



## 4. Guardando all'impresa

Cultura ed etica d'impresa

100

## 5. Appendice

Indice dei contenuti GRI  
Indice dei contenuti ESRS

110

# 1. Informazioni generali

## Lettera agli stakeholder

### Portiamo energia laddove non arriva nessuno. Questa, la nostra missione.

Lo facciamo per le persone, grazie all'inestimabile contributo delle nostre persone. Un impegno concreto e diffuso che ci consente di presidiare tutte le dimensioni, con efficienza e sicurezza, e generare un valore reale per i nostri stakeholder. Oggi abbiamo di fronte una doppia sfida: portare avanti la nostra impresa a forte impatto economico e sociale insieme con quella della transizione green, fortemente voluta dall'Unione Europea.

A distanza di due anni, infatti, viviamo ancora un contesto complesso e fortemente condizionato dalla guerra in Ucraina, che ha fatto emergere la dipendenza di alcuni paesi dalla Russia e che ha portato a un aumento sensibile dei prezzi delle materie prime. Liquigas coglie la criticità e sceglie di continuare a investire, in Italia, per lo sviluppo di proposte energetiche a basse emissioni, facendo la propria parte nella conquista di un'indipendenza energetica più sostenibile.

Liquigas ha una visione a lungo termine del suo business e investe continuamente in ricerca e innovazione per la sostenibilità. E anche a livello di SHV Energy, nel 2023 è stata creata la Business Unit "Futura Fuels", piattaforma abilitante per tutte le altre business unit del gruppo, con un focus specifico verso lo sviluppo dei biocombustibili come il bioGPL e verso l'implementazione di nuovi combustibili sintetici, quali l'rDME, che potranno ridurre le emissioni di CO2 fino all'85% rispetto agli altri combustibili fossili.

Guardare avanti significa pensare alle persone. Fare la propria parte per l'ambiente in cui vivono, così come garantire qualità, efficienza e sicurezza nella fornitura di un bene primario come l'energia. Dove le infrastrutture tradizionali non coprono territori popolati, infatti, l'attività di Liquigas fa la differenza e impatta positivamente su cittadini e imprese di quelle comunità isolate. Accade con il nostro progetto nel comune di Comano Terme (TN), dove la realizzazione dell'impianto canalizzato di GNL porta energia a un'intera comunità che dista 30 km dalla rete gas nazionale.

Un'energia di qualità, quella di Liquigas, dove la persona è al centro e tutti i nostri sforzi sono orientati a garantire una customer experience efficiente e dedicata, attraverso la definizione e implementazione di una strategia e piano di attività chiare che vedono nello spazio virtuale MyLiquigas, il fulcro di un Servizio Clienti di prim'ordine.

Qualità significa anche e soprattutto sicurezza. Ecco perché quest'anno ci ha visto sempre in prima linea nella lotta all'abusivismo e a tutte quelle pratiche fraudolente che minano la sicurezza delle persone coinvolte e la nostra stessa attività.

Garantire l'integrità delle attrezzature è una priorità che portiamo avanti attraverso l'adozione di politiche chiare, azioni mirate e diverse soluzioni tecnologiche. È il caso dello SPINCap, un innovativo lucchetto elettronico che consente una gestione ottimale della valvola di carico e permette di garantire ai serbatoi soltanto accessi autorizzati.

Crediamo nella necessità di condividere valori e obiettivi come unica strada possibile da percorrere per crescere e creare valore per tutti. Per questo ogni pensiero e/o azione inizia dal cuore della nostra impresa: le nostre persone. Vero motore del successo di Liquigas, ai dipendenti dedichiamo attenzione e risorse particolari perché sentano forte l'essere parte del tutto. In quest'anno, nello specifico, abbiamo avviato iniziative focalizzate sulle dimensioni di: inclusione, con un percorso dedicato a migliorare la capacità di relazionarsi con la diversità; flessibilità, attraverso l'estensione del lavoro agile e la valorizzazione dell'equilibrio vita/lavoro; valorizzazione dei talenti, grazie a programmi personalizzati di sviluppo dedicati a risorse chiave e giovani talenti.

Il Bilancio di sostenibilità - che vi presentiamo - esprime la scelta volontaria di Liquigas di comunicare ai propri stakeholder gli impegni dell'azienda nella creazione di un valore equo e sostenibile per l'ambiente e per le persone. Questa XII edizione è stata costruita seguendo le raccomandazioni dell'Unione Europea in tema di comunicazione di trasparenza e realizzata, per la prima volta, con l'utilizzo degli European Reporting Standard (ESRS).

Buona lettura!

# Highlights 2023

## ■ TEMI AMBIENTALI

Ci impegniamo nella riduzione delle nostre emissioni di gas serra (GHG) e inquinanti, nonché dei nostri consumi:

- **100%** dell'energia elettrica proviene da fonti rinnovabili, autoprodotta da pannelli fotovoltaici o acquistata con contratti di Garanzia d'Origine
- **Riduzione dell'8%** dell'intensità delle Emissioni Scope 1+2 (Market Based) anche grazie ad azioni di mitigazione nella logistica
- **88%** di rifiuti di Liquigas destinati a **recupero** e il **7%** destinati a **riciclo**
- Implementazione di un sistema di recupero e riutilizzo di bombole e piccoli serbatoi utilizzati per il trasporto e lo stoccaggio del prodotto.

Investiamo nella ricerca per offrire prodotti meno impattanti:

- Incremento dell'approvvigionamento e dei volumi di vendita dei biocombustibili provenienti da scarti di altre produzioni
- **Nascita di Futuria, Business Unit di SHV Energy** deputata a portare avanti lo sviluppo dei biocombustibili per tutte le società del gruppo grazie alla collaborazione con più di 24 partner scientifici.

## ■ TEMI SOCIALI

Investiamo nella sicurezza, nel benessere e nello sviluppo dei lavoratori:

- **807** collaboratori, di cui 785 dipendenti con l'88% a tempo indeterminato
- **Zero** infortuni con conseguenze gravi<sup>1</sup>
- **Nessun caso** di incidenti in materia di **diritti umani** connessi alla forza lavoro
- 18.071 ore di formazione erogate
- Estensione e potenziamento del **lavoro agile**
- Lancio del progetto **"Includere per innovare"**.

Supportiamo comunità ed enti di formazione:

- Circa **194.094 €** utilizzati per **sponsorizzazioni o donazioni** a favore di associazioni e organizzazioni non profit per lo sviluppo delle comunità
- **150.000 ragazzi e 25.000 scuole raggiunte** dal 2018 grazie a **"1,2,3 Respira!"**, programma di sensibilizzazione ambientale nelle scuole.

Mettiamo al centro i nostri clienti:

- Contributo all'avvio di **119** procedimenti penali per contrastare il **riempimento abusivo** delle bombole a partire dal 2012
- **20.197 utenti attivi** nell'app **MyLiquigas** e **37.406 profili attivi** nell'area riservata
- **28.109 SPINCap** installati di cui 7.366 nel 2023.
- **70.130 Smart Meter** installati presso i nostri clienti
- **16.528** serbatoi riportati a regime grazie alla **task force "Back-Home"**.

## ■ TEMI DI GOVERNANCE

Svolgiamo le nostre attività con etica e integrità:

- **Nessun caso** di corruzione registrato
- Il **95%** dei lavoratori in ufficio è stato formato sul tema della corruzione
- L'**82%** della popolazione operai e autisti è stato formato sul tema della corruzione.

<sup>1</sup> Nel 2023 si è sfortunatamente verificato 1 decesso di un nostro autista. Liquigas, consapevole del delicato tema dei rischi connessi ad alcune attività lavorative, si pone l'obiettivo di lavorare continuamente per tenere alta l'attenzione sull'adozione di misure di sicurezza e iniziative di formazione che vadano oltre la mera conformità normativa, avendo come priorità la prevenzione di tali incidenti. Per un approfondimento della tematica, si rimanda al par. Salute e sicurezza dei lavoratori.

# 1.1 Strategia e modello di business



## ■ FATTI E NUMERI CHIAVE

La guerra in Ucraina ha messo in evidenza la forte dipendenza di alcuni Paesi europei dal gas russo. L'interruzione da parte di questi ultimi delle forniture, come ripercussione per il sostegno all'Ucraina, e le sanzioni imposte dalla Comunità Europea alla Russia per l'avvio delle ostilità, hanno generato un aumento sensibile dei prezzi e messo in crisi le economie fortemente dipendenti.

La necessità di definire un'exit strategy da questa situazione ha portato i Paesi europei a diversificare le loro fonti di energia, così da ridurre drasticamente la dipendenza energetica dalla Russia. In quest'ottica sono aumentati gli investimenti in infrastrutture per la produzione di energia da fonti alternative, tra cui **GPL** (Gas di Petrolio Liquefatto) e **GNL** (Gas Naturale Liquefatto).

Stando a quanto emerge dal report di Istat sui consumi energetici delle famiglie italiane tra il 2020 e il 2021, il GPL ha rappresentato il 5% della spesa energetica totale (pari a poco più di 1.800 milioni di euro), con una spesa media, per famiglia, di circa 328 euro l'anno. Dal report emerge inoltre che, pur essendo impiegato diffusamente in tutta Italia, il GPL è maggiormente utilizzato nelle regioni del sud e nelle isole, dove si registrano dati sensibilmente più elevati<sup>2</sup>.



Secondo l'Institute of Energy Economics and Financial Analysis, entro il 2030 la capacità di importazione di GNL dei 27 Stati membri dovrebbe aumentare del 78% rispetto al 2021. Va evidenziato, però, che questa espansione è in parte già avvenuta: tra il 2021 e il 2023, infatti, è stata registrata una crescita del 40% e si prevede, entro il 2024, un aumento di un ulteriore 15%. Il consumo di GNL in Europa dovrebbe raggiungere un picco nel 2025.

Contemporaneamente, il nuovo rapporto "On Thin Ice: Norway's fossil ambitions and the Eu's green energy future", pubblicato il 21 febbraio da un pool di associazioni ambientaliste (Transport&Environment, Oil Change International, Zero Carbon Analytics, WWF Norvegia e Greenpeace Norvegia) rileva che, in Europa, entro il 2030, la domanda di gas subirà una contrazione del 32% e quella di petrolio del 30%. In questo scenario, l'Italia registra nel 2023 il consumo di gas più basso da almeno 25 anni, attestandosi su 61,5 miliardi di metri cubi, con un calo del 10,1% sul 2022. Anche la produzione nazionale registra livelli ai minimi storici<sup>3</sup>.

Pur in presenza di un'evidente riduzione della domanda interna di gas, l'Italia ha definito un programma di aumento della sua capacità



<sup>2</sup> Istat, Consumi energetici delle famiglie | anni 2020 e 2021, dicembre 2022

<sup>3</sup> [qualenergia.it/articoli/gas-europa-basta-non-bisogno-nuovi-progetti-estrazione/](https://qualenergia.it/articoli/gas-europa-basta-non-bisogno-nuovi-progetti-estrazione/)

di importazione di GNL del 62% fino al 2026, attraverso la realizzazione di due nuovi terminali: un'unità galleggiante di stoccaggio e rigassificazione (FSRU) al largo di Ravenna, che dovrebbe essere operativa entro il 2024, e un terminale GNL offshore previsto nel 2026 a Porto Empedocle.

Si tratta di investimenti che hanno lo scopo di far fronte agli elevati costi del gas nel breve periodo, laddove nel lungo periodo la transizione ecologica che la Commissione Europea impone è più ambiziosa. Il Parlamento Europeo ha approvato la riforma del mercato continentale del gas con due grandi obiettivi: facilitare la diffusione di gas rinnovabili e a basse emissioni di carbonio, compreso l'idrogeno, e ridurre la dipendenza energetica da Russia e Bielorussia, in linea con quanto definito da Green Deal e Fit for 55.

Un impegno concreto, quello legislativo europeo, che ha portato all'approvazione di due atti normativi: una Direttiva e un Regolamento. Questa seconda misura si concentra sull'aumento degli investimenti nelle infrastrutture dell'idrogeno, in particolare nelle regioni carbonifere, promuovendo una transizione verso fonti energetiche sostenibili come il biometano e l'idrogeno a basse emissioni di carbonio.

Oggi, come emerge dall'European Biogas Association Statistical Report 2023, il settore del biogas sta già fornendo 21 miliardi di metri cubi di gas rinnovabile all'Europa ed entro il 2050 potrebbe fornire fino a 167 miliardi di metri cubi, coprendo così tra il 35% e il 62% della domanda di gas europea<sup>4</sup>.



## ■ GPL E GNL PER NON ADDETTI AI LAVORI

**Il GPL (Gas di Petrolio Liquefatto) è una miscela di idrocarburi, principalmente propano e butano;** si estrae per più del 70% dal gas naturale e, per il restante, dalla raffinazione del petrolio. In condizioni naturali, il GPL si presenta sotto forma di gas, ma può essere agevolmente liquefatto se sottoposto a moderate pressioni (in forma liquida occupa un volume 270 volte inferiore rispetto allo stato gassoso). Il GPL è una fonte energetica a basso impatto ambientale, indicato dalla Direttiva Europea sulla diffusione dei combustibili alternativi come uno degli strumenti utili a raggiungere il traguardo di riduzione del 60% dei gas effetto serra entro il 2050<sup>5</sup>.

**Il GNL (Gas Naturale Liquefatto) è una miscela di idrocarburi costituita prevalentemente da metano (90-99%);** è ottenuto comprimendo e raffreddando la miscela di gas a una temperatura di -160°, può essere stoccato allo stato liquido in appositi contenitori e trasportato ovunque, anche nelle zone non raggiunte dalla rete del metano (in montagna, in campagna e nelle isole). Durante il processo di liquefazione il suo volume si riduce di ben 600 volte e ciò permette di immagazzinare una grande quantità di energia in poco spazio<sup>6</sup>.



<sup>4</sup> [hysytech.com/News/rapporto-eba-2023](https://hysytech.com/News/rapporto-eba-2023)

<sup>5</sup> Federchimica Assogasliquidi

<sup>6</sup> Federchimica Assogasliquidi

## 1.2 L'evoluzione di una storia ambiziosa

Nasciamo sotto il segno dell'energia e oggi narriamo una società con quasi 90 anni di esperienza nella distribuzione di GPL e GNL in Italia. Fondata a Milano nel 1936, Liquigas è stata una delle prime realtà aziendali a sviluppare il business della distribuzione di bombole di gas in Italia.

Sulla timeline di questo nostro racconto, possiamo nel 1938 una milestone di assoluto valore: la costruzione del primo stabilimento a Porto Marghera. Stabilimento che, dopo appena due anni, fu distrutto da un bombardamento aereo, costringendo a un'interruzione delle attività. Con la fine della Seconda Guerra Mondiale, la Società decise di diversificare il proprio portafoglio prodotti e introdusse la vendita al dettaglio di articoli come apparecchi a fiamma e prodotti per il campeggio. Nel 1981, Eni acquisì il ramo GPL di Liquigas, nonché Pibigas, allora principale distributore del Sud Italia. Il risultato fu Licipibigas che, nel 1994, venne acquisita dal Gruppo Olandese SHV e fusa con la propria partecipata NOVOGAS. Da qui inizia il capitolo di una nuova Liquigas, quella di oggi.

### L'energia di un Gruppo

Liquigas è una società al 100% di SHV Energy, realtà operante a livello mondiale, dal 1896, nella commercializzazione di GPL e GNL e a sua volta parte di SHV Holdings, gruppo olandese che, attivo in molteplici settori, serve 30 milioni di clienti in 25 Paesi. Consapevole delle sfide poste dal mercato energetico in continua evoluzione, SHV Energy è impegnata nello sviluppo di soluzioni energetiche low carbon, a supporto delle aree non metanizzate, e promuove GPL e GNL come fonti pulite in grado di incidere sul futuro delle aree rurali del mondo, garantendo la sostenibilità del loro sviluppo. Tutto questo grazie all'impegno e alla passione di 12.100 dipendenti che lavorano in quattro continenti.

### L'impegno di Liquigas

Offriamo a tutte quelle zone non raggiunte dal metano un'alternativa energetica sicura e sostenibile, al servizio sia degli ambienti domestici sia delle realtà industriali. Le nostre persone lavorano ogni giorno, con passione e competenza, per garantire al cliente finale i più elevati livelli di servizio ed efficienza.

Il nostro impegno è progettare soluzioni innovative per rispondere alle necessità di aziende, piccole imprese e privati, senza dimenticare di operare sempre nel rispetto di ciò che abbiamo di più caro, l'ambiente che ci circonda.

## 1.3 Il nostro modello di business

### SBM-1 Strategia, modello di business e catena del valore

Portiamo energia. Oggi, siamo il leader nazionale nella distribuzione di GPL e GNL, in bombole e serbatoi, offrendo servizi di assistenza tecnica e smaltimento delle bombole. Presenti sul territorio attraverso 20 stabilimenti e depositi, circa 50 uffici vendita e una vasta rete di oltre 5.000 rivenditori di bombole di GPL, deteniamo una quota di mercato di circa il 20%. La nostra flotta si compone di 200 autobotti, abbiamo 1 terminale di proprietà e contiamo circa 330.000 clienti in ambito domestico e industriale, con un fatturato totale di 583 milioni di euro. La nostra catena del valore si concentra sulla garanzia di sicurezza, qualità ed efficienza in ogni fase, dall'approvvigionamento delle materie prime alla vendita e all'assistenza tecnica. Tutte le fasi sono gestite da un insieme di processi, tecnologie e risorse umane che ci consentono di offrire ai nostri clienti un servizio completo, caratterizzato da elevati standard di qualità.

#### Le fasi della catena del valore di Liquigas:

- **Approvvigionamento delle materie prime**  
Acquisizione del gas da fornitori esterni, che lo estraggono dal petrolio grezzo o lo producono tramite processi di raffinazione del gas naturale.
- **Stoccaggio**  
Immagazzinamento del gas, proveniente dall'estero principalmente via nave, presso depositi costieri, non di proprietà Liquigas, da cui poi il gas viene trasportato via gomma ai nostri stabilimenti e depositi su tutto il territorio nazionale.
- **Installazione**  
Installazione fisica dei serbatoi nell'area designata presso il cliente finale. Il processo comprende una valutazione del sito e la preparazione del terreno per garantire una sistemazione adeguata del serbatoio.
- **Distribuzione**  
Trasporto del gas dai nostri stabilimenti e depositi al cliente finale. L'operazione può avvenire in piccole autobotti dalle quali viene immesso nei serbatoi di varie dimensioni, in base alle esigenze; oppure attraverso bombole di diversa pezzatura riempite all'interno dei nostri stabilimenti. In questo caso, il trasporto avviene verso un rivenditore e all'utilizzatore finale (dove trasportatori e rivenditori sono soggetti terzi).
- **Vendita e assistenza**  
Vendita al dettaglio del gas ai clienti finali (privati o aziende) e fornitura di eventuali servizi di assistenza tecnica, come installazione o manutenzione di bombole e serbatoi.
- **Smaltimento**  
Smaltimento delle bombole non più riutilizzabili tramite l'affidamento a una società specializzata.



## 1.4 La strategia di Liquigas

La transizione energetica passa anche per lo sviluppo di combustibili alternativi alle fonti fossili quali petrolio e gas naturale. Per il gas, in particolare, una possibile alternativa è rappresentata dai biocombustibili. In quest'ottica, ci impegniamo, in linea con gli obiettivi di SHV Energy, a sostituire gradualmente tutti i combustibili di origine fossile, dando il nostro contributo concreto al raggiungimento della neutralità climatica. Nel 2023, per continuare a dare concretezza a questa nostra visione, è nata in casa SHV Energy una nuova Business Unit: Futuria, deputata a portare avanti lo sviluppo dei biocombustibili per tutte le società del gruppo. Con focus su prodotti, servizi e soluzioni flessibili che supporteranno la transizione energetica e aiuteranno i clienti ad essere più sostenibili, Futuria mira a diventare il punto di riferimento dell'energia off-grid con un impegno specifico sui biocombustibili: siamo stati pionieri nel settore del bioGPL e continuiamo a investire in nuove soluzioni energetiche e tecnologie per far progredire l'energia insieme. Un percorso di innovazione e sviluppo che portiamo avanti, a livello di Gruppo, grazie alla collaborazione con più di 24 partner scientifici tra Università e Centri di Ricerca in tutto il mondo.

### Parola d'ordine per il futuro: biocombustibile

**BIO GNL.** Noto come metano liquido, è un combustibile alternativo prodotto da una vasta gamma di residui biologici, tra cui biomassa, rifiuti organici e scarti di produzione agricola. Questo rende il processo di produzione del bioGNL una soluzione sostenibile e vantaggiosa per l'ambiente ed anche facile da immagazzinare e trasportare.

**BIO GPL.** Il bioGPL è un gas liquido prodotto da fonti rinnovabili. È l'alternativa verde del gas di petrolio liquefatto (GPL) e si ottiene come sottoprodotto dei processi di idrotrattamento di oli vegetali (Hydrotreated Vegetable Oil, o HVO), ad oggi il principale metodo utilizzato per la produzione di biodiesel. Grazie alla rete di SHV Energy, già distributore di bioGPL in 10 paesi Europei, noi di Liquigas possiamo proporre ai nostri clienti un'alternativa facile da implementare e che offre emissioni di gas serra ridotte.

**rDME26.** Con SHV Energy, consideriamo il dimetiletere rinnovabile (rDME) una delle principali aree di sviluppo per il futuro a breve e medio termine. Ciò è possibile grazie alla disponibilità di tecnologie di produzione esistenti e alla capacità di produrlo da fonti organiche abbondanti come reflui zootecnici, scarti vegetali della produzione di biomassa e rifiuti solidi urbani.

Negli scorsi anni, abbiamo condotto un'analisi approfondita del ciclo di vita (Life Cycle Assessment) dei prodotti fossili, inclusi il GPL e il GNL, mettendoli a confronto con le biomasse e l'energia elettrica e fornendo elementi utili per proseguire gli studi con il ciclo di vita dei prodotti BIO (bioGNL, bioGPL e r-DME). I risultati, ottenuti nel 2023,

forniscono una solida base per la continua ricerca di combustibili a basso impatto inquinante e di emissioni di CO<sub>2</sub> (cfr. cap. 2 par. 2.1.1 Cambiamenti climatici).

Il bioGPL e l'rDME possono ridurre le emissioni di CO<sub>2</sub> fino all'85% rispetto agli olii combustibili, mentre il bioGNL può garantire riduzioni di CO<sub>2</sub> ancora maggiori, a seconda delle materie prime utilizzate per la sua produzione<sup>7</sup>. I biocombustibili e i combustibili sintetici sono al 100% compatibili con le attuali apparecchiature e modalità di logistica e trasporto, dal momento che rappresentano una tecnologia "drop-in" che consente una facile conversione senza costi aggiuntivi.

Per promuovere la produzione e l'uso di rDME, SHV Energy e UGI International (parte del gruppo UGI Corporation), due dei maggiori distributori di GPL nel mondo, hanno realizzato una joint venture volta a costruire fino a sei impianti di produzione entro i prossimi cinque anni, raggiungendo così una capacità di produzione complessiva di 300.000 tonnellate di rDME all'anno, entro il 2027.

Questa partnership rappresenta un importante passo avanti nella promozione di una produzione di energia più sostenibile e nella riduzione dell'impatto ambientale causato dall'uso di combustibili fossili.



<sup>7</sup> Consiglio Nazionale delle Ricerche, Istituto sull'inquinamento atmosferico

## 1.5 L'analisi di materialità di Liquigas

SRO-1 Descrizione dei processi 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  
SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

L'analisi di materialità rappresenta quell'attività necessaria per identificare i rischi, le opportunità e gli impatti di ICu connessi alla sostenibilità nella sua triplice dimensione (ambientale, sociale e di governance). Si tratta quindi di un'attività che ha una duplice valenza nella misura in cui consente di identificare le questioni di sostenibilità rilevanti per gli stakeholder e farle diventare oggetto di una rendicontazione e comunicazione delle performance trasparente e, soprattutto, strategica. La materialità significa, infatti, ragionare sui punti di forza e di debolezza dell'azienda così che l'organizzazione possa essere sì resiliente ai repentini cambiamenti, ma anche capace di coglierne dei vantaggi.

Come Liquigas percorriamo la strada di sostenibilità già da molti anni, definendo obiettivi chiari al 2025. Oggi, l'entrata in vigore della nuova normativa sulla trasparenza delle informazioni di sostenibilità – **Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)** – ci ha portato, insieme al Gruppo SHV Energy, a riflettere anche in chiave strategica.

Con l'entrata in vigore, a gennaio 2023, della **CSRD**, il Gruppo sarà tenuto a rendicontare a partire dall'anno fiscale 2025. Benché all'obbligo risponda la Capogruppo, noi di Liquigas abbiamo deciso di adottare volontariamente la metodologia prevista dagli **European Sustainability Reporting Standards (ESRS)**, intraprendendo un primo esercizio di "doppia materialità". Seconda l'analisi di doppia materialità, un impatto può essere rilevante dal punto di vista inside-out, ovvero in qualità di effetto dell'impresa sui propri stakeholder (materialità degli impatti), e/o outside-in, ovvero dal punto di vista finanziario (come i fattori ESG influenzano le operazioni aziendali e la loro performance finanziaria).

Abbiamo scelto di farci affiancare in questo percorso di analisi da un team esterno di esperti che ne ha garantito qualità, accuratezza e trasparenza. Il processo è stato articolato in 6 fasi:

1. **Analisi del contesto interno**, condotta a partire dall'analisi del precedente Bilancio di sostenibilità, del Bilancio di sostenibilità di SHV Energy e di un'intervista di approfondimento alla divisione HSE, Sostenibilità e Innovazione. Insieme di attività che hanno permesso di identificare il contesto di sostenibilità dell'azienda e la sua catena del valore;
2. **Analisi del contesto esterno** tramite un benchmark dei concorrenti, o di aziende dello stesso settore, per quanto riguarda



il profilo di sostenibilità. Attività, questa, finalizzata a identificare le questioni di sostenibilità rilevanti per il settore e posizionare Liquigas rispetto ai competitor;

3. **Identificazione di una lista di potenziali rischi, opportunità e impatti**. Una lista pre-selezionata, sulla base delle attività realizzate nella fasi 1 e 2, è stata identificata come di massima rilevanza; una seconda lista di impatti è stata sottoposta a valutazione interna ed esterna;
4. **Valutazione della rilevanza degli impatti** da parte del Leadership Team (analisi di materialità interna) e da parte di un gruppo di stakeholder – in particolare clienti, fornitori e rappresentanti delle Istituzioni pubbliche – tramite incontri ad hoc;
5. **Valutazione della rilevanza finanziaria** svolta con il CFO, la funzione Risk e la divisione HSE, Sostenibilità e Innovazione;
6. **Aggregazione dei risultati** e identificazione dei rischi, opportunità e impatti, grazie alla definizione delle soglie di materialità.

Il processo adottato è in linea anche con quanto previsto dagli **Standard GRI (Universal Standard 2021)** per quanto concerne l'identificazione della materialità degli impatti, ovvero gli effetti delle azioni di Liquigas sugli stakeholder.

Per la **valutazione della rilevanza degli impatti (fase 4)**, come richiesto dall'ESRS1, sono stati presi in considerazione i criteri di: **portata, perimetro e irrimediabilità**. Tutti gli impatti sono stati considerati sull'orizzonte temporale di breve periodo, con l'obiettivo di **effettuare una valutazione accurata** anche sugli orizzonti temporali di medio e lungo periodo nel corso dei prossimi anni. Gli impatti sono stati valutati all'interno di un workshop che ha visto la partecipazione del Leadership Team, con l'obiettivo di discutere gli impatti e ottenere una votazione congrua da parte dei referenti aziendali.

Per la valutazione degli impatti finanziari sono stati considerati come parametri **l'intensità e la probabilità di accadimento**, in riferimento a due differenti orizzonti temporali: breve periodo e medio-lungo periodo.

La scala di valutazione utilizzata è stata 1-5, dove 1 indica il valore minimo di rilevanza e 5 il valore massimo. In funzione di questi parametri, la soglia di materialità è stata **fissata a 3**. Gli impatti preliminarmente valutati come rilevanti hanno ottenuto una valutazione tra il 4 e il 5.

La lista di impatti valutata dal Leadership Team è stata presentata anche agli stakeholder esterni, integrata con alcune **domande qualitative** volte a comprendere la **percezione degli stessi** sulle sfide della sostenibilità rispetto ad alcune macro-tematiche sociali e ambientali. In caso di un gap rilevante nella valutazione degli impatti tra il management e gli stakeholder esterni, si è stabilito di prendere come riferimento il valore massimo.

### Gli impatti, i rischi e le opportunità materiali

#### SBM-3 Impatti, rischi e opportunità materiali e loro interazione con la strategia e il business model

L'esito del nostro processo di materialità è descritto nel seguente grafico che mostra le valutazioni di rilevanza sulla scala 1-5 sia per la materialità degli impatti sia per la materialità finanziaria. Al fine di favorire una visione di sintesi, gli impatti, i rischi e le opportunità sono stati raggruppati in macro-temi di sostenibilità. La parte sinistra del grafico mostra i giudizi complessivi di stakeholder interni ed esterni per i rischi e gli impatti negativi, mentre la parte di destra presenta i giudizi complessivi delle opportunità e degli impatti positivi. In questo modo, per ciascuna macro-tematica, è possibile avere un quadro di insieme generale che contempla impatti negativi/positivi e rischi/opportunità. Nell'analisi della **materialità finanziaria** è stata richiesta una valutazione degli impatti con riferimento a un orizzonte temporale di **breve e medio-lungo termine**. Per molti impatti, le valutazioni attribuite differiscono tra loro, poiché si riferiscono a una diversa prospettiva temporale. Per questo motivo, al fine di ottenere un valore unico, capace di rappresentare una **sintesi tra gli impatti sul breve e sul medio-lungo periodo**, si è deciso di svolgere una **media pesata**, attribuendo maggior rilevanza agli impatti di breve termine.

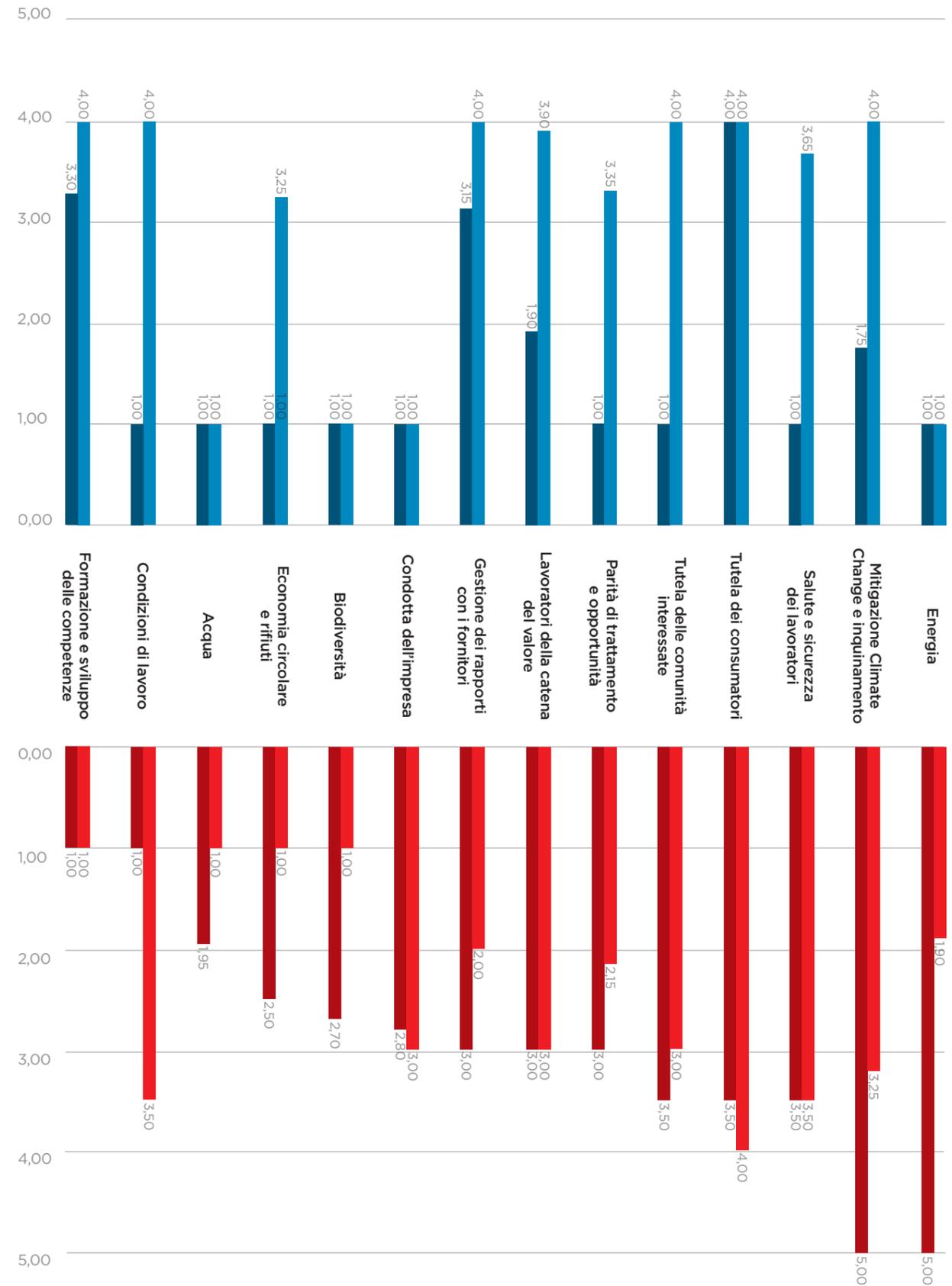
Dalla combinazione di rilevanza finanziaria e rilevanza degli impatti risultano esclusi i soli macro temi Acqua e risorse marine (E3) e Biodiversità ed ecosistemi (E4), poiché non materiali.

Nel paragrafo conclusivo di questo capitolo "Approfondimento metodologico" è presente l'elenco dettagliato di impatti, rischi e opportunità organizzati per Standard ESRS.

- RILEVANZA FINANZIARIA [VAL MAX] OPPORTUNITÀ
- RILEVANZA DEGLI IMPATTI SUGLI STAKEHOLDER [MAX] POSITIVI
- RILEVANZA FINANZIARIA [VAL MAX] RISCHI
- RILEVANZA DEGLI IMPATTI SUGLI STAKEHOLDER [MAX] NEGATIVI

Il valore di rilevanza minima corrisponde a 0, quello di rilevanza massima a 5.

#### IMPATTI POSITIVI/OPPORTUNITÀ



#### IMPATTI NEGATIVI/RISCHI

## Gli obiettivi di sostenibilità

Abbiamo definito i nostri obiettivi di sostenibilità con un orizzonte temporale al 2025 e, stando a quanto emerge dall'analisi di sostenibilità, la direzione intrapresa sembra quella giusta. Le tematiche rilevanti sono infatti ben rappresentate dagli obiettivi e dalle azioni portate avanti nel corso del 2023. L'unica tematica emersa come materiale e che non trova un corrispettivo nel Piano di sostenibilità è la gestione dei fornitori, su cui non ci sono obiettivi espliciti relativi alle tematiche trattate dal G1 degli ESRS. Dato comprensibile se si considera che il Piano Strategico di sostenibilità si basa, al momento, su un'analisi di materialità realizzata in precedenza.

## La nostra visione per un futuro sostenibile: avanzamento del piano strategico di sostenibilità 2021-2025

TEMATICA RILEVANTE	DIMENSIONE	SDGS	OBIETTIVI	A CHE PUNTO SIAMO
Salute e sicurezza dei lavoratori (S1)  Salute e sicurezza dei clienti (S4) e delle comunità (S3)	Liquigas garantisce la salute e la sicurezza lungo tutte le fasi della catena del valore	3; 8; 11	Zero infortuni (2025)	<p><b>Liquigas per la sicurezza delle persone:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Installati 28.109 SPINCap di cui 7.366 nel 2023.</li> </ul> <p><b>Liquigas per la sicurezza dei trasportatori:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• corso di formazione sulla guida sicura e consapevole che ha coinvolto, ad oggi, <b>122 autisti dipendenti</b></li> <li>• completata l'installazione di <b>black box</b> su tutte le autobotti di proprietà</li> </ul> <p><b>Liquigas per la sicurezza dei dipendenti:</b></p> <p>Indice di frequenza infortuni (n° infortuni / ore lavorate) * 200.000:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3.47 al 2016</li> <li>• 1.81 al 2023</li> </ul> <p>Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (esclusi i decessi<sup>8</sup>): 0 nel 2022 e nel 2023</p>
Mitigazione del cambiamento climatico (E1) e altre forme di inquinamento (E2)	Liquigas migliora la qualità dell'aria e agisce rispetto al cambiamento climatico	3; 7; 11; 12; 13	25% di riduzione di CO2 al 2025  Zero CO2 emessa per unità energetica al 2040	<p><b>Sostegno alle politiche pubbliche</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Studio sperimentale (svolto dall'Istituto scientifico Innovhub) di un nuovo combustibile alternativo composto da GPL/bio-GPL/r-DME in proporzione 60%-20%-20%.</li> <li>• Sono stati avviati dei nuovi studi (LCA) su combustibili tradizionali e bio (Bio-GPL e Bio-GNL) in collaborazione con il Politecnico di Milano.</li> </ul>

<sup>8</sup> Nel 2023 si è sfortunatamente verificato 1 decesso di un nostro autista. Liquigas, consapevole del delicato tema dei rischi connessi ad alcune attività lavorative, si pone l'obiettivo di lavoro continuamente per tenere alta l'attenzione sull'adozione di misure di sicurezza e iniziative di formazione che vadano oltre la mera conformità normativa, avendo come priorità la prevenzione di tali incidenti. Per un approfondimento della tematica, si rimanda al par. Salute e sicurezza dei lavoratori.

TEMATICA RILEVANTE	DIMENSIONE	SDGS	OBIETTIVI	A CHE PUNTO SIAMO
Mitigazione del cambiamento climatico (E1) e altre forme di inquinamento (E2)	Liquigas migliora la qualità dell'aria e agisce rispetto al cambiamento climatico	3; 7; 11; 12; 13	25% di riduzione di CO2 al 2025  Zero CO2 emessa per unità energetica al 2040	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sviluppo di nuovi prodotti rinnovabili ed economia circolare</li> <li>• Creazione della nuova business unit Futura, con l'obiettivo di sostituire gradualmente tutti i combustibili di origine fossile.</li> </ul> <p><b>Riduzione dell'impatto ambientale interno all'organizzazione</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acquisto di energia elettrica attraverso contratti con garanzia d'origine e autoproduzione di energia elettrica da pannelli fotovoltaici</li> <li>• Prosegue l'attività di rinnovamento della flotta aziendale con veicoli sempre più ecologici (carrelli elevatori, autobotti, vetture aziendali).</li> <li>• Prosegue il progetto di ottimizzazione delle tratte per ridurre gli impatti ambientali associati al trasporto.</li> <li>• Implementazione di un innovativo sistema di SMS per le consegne di gas</li> </ul>
Tutela delle comunità interessate (S3)	<b>Liquigas dà valore all'industria italiana</b>	8	100% offerta di energia nei comuni non metanizzati e difficilmente metanizzabili (2025)	<p><b>Co-progettazione sostenibile</b></p> <p>Proseguono le iniziative per favorire la creazione di comunità a impatto zero, promuovendo lo switch energetico.</p>
Tutela delle comunità interessate (S3) e degli utilizzatori finali (S4); Condotta dell'impresa	<b>Liquigas promuove la legalità</b>		50% di riduzione dei riempimenti abusivi (2025) 100.000 ragazzi formati (2025)	<p><b>Sviluppo di prodotti a supporto della legalità</b></p> <p>Proseguono le denunce e le investigazioni dei comportamenti illegittimi a sostegno delle istituzioni.</p> <p><b>Educazione alla legalità</b></p> <p>Prosegue l'integrazione dei contenuti di sensibilizzazione della sicurezza e alla legalità nei progetti di educazione come "1,2,3... Respira!".</p>
CONDIZIONI DI LAVORO (S1), FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE (S1), PARITÀ DI TRATTAMENTO E OPPORTUNITÀ	<b>Le persone di Liquigas abilitatori del cambiamento</b>		100 % del personale testimone della nostra cultura	<p><b>Cultura dell'innovazione e Sostenibilità</b></p> <p>Rafforzamento della governance nella gestione dell'innovazione e sostenibilità.</p> <p><b>Benessere dei dipendenti</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Introduzione del Premio di Partecipazione.</li> <li>• Introduzione del lavoro agile in modo stabile.</li> </ul> <p><b>Parità di trattamento e opportunità</b></p> <p>Avvio del programma interno "Includere per innovare" che mira, attraverso il coinvolgimento attivo di tutti i dipendenti, alla definizione di una strategia e un action plan per aumentare l'inclusione in Liquigas.</p>

# 1.6 I nostri stakeholder e le modalità di coinvolgimento

## SBM-2 Interessi e prospettive degli stakeholder

Crediamo in un atteggiamento proattivo, collaborativo e rispettoso nei confronti di tutti i nostri stakeholder, un approccio che rappresenta il fondamento di **un successo socioeconomico sostenibile nel lungo periodo.**

A tal fine, anticipare e, dovunque possibile, soddisfare i loro interessi, rappresenta un elemento fondamentale del processo di **stakeholder engagement.**

Gli stakeholder maggiormente rappresentativi per attività di engagement sono:



STAKEHOLDER	MODALITÀ DI DIALOGO (SURVEY, FACE TO FACE MEETING, FORUM ETC.)	ARGOMENTI DISCUSSI	DESCRIZIONE E RISULTATO DELL'ENGAGEMENT
Clients (corporate e privati)	Sito Web, Customer center, MyLiquigas App, Social Networks, Video tutorial	Prodotti e servizi sostenibili, qualità e soddisfazione	Facilitare la connessione e la comunicazione con i clienti attraverso i canali online. I clienti possono facilmente informarsi e sollevare questioni riguardanti vari argomenti e contattare Liquigas in caso di necessità. Tutte le richieste vengono prese in considerazione ed elaborate dall'organizzazione. Inoltre, i video tutorial esposti nei punti vendita servono a sensibilizzare i clienti sulle migliori pratiche per un corretto utilizzo del prodotto, coinvolgendoli sul concetto di sicurezza che Liquigas ritiene di grande importanza.
Partner Commerciali	Riunioni	Inquinamento atmosferico locale, Cambiamenti climatici, Energia, Prodotti e servizi sostenibili	La collaborazione con i partner commerciali è fondamentale per unire le forze e fare brainstorming su soluzioni innovative per offrire un maggiore valore aggiunto ai clienti, garantire la sicurezza e le comunità sfruttando le sinergie per sostenere l'economia circolare, le città sostenibili e la mobilità.
Gas suppliers	-	-	-
Comunità Locali - scuole	Progetto "1,2,3... Respira!"	Inquinamento atmosferico locale, Cambiamenti climatici, Energia, Iniziative per la comunità	Grazie al concorso, gli studenti sviluppano progetti creativi su temi ambientali, che permettono di aumentare la consapevolezza e l'attenzione su questo argomento.

STAKEHOLDER	MODALITÀ DI DIALOGO (SURVEY, FACE TO FACE MEETING, FORUM ETC.)	ARGOMENTI DISCUSSI	DESCRIZIONE E RISULTATO DELL'ENGAGEMENT
Comunità Locali - amministrazioni e associazioni	Riunioni	Integrità di business, Salute e sicurezza, Iniziative per la comunità	Incontri sull'individuazione di azioni di contrasto al riempimento abusivo, che hanno portato alla collaborazione con la Guardia di Finanza italiana, e sull'individuazione di soluzioni green per favorire e contribuire al Turismo Sostenibile con le associazioni locali.
Comunità Locali - Istituti di ricerca	Riunioni	Inquinamento atmosferico locale, Cambiamenti climatici, Energia, Iniziative per la comunità, Prodotti e servizi sostenibili	Stretta collaborazione con Istituti di Ricerca, come Innovhub, per promuovere studi specifici utili allo sviluppo di soluzioni sostenibili e aumentare la consapevolezza dei vantaggi dei prodotti Liquigas.
Dipendenti	Survey, riunioni, focus group, Istituto Paritetico Aziendale (IPA)	Salute e sicurezza, Sviluppo delle persone	I dipendenti vengono frequentemente consultati per individuare eventuali problemi o lacune su cui Liquigas può intervenire. Un esempio è il focus group realizzato per identificare le aree a maggior rischio di HS (ad esempio: identificazione di near miss, sensibilizzazione dei dipendenti e adozione di best practice) verso il progetto Liquecare. Gli incontri con i dipendenti servono anche a scoprire la formazione specifica da erogare loro per favorire lo sviluppo delle loro competenze (es.: Sales Academy). La conduzione di sondaggi fornisce indicazioni sulla disponibilità e l'apprezzamento dei dipendenti nei confronti del welfare fornito (es.: progetto Smartworking).
Investitori del Gruppo SHV	Riunioni e condivisione di report	Tutti i temi materiali	Condurre incontri sui progressi della sostenibilità per renderli consapevoli delle performance di sostenibilità dell'azienda, allineando visione e strategie.

## 1.7 Una governance integrata

**GOV-1 Il ruolo degli Organi di amministrazione, direzione e controllo**

**GOV-2 Informazioni fornite e questioni di sostenibilità affrontate dagli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa**

**GOV-3 Integrazione delle performance di sostenibilità nei sistemi di incentivazione**

**GOV -5 Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità**

La gestione ordinaria e straordinaria delle attività societarie in Liquigas è affidata al **Consiglio di Amministrazione (CdA)** che svolge un ruolo chiave nelle funzioni di indirizzo strategico del business e di coordinamento della struttura organizzativa. Tutti i membri del CdA sono dipendenti di Liquigas o di SHV Energy e la loro nomina è effettuata dall'Assemblea dei Soci.

CARICA/RUOLO	NOME E COGNOME	GENERE
Presidente e consigliere delegato	Liselot Malene Van Der Wal	Donna
Amministratore delegato	Giuseppe Fiorino	Uomo
Consigliere delegato	Claudio Bianchi	Uomo
Consigliere	Mark George Wolt	Uomo
Consigliere	Steven Lizy Sels <sup>9</sup>	Uomo

Il Consiglio di Amministrazione ha la responsabilità di approvare le strategie organizzative e sviluppare una politica direzionale anche in relazione alle tematiche di sostenibilità. Esercita i propri poteri di indirizzo, governo e controllo mediante riunioni periodiche.

Nell'elaborazione della strategia e nella gestione delle politiche di Liquigas, il CdA è supportato dal Leadership Team e dall'Extended Leadership Team. Si tratta di due gruppi di lavoro che coinvolgono l'Amministratore Delegato e i Dirigenti responsabili delle funzioni aziendali con compiti di direzione e controllo. A questi si possono aggiungere, sulla base di esigenze e temi specifici, degli ospiti su invito.

### I compiti del Leadership Team Liquigas

- Condividere le politiche e le strategie del Gruppo SHV;
- Contribuire a elaborare le **politiche e le strategie Liquigas**, prendendo **decisioni strategiche** per l'azienda;

- Monitorare l'**andamento aziendale** rispetto agli obiettivi di breve e medio periodo;
- Condividere i principali obiettivi funzionali, intesi come declinazione degli obiettivi aziendali, e discutere eventuali **problematiche o iniziative** interfunzionali, arrivando anche a prendere decisioni;
- Approvare i nuovi progetti con impatto significativo e verificarne l'andamento così da intervenire con eventuali decisioni correttive;
- Fornire gli elementi per l'**approvazione degli investimenti e disinvestimenti più significativi**.

### I compiti dell'Extend Leadership Team Liquigas

- Condividere le politiche e le strategie Liquigas e del Gruppo SHV;
- Condividere le informazioni relative a: mercato di riferimento, andamento dei progetti interfunzionali e dei progetti aziendali più significativi, principali indicatori di business aziendali e risultati raggiunti;
- Verificare l'andamento aziendale rispetto agli obiettivi di breve e medio periodo;
- Raccogliere contributi da parte dei colleghi in merito ad aree di miglioramento o risoluzione di criticità.



Il Leadership Team e l'Extended Leadership Team, nella gestione delle attività e dei progetti strategici, sono coadiuvati dal Customer Excellence Committee, orientato alla definizione della strategia e gestione del Portafoglio clienti, e dal Management Team di sede, che interviene per favorire iniziative integrative e/o correttive funzionali al raggiungimento degli obiettivi aziendali e alla risoluzione di eventuali criticità.

Le riunioni del Leadership Team si svolgono con cadenza mensile, mentre quelle dell'Extended Leadership Team con cadenza bimestrale.

Tra i punti all'ordine del giorno degli incontri periodici di entrambi i Team vi è anche un'attività di controllo della gestione e andamento dei progetti e degli obiettivi di sostenibilità del business. Ciascun partecipante relaziona, all'occorrenza, i colleghi in merito alle

questioni di sostenibilità di propria competenza. Il confronto periodico con la capogruppo SHV Energy sui temi correlati all'innovazione nel settore e alla sostenibilità – nell'ambito di tavoli di lavoro dedicati - è parte integrante del modello di governance della sostenibilità.

In ambito ESG, spetta all'Amministratore Delegato la revisione e l'approvazione dell'analisi di materialità e del Bilancio di Sostenibilità.

<sup>9</sup> Data di nomina di Steven Sels 29.04.2024, a sostituzione di Floris Jan Cuypers

### Bilancio di sostenibilità. Un documento corale

Le informazioni presenti in questo documento sono il risultato di un impegno corale e sono state raccolte grazie all'attività di un team inter-funzionale composto dai Responsabili delle funzioni chiave dell'Azienda, coordinati dalla Direzione Sicurezza, Ambiente e Sostenibilità e dalla divisione Marketing e Comunicazione.

Ciascun Responsabile di funzione ha verificato e validato le informazioni fornite. Attualmente, il documento non è sottoposto a revisione da parte terza; tuttavia, nella progettazione e redazione del documento aderente a quanto previsto dagli Standard ESRS, siamo stati affiancati da una società terza che opera nell'ambito della consulenza di sostenibilità. Nel processo di rendicontazione nella fase di materialità, inoltre, è stato effettuato un workshop che ha coinvolto il Leadership Team, prevedendo anche un momento di formazione sull'attuale normativa in tema di disclosure di sostenibilità (cfr. paragrafo analisi di materialità).

Le politiche di remunerazione adottate da Liquigas prevedono un compenso fisso per i membri del CdA; pertanto, non sono previsti schemi di incentivazione che colleghino la componente variabile a obiettivi ESG. Pertanto, non è attualmente previsto un processo specifico per la valutazione dei membri del CdA relativamente alla gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità di sostenibilità.

Tuttavia, vista la centralità della tematica sociale "sicurezza", tutti i componenti di Liquigas hanno tra i loro obiettivi dei target relativi proprio alla sicurezza e che possono essere correlati, a titolo esemplificativo e non esaustivo, alla responsabilità di: effettuare almeno 4 safety visit durante l'anno (obiettivo assegnato a tutti i membri del Leadership Team per il 2023); garantire lo sviluppo di una cultura di sicurezza condivisa a tutti i livelli quale elemento distintivo rispetto ai competitor; effettuare sopralluoghi e audit negli stabilimenti e depositi; condurre un numero stabilito di sopralluoghi durante le installazioni di piccoli serbatoi (obiettivo presente in scheda nel 2022).

### Il collegio sindacale

Secondo quanto stabilito dal Codice Civile, il Collegio Sindacale svolge un fondamentale ruolo di vigilanza per la prevenzione e mitigazione dei potenziali conflitti di interesse, ponendo la massima attenzione agli eventuali rapporti con le parti correlate.

#### CARICA/RUOLO

#### NOME E COGNOME

Presidente	Stefano Consoli
Sindaco	Claudio Zulli
Sindaco	Emilio Grazioli
Sindaco supplente	Lorenzo Keller
Sindaco supplente	Roberta Lecchi



## 1.8 La creazione di valore economico e la distribuzione agli stakeholder

### (GRI 201-1) – Valore economico direttamente generato e distribuito

Nel 2023 il fatturato di Liquigas ha subito una contrazione rispetto al 2022 (-10%), per un importo pari a oltre € 553 ml. Tuttavia, il contenimento di alcuni costi ha permesso di realizzare un utile di oltre € 19 ml, in lieve diminuzione rispetto al 2022 (-2%).

Il prospetto di distribuzione del valore direttamente generato si basa sulla riclassificazione del conto economico del Bilancio di Liquigas SpA. Il valore economico generato rappresenta la ricchezza economica prodotta nel corso dell'anno dalla nostra Società, mentre l'analisi del valore economico distribuito consente di ottenere una valutazione dell'impatto economico-sociale creato, misurando la ricchezza prodotta a vantaggio di tutti gli stakeholder. Il valore economico trattenuto è relativo alla differenza tra valore economico generato e distribuito e comprende, tra le altre voci, gli ammortamenti dei beni materiali ed immateriali e gli accantonamenti.

		31.12.2023 <sup>10</sup>
<b>VALORE ECONOMICO GENERATO</b>	€	<b>583.202.298</b>
<b>VALORE ECONOMICO TRATTENUTO</b>	€	<b>56.042.885</b>
<b>VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO</b>	€	<b>527.159.413</b>
Fornitori	€	460.591.390
Collaboratori	€	52.221.321
Finanziatori	€	5.924.013
Azionisti	€	0
Pubblica Amministrazione	€	8.228.596
Comunità	€	194.094
Azienda	€	56.042.885

<sup>10</sup> Per la presentazione del valore economico generato e distribuito nel 2023, è stata adottata una nuova metodologia di aggregazione delle voci. Di conseguenza, i dati del 2023 non sono pienamente comparabili con quelli del 2022 e pertanto, questi ultimi non sono stati riportati.

## 1.9 Approfondimento metodologico: criteri di redazione

Il Bilancio di Sostenibilità di Liquigas è un documento volontario, redatto con riferimento agli **Standard ESRS**, emessi dall'EFRAG. Gli Standard ESRS sono stati selezionati grazie all'analisi di doppia rilevanza descritta nel paragrafo "1.3 L'Analisi di materialità di Liquigas". Eventuali limitazioni di perimetro dei dati e di metodologia sono specificate all'interno dei paragrafi dedicati agli Standard ESRS trattati. I data points relativi alle emissioni di GHG (scope 1-2-3) si basano sul GHG Protocol. Il documento è altresì redatto **in accordo ai GRI Standard (versione Universal)**.

I dati presentati si riferiscono a Liquigas SpA e tutte le informazioni contenute nel documento sono al 31.12.2023. Ove possibile, si riportano anche i dati dell'anno 2022 (anno base) che consentono il confronto dei data points introdotti. Per quanto attiene gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti non sono stati descritti gli effetti finanziari attuali e previsti (**SBM – 3** Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale .48 b)

Nessuna informazione attinente alla proprietà intellettuale, know-how o risultati del processo di innovazione è stata omessa dal presente documento.

Nel Bilancio di Sostenibilità 2023 sono state introdotte alcune modifiche nella presentazione delle informazioni di sostenibilità rispetto al documento 2022. Nello specifico:

- è stata eseguita un'analisi di doppia materialità, come descritto nel paragrafo 1.3, per identificare gli impatti materiali, i rischi e le opportunità;
- sono state raccolte nuove metriche richieste dagli ESRS rispetto all'edizione 2022, in particolare le metriche afferenti all'E-1 Cambiamento climatico e all'E2 Inquinamento. Non sono state invece rendicontate le metriche dello Standard E3 Acqua e risorse marine ed E4 Biodiversità ed ecosistemi in quanto dall'analisi di materialità non sono emersi impatti, rischi e opportunità ad essa connessi;
- per la valutazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità sono stati presi in considerazione diversi orizzonti temporali. In particolare, per la materialità degli impatti si è preso a riferimento l'orizzonte temporale di breve periodo (1° gennaio – 31 dicembre 2023) come definito dagli Standard ESRS, mentre per la materialità finanziaria si è preso in considerazione un orizzonte temporale di medio periodo (fino a 5 anni).



## Descrizione degli impatti, dei rischi e delle opportunità

### S1 Forza Lavoro Propria

DESCRIZIONE	TIPOLOGIA	PERIMETRO
Contributo al miglioramento del benessere dei dipendenti generato da: <ul style="list-style-type: none"> <li>• garanzia di un'occupazione stabile</li> <li>• dialogo trasparente e proficuo tra dipendenti e organizzazione</li> <li>• equilibrio tra vita professionale e privata</li> <li>• capacità dell'organizzazione di garantire ai propri dipendenti una protezione sociale contro la perdita di reddito</li> <li>• salario adeguato alla luce delle condizioni economiche e sociali nazionali</li> </ul>	IMPATTO POSITIVO EFFETTIVO	PROPRIE OPERAZIONI
Aggiornamento delle conoscenze e delle competenze dei dipendenti grazie a piani di sviluppo e formazione aziendali	IMPATTO POSITIVO EFFETTIVO	PROPRIE OPERAZIONI
Contributo all'empowerment femminile e alla crescita professionale delle nuove generazioni	IMPATTO NEGATIVO POTENZIALE	PROPRIE OPERAZIONI
Contributo alla valorizzazione delle diversità e all'inclusione in azienda attraverso l'implementazione di progetti / percorsi di formazione specifica	IMPATTO NEGATIVO POTENZIALE	PROPRIE OPERAZIONI
Episodi di discriminazione di genere, età, orientamento sessuale, abilità, origine etnica, nazionalità, opinioni politiche e credenze religiose nell'ambiente di lavoro	IMPATTO NEGATIVO POTENZIALE	PROPRIE OPERAZIONI
Disparità nella remunerazione e nella progressione di carriera	IMPATTO NEGATIVO POTENZIALE	PROPRIE OPERAZIONI
Capacità dell'organizzazione di attrarre o trattenere forza lavoro qualificata garantendo un buon livello di soddisfazione ai propri dipendenti	OPPORTUNITÀ	PROPRIE OPERAZIONI
Miglioramento continuo delle nuove competenze legate alle attività di aggiornamento	OPPORTUNITÀ	PROPRIE OPERAZIONI
Impatto economico collegato al rischio che si verifichino infortuni e malattie professionali	RISCHIO	PROPRIE OPERAZIONI
Impatto economico legato alla incapacità dell'organizzazione di garantire un buon livello di soddisfazione ai propri dipendenti in termini di condizioni di lavoro (salari adeguati, sicurezza dell'impiego, piani di sviluppo, equilibrio tra lavoro e vita privata, ecc.)	RISCHIO	PROPRIE OPERAZIONI
Impatto economico legato al rischio che avvengano discriminazione all'interno dell'azienda	RISCHIO	PROPRIE OPERAZIONI

### S2 Lavoratori nella catena del valore

DESCRIZIONE	TIPOLOGIA	PERIMETRO
Contributo all'aggiornamento delle competenze dei lavoratori lungo la catena di valore	IMPATTO POSITIVO POTENZIALE	OPERAZIONI A MONTE (FORNITORI); OPERAZIONI A VALLE (CLIENTI)
Diminuzione dei livelli di benessere e perdita di posti di lavoro lungo la catena del valore derivanti da una gestione non ottimale della transizione ecologica (just transition)	IMPATTO NEGATIVO POTENZIALE	OPERAZIONI A MONTE (FORNITORI)
Compromissione dello stato di salute e della sicurezza dei lavoratori lungo la catena del valore generato dall'incapacità dell'organizzazione di prevenire infortuni e malattie connesse alla tipologia di lavoro svolto	IMPATTO NEGATIVO POTENZIALE	OPERAZIONI A MONTE (FORNITORI)
Impatto economico derivante da rischi connessi a una non corretta gestione delle condizioni di lavoro (sicurezza, rispetto dei diritti dei lavoratori) dei dipendenti della catena del valore	RISCHIO	OPERAZIONI A MONTE (FORNITORI) OPERAZIONI A VALLE (DISTRIBUZIONE)

### S3 Comunità interessate

DESCRIZIONE	TIPOLOGIA	PERIMETRO
Soddisfazione del fabbisogno di energia di comunità in posizioni geografiche remote e conseguente contributo al loro sviluppo	IMPATTO POSITIVO EFFETTIVO	OPERAZIONI A VALLE (CLIENTI)
Impatto sulla sicurezza (potenziali incidenti) sia dei magazzini di stoccaggio che delle attività di trasporto sugli abitanti delle aree interessate da queste due attività	IMPATTO NEGATIVO POTENZIALE	OPERAZIONI A VALLE (CLIENTI)
Contributo all'educazione sulla sostenibilità attraverso attività di formazione sul tema in partnership con scuole e università	IMPATTO POSITIVO EFFETTIVO	OPERAZIONI A VALLE (CLIENTI)
Impatto sull'accessibilità all'energia (lotta alla povertà energetica)	IMPATTO POSITIVO POTENZIALE	OPERAZIONI A VALLE (CLIENTI)
Impatto economico del mancato rispetto delle norme di sicurezza nel settore (Seveso)	RISCHIO	PROPRIE OPERAZIONI; OPERAZIONI A VALLE (CLIENTI)

### S4 Consumatori e utilizzatori finali

DESCRIZIONE	TIPOLOGIA	PERIMETRO
Sicurezza del cliente finale, grazie alla riduzione dei rischi connessi alla lotta al fenomeno dell'abusivismo	IMPATTO POSITIVO EFFETTIVO	OPERAZIONI A VALLE (CLIENTI)
Contributo alla soddisfazione della domanda energetica, in particolare migliorando l'accesso all'energia anche per le comunità off-grid	IMPATTO POSITIVO EFFETTIVO	OPERAZIONI A VALLE (CLIENTI)
Impatto sulla sicurezza (potenziali incidenti) per il cliente finale rispetto alla fase di utilizzo del bene venduto	IMPATTO POSITIVO EFFETTIVO	OPERAZIONI A VALLE (CLIENTI)
Facilitazione all'accesso di informazioni di qualità	IMPATTO POSITIVO POTENZIALE	OPERAZIONI A VALLE (CLIENTI)

DESCRIZIONE	TIPOLOGIA	PERIMETRO
Sicurezza e rapidità delle forniture	IMPATTO POSITIVO EFFETTIVO	PROPRIE OPERAZIONI; OPERAZIONI A VALLE (CLIENTI)
Impatto economico legato al rischio che si verificano episodi di concorrenza sleale (riempimento illegale delle bombole)	RISCHIO	OPERAZIONI A VALLE (CLIENTI)
Impatto economico legato all'impossibilità di rifornire i clienti a causa di eventi meteorologici avversi (alluvioni, valanghe, ecc.).	RISCHIO	OPERAZIONI A VALLE (CLIENTI)
Impatto economico collegato alla conquista di nuovi clienti e al mantenimento degli attuali grazie ad elevati livelli di soddisfazione	OPPORTUNITÀ	OPERAZIONI A VALLE (CLIENTI)

## E1 Cambiamento climatico e altre forme di inquinamento

DESCRIZIONE	TIPOLOGIA	PERIMETRO
Consumo di energia per lo svolgimento delle attività di business (in particolare legati al sistema logistico)	IMPATTO NEGATIVO EFFETTIVO	OPERAZIONI A MONTE (FORNITORI) e A VALLE (DISTRIBUTORI)
Consumo di energia da parte dei trasportatori lungo la catena di valore	IMPATTO NEGATIVO EFFETTIVO	OPERAZIONI A VALLE
Contributo al cambiamento climatico attraverso la produzione di emissioni di gas serra Scope 1 e Scope 2 per l'utilizzo di combustibili fossili	IMPATTO NEGATIVO EFFETTIVO	PROPRIE OPERAZIONI
Contributo al cambiamento climatico attraverso la produzione di emissioni di gas serra a monte e a valle della catena di valore (in particolare nella fase di consumo del prodotto venduto - SCOPE 3)	IMPATTO NEGATIVO EFFETTIVO	OPERAZIONI A MONTE (FORNITORI) e A VALLE (CLIENTI)
Inquinamento dell'aria attraverso l'emissione di altri inquinanti atmosferici collegati sia al sistema della logistica (di proprietà e nella catena di valore) che alla produzione e al consumo del bene commercializzato	IMPATTO NEGATIVO EFFETTIVO	OPERAZIONI A MONTE (FORNITORI); PROPRIE OPERAZIONI e OPERAZIONI A VALLE (CLIENTI)
Contributo alla diminuzione del consumo di combustibili fossili nella catena di valore attraverso la scelta di commercializzare combustibili a minor impatto ambientale	IMPATTO POSITIVO EFFETTIVO	PROPRIE OPERAZIONI
Impatto economico legato alla sostituzione della flotta come conseguenza dell'evoluzione della legislazione europea	RISCHIO	OPERAZIONI PROPRIE
Impatto economico legato alle incertezze dei prezzi e della distribuzione dovuti alla sostituzione dei combustibili fossili per effetto della Legislazione Europea e dei Commitment internazionali (EU Fit for 55, COP28)	RISCHIO	OPERAZIONI PROPRIE E OPERAZIONI A MONTE (FORNITORI)
Impatto economico legato al livello di preparazione nella gestione dei rischi relativi a eventi meteorologici avversi o altre calamità naturali che possono influire sul normale svolgimento dell'attività di Liquigas	RISCHIO	OPERAZIONI PROPRIE
Impatto economico legato all'incertezza sulle normative UE in materia di biocombustibili e combustibili sintetici	RISCHIO	OPERAZIONI PROPRIE

## E5 Uso delle risorse ed economia circolare

DESCRIZIONE	TIPOLOGIA	PERIMETRO
Contributo all'economia circolare attraverso attività di riciclo, riutilizzo e recupero dei materiali (es. bombole)	IMPATTO POSITIVO EFFETTIVO	PROPRIE OPERAZIONI E OPERAZIONI A VALLE (CLIENTI)

## G1 Governance

DESCRIZIONE	TIPOLOGIA	PERIMETRO
Impatti economici negativi nei confronti di PMI fornitrici a causa di prassi di pagamento non adeguate (ritardi)	IMPATTO NEGATIVO POTENZIALE	PROPRIE OPERAZIONI E OPERAZIONI A MONTE (FORNITORI)
Impatto economico positivo dovuto alla stabilità dei contratti di fornitura	IMPATTO POSITIVO POTENZIALE	PROPRIE OPERAZIONI E OPERAZIONI A MONTE (FORNITORI)
Impatti economici legati ai criteri di scelta di fornitori di combustibili a bassi impatti ambientali	IMPATTO POSITIVO POTENZIALE	PROPRIE OPERAZIONI E OPERAZIONI A MONTE (FORNITORI)
Mantenimento delle modalità di distribuzione del combustibile e sua predisposizione per la fornitura di combustibili con minori impatti	IMPATTO POSITIVO POTENZIALE	PROPRIE OPERAZIONI E OPERAZIONI A MONTE (FORNITORI)
Impatto economico riguardante il ruolo di indirizzamento della catena di fornitura verso la produzione di combustibili meno impattanti	OPPORTUNITÀ	OPERAZIONI A MONTE (FORNITORI)

2.

# Guardando all'ambiente



# 2.1 La nostra attenzione per l'ambiente



## FATTI E NUMERI CHIAVE

Il settore energetico è stato il primo ad attrarre le attenzioni delle regolamentazioni tese alla decarbonizzazione. A livello internazionale, gli Accordi di Parigi del 2015 hanno segnato il passo con la sottoscrizione, da parte dei partecipanti della COP 21, di un impegno formale a limitare il riscaldamento globale entro i 2°C, rispetto all'epoca preindustriale, e una presa di posizione netta con la dichiarazione di voler compiere tutti gli sforzi per raggiungere l'ancor più ambizioso obiettivo di 1.5°C. L'ultima COP 28 di Dubai ha per la prima volta formalizzato la necessità di intraprendere un percorso di uscita dall'uso dei combustibili fossili.

L'Unione Europea è l'istituzione che, negli ultimi anni, ha sviluppato le normative più stringenti e ambiziose rispetto alla transizione ecologica. Tra esse: EU Fit for 55, con l'obiettivo di ridurre entro il 2030 le emissioni di gas serra del 55% rispetto ai livelli del 1990; il target di raggiungere la neutralità climatica entro il 2050; EU directive on renewable energies (Red III) per il raggiungimento di una quota di energie rinnovabili, sul mix energetico UE, pari al 42,5% entro il 2030; REPower EU, per la riduzione del consumo di gas del 15% e l'innalzamento al 13% dell'obiettivo sull'efficienza energetica.

Nel raggiungimento di questi obiettivi lo sviluppo di nuovi combustibili ricopre un ruolo

cruciale in virtù di un duplice vantaggio: la garanzia di una forte riduzione delle emissioni di gas serra, in fase di utilizzo, e l'opportunità di disancorarsi dall'approvvigionamento di fonti non rinnovabili. Ottenere combustibili a partire da scarti di altre lavorazioni è, infatti, un'ottima pratica di economia circolare, volta a tramutare uno scarto in risorsa, abbattendo considerevolmente gli impatti ambientali.



## STRATEGIA E POLITICHE PER L'AMBIENTE

Tutelare e rispettare l'ambiente è responsabilità di tutti. È una nostra responsabilità, in qualità di attore privilegiato nelle comunità in cui operiamo. Scegliamo, per questo, di agire con rigore e attenzione, consapevoli dell'impatto che le nostre decisioni e azioni hanno sulla collettività.

È il nostro impegno verso il futuro: avere cura di un bene che appartiene a noi così come alle prossime generazioni.

Una posizione chiara e ferma, che abbiamo formalizzato all'interno del **Sistema di Gestione Integrato Sicurezza, Salute, Ambiente ed Energia** (SGI). Si tratta del nostro strumento di indirizzo strategico che definisce l'insieme di procedure e moduli operativi che regolano e monitorano tutte quelle attività aziendali con una ricaduta (immediata o differita) su prevenzione degli incidenti rilevanti, sicurezza dei lavoratori, salvaguardia ambientale e uso efficiente dell'energia.

Obiettivo è individuare, gestire e monitorare l'impatto che la nostra attività ha sulle tematiche del SGI, individuando anche specifici programmi di interventi correttivi e/o migliorativi delle performance. È in questa cornice programmatica che le azioni inerenti a Energia, Emissioni, Inquinamento ed Economia Circolare trovano un riferimento strategico per la loro gestione.

Oltre a questo strumento interno, risulta avere particolare livello di importanza l'adesione al programma Responsible Care, sviluppato dall'industria chimica mondiale per implementare le migliori prassi in campo ambientale e di sicurezza e salute sul lavoro nel settore chimico. Liquigas vi aderisce in qualità di membro di Federchimica.



## 2.2 Cambiamenti climatici

### Piano di transizione per i cambiamenti climatici

(ESRS E1 - 1 Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici; E 1-3 Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici; E1-4 Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi)

In uno scenario energetico globale che sollecita rigore, necessità di regolamentazione e controllo, consapevolezza e responsabilità di decisori e attori, noi di Liquigas abbiamo recepito le urgenze e ci facciamo parte attiva della transizione ecologica in atto. Abbiamo infatti, già da diversi anni, intrapreso un percorso di innovazione della nostra offerta, sì da rispondere alle rinnovate esigenze in campo ambientale.

Non produciamo ciò che forniamo, per questo i nostri consumi energetici e le nostre emissioni non rappresentano la principale voce dell'impatto che la nostra impresa ha sull'ambiente.

Tuttavia, ci impegniamo costantemente nella riduzione e contenimento di queste voci di impatto, a conferma dell'attenzione posta su queste tematiche.

Per esempio, tutta l'energia elettrica è autoprodotta da pannelli fotovoltaici o acquistata attraverso contratti con garanzia d'origine: ciò significa che le emissioni di CO<sub>2</sub>e (calcolate con approccio Market Based), collegate ai consumi di elettricità di Liquigas, sono pari a 0.

Muoviamo l'energia, pertanto la logistica rappresenta una dimensione rilevante in termini di impatto sull'ambiente.

In quest'ottica, orientiamo i nostri sforzi in direzione di una continua ottimizzazione dei trasporti, così da registrare un costante risparmio del carburante utilizzato per i trasporti e una conseguente riduzione delle emissioni generate. A ciò si aggiunge, un piano progressivo di rinnovo della flotta mezzi che, già oggi, ci riposiziona in termini di mobilità sostenibile.

Portiamo a destinazione l'energia. Quell'energia che nel suo utilizzo genera un impatto sostanziale: l'utilizzo di combustibili fossili per la produzione di energia è, da decenni, riconosciuta come la principale causa dei cambiamenti climatici. Consapevoli di questa realtà, abbiamo intrapreso un percorso di rinnovamento della nostra offerta, virando progressivamente su carburanti prodotti a partire da rifiuti di origine biologica (come il BIO GPL e il BIO GNL) e su quelli di origine sintetica (come l'rDME). In virtù della loro origine non fossile, questi combustibili sono in grado di ridurre notevolmente le emissioni di CO<sub>2</sub>e in fase di consumo. Infatti, come evidenziato da uno studio commissionato nel 2023 al Politecnico di Milano, che ha confrontato gli impatti tra GPL e BIO GPL, le emissioni di CO<sub>2</sub>e del BIO GPL arrivano, nella fase di consumo, a essere pressoché nulle, laddove rappresentano invece la voce emissiva più importante per il GPL.

Per i cambiamenti climatici, recepiamo in toto il piano di transizione stabilito da SHV Energy e che per noi di Liquigas può essere sintetizzato nella seguente tabella:

ANNO DI RIFERIMENTO	OBIETTIVO DELLA STRATEGIA DI TRANSIZIONE AL CAMBIAMENTO	AREA D'AZIONE	DESCRIZIONE DELL'AZIONE PREVISTA O IMPLEMENTATA	LEVA DI DECARBONIZZAZIONE	AMBITO
2020 (e in corso)	Azzeramento emissioni Scope 2	Mitigazione	Acquisto di energia da fonti rinnovabili  Autoproduzione energia da fonti rinnovabili (fotovoltaico)	Energie rinnovabili	Consumo di elettricità
	Riduzione delle emissioni in fase di consumo del bene venduto (Scope 3)	Mitigazione	Studio sperimentale (svolto dall'Istituto scientifico Innovhub) di un nuovo carburante alternativo composto da GPL/bio-GPL/r-DME in proporzione 60%-20%-20%.	Sostituzione di prodotti e processi	Fase di utilizzo
	Riduzione emissioni di Scope 2	Mitigazione	Efficientamento energetico dei nostri siti, con introduzione di sistemi ad inverter per utilizzo lampade a led, etc., diagnosi energetiche	Sostituzione di prodotti e processi	Impianti e stabilimenti
2021 (e in corso)	Rinnovo della flotta dei mezzi per ridurre le emissioni della logistica	Mitigazione	Introduzione di 24 auto ibride, destinate principalmente alla flotta dei commerciali	Sostituzione di mezzi di proprietà	Distribuzione con mezzi propri
	Introduzione di un nuovo sistema di ottimizzazione di routing (OIR)	Mitigazione	Ottimizzazione della logistica	Sostituzione di prodotti e processi	Distribuzione con mezzi propri
2023 (e in corso)	Impegno specifico sui biocombustibili bioGPL e bioGNL, e l'implementazione di nuovi combustibili sintetici, quali l'rDME	Mitigazione	Progetto Futuria	Sostituzione di prodotti e processi	Fase di utilizzo

### Strategie e politiche

**ESRS2 SBM-3; E1-2 Politiche relative ai cambiamenti climatici  
E1-5 Consumo di energia e mix energetico;  
E1-6 Emissioni lorde di GHG Scope 1,2,3 ed emissioni totali;  
E1-7 - Assorbimenti di GES e progetti di mitigazione delle emissioni di GES finanziati con crediti di carbonio;  
E1-8 - Fissazione del prezzo interno del carbonio**

Connettiamo energia e persone. Mettiamo tutti nella condizione di poter fruire di un bene primario e vivere la quotidianità nelle sue azioni più semplici. Questa consapevolezza ci spinge a scegliere di percorrere strade che tutelino e rispettino l'ambiente. Per questo,

abbiamo deciso di focalizzare la nostra strategia sul mantenimento del valore degli asset di distribuzione dei combustibili nelle località non raggiunte dalla rete nazionale, investendo risorse nella sostituzione dei combustibili fossili con alternative meno impattanti.

Una politica che, nel medio e lungo termine, consentirà di: evitare i costi e gli impatti connessi alla costruzione di nuovi serbatoi; non far ricadere i costi infrastrutturali sugli utilizzatori finali; mantenere le modalità di distribuzione e utilizzo dei beni commercializzati.

**I nostri consumi energetici si distribuiscono tra tre principali voci di consumo: i combustibili utilizzati per la distribuzione, attraverso la nostra flotta mezzi, dei beni commercializzati (la voce principale); i consumi di energia elettrica; i consumi per il riscaldamento.**

Tali consumi possono essere suddivisi per fonte di approvvigionamento e rappresentati sinteticamente come da tabella a seguire.

CONSUMO DI ENERGIA E MIX ENERGETICO	U.M.	2022	2023
Consumo di combustibile da petrolio grezzo e prodotti petroliferi	MWh	22.639,95	21.971,73
Consumo di combustibile da gas naturale	MWh	39,43	37,24
Consumo totale di energia da fonti fossili	MWh	22.679,38	22.008,96
Quota di fonti fossili sul consumo totale di energia	%	87,56%	87,33%
Consumo di combustibili da fonti rinnovabili, compresa la biomassa	MWh	0	54
Consumo di energia elettrica, calore, vapore e raffrescamento da fonti rinnovabili, acquistati o acquisiti	MWh	3.135,13	3.062,26
Consumo di energia rinnovabile autoprodotta senza ricorrere a combustibili	MWh	87,36	77,59
Consumo totale di energia da fonti rinnovabili	MWh	3.222,49	3.193,95
Quota di fonti rinnovabili sul consumo totale di energia	%	12,44%	12,67%
<b>Consumo totale di energia</b>	<b>MWh</b>	<b>25.902</b>	<b>25.203</b>
Intensità energetica sul fatturato	MWh/ MIL €	40,82	43,22
Intensità energetica su t di prodotto venduto	MWh/t	67,64	65,99
Energia elettrica autoprodotta da fonti rinnovabili	MWh	87,36	77,59

Per quanto riguarda le emissioni di CO<sub>2</sub> e, l'acquisto di energia elettrica mediante contratti con Garanzia d'Origine e l'autoproduzione da fonti rinnovabili consentono di azzerare le emissioni Scope 2 calcolate con metodologia Market Based. La flessione delle emissioni Scope 1, invece, è attribuibile al risparmio di combustibili utilizzati per il riscaldamento e alla costante ottimizzazione della logistica (con conseguente risparmio in termini di consumi di diesel e benzina).

La nostra principale voce emissiva resta, tuttavia, quella indiretta legata al consumo dei combustibili venduti. L'analisi delle emissioni Scope 3, ovvero le emissioni di gas serra che si determinano lungo la catena del valore, evidenzia la rilevanza della combustione di GPL e metano nell'emissione di CO<sub>2</sub>e. In questo scenario, il nostro impegno

nel progressivo aumento della quota di combustibili bio e sintetici consentirà l'abbattimento di questa voce. Per il calcolo delle emissioni Scope 3, adottiamo la metodologia definita da SHV Energy che individua come rilevanti le seguenti categorie di emissione:

- L'estrazione e la lavorazione delle materie prime per la realizzazione del prodotto finito, da noi successivamente commercializzato;
- I trasporti primari fino ai punti di stoccaggio da noi controllati;
- I viaggi di lavoro;
- La fase di distribuzione svolta dai fornitori (le emissioni generate dai mezzi di proprietà Liquigas rientrano nella categoria Scope 1);
- Le emissioni dovute al consumo dei prodotti venduti che rappresentano la voce che incide in maggior misura sulle nostre emissioni complessive.

EMISSIONI GES / CO <sub>2</sub>	U.M.	2022	2023	% 2023/2022
<b>Emissioni Scope 1</b>				
Emissione Lorde di GES Scope 1	tCO <sub>2</sub> e	6.081,0	5.576,5	-8,30%
<b>Emissioni Scope 2</b>				
Scope 2 - Location Based	tCO <sub>2</sub> e	1.015,1	989,1	-2,56%
Scope 2 - Market Based	tCO <sub>2</sub> e	0,0	0,0	-
<b>Emissioni Scope 3</b>				
<b>Totale Emissioni Scope 3</b>	<b>tCO<sub>2</sub>e</b>	<b>1.238.536</b>	<b>1.256.927</b>	<b>1,48%</b>
1 - Acquisto di beni e servizi	tCO <sub>2</sub> e	113.871,0	121.424,0	6,63%
4 - Trasporti e distribuzione operati da fornitori	tCO <sub>2</sub> e	52.023,0	56.576,0	8,75%
6 - Viaggi di lavoro	tCO <sub>2</sub> e	4.008,0	3.225,0	-19,54%
11 - Emissioni da consumo dei prodotti venduti	tCO <sub>2</sub> e	1.068.634,0	1.075.702,0	0,66%
<b>Emissioni Totali</b>				
Location based	tCO <sub>2</sub> e	7.096,1	6.565,6	-7,48%
Market Based	tCO <sub>2</sub> e	6.081,0	5.576,5	-8,30%
<b>Intensità di emissione (rispetto a t di prodotto venduto)</b>				
Scope 1	tCO <sub>2</sub> e/t	15,88	14,60	-8,06%
Scope 2 - Location Based	tCO <sub>2</sub> e/t	2,65	2,59	-2,32%
Scope 2 - Market Based	tCO <sub>2</sub> e/t	0,0000	0,0000	-
Scope 3	tCO <sub>2</sub> e/t	3.234,50	3.290,84	1,74%
Scope 1 + Scope 2 LB + Scope 3	tCO <sub>2</sub> e/t	3.253,03	3.308,03	1,69%
Scope 1 + Scope 2 MB + Scope 3	tCO <sub>2</sub> e/t	3.250,38	3.305,44	1,69%

Ad oggi, non abbiamo progetti di assorbimento di gas serra, né progetti di mitigazione finanziati con crediti di carbonio. Inoltre, non vi sono iniziative legate alla fissazione del prezzo interno del carbonio.

*Emissioni Scope 1: Defra Greenhouse gas reporting: conversion factors 2022/2023*

*Emissioni Scope 2 Location Based: ISPRA rapporto 363/2022*

*Emissioni Scope 3: SHV Energy*

“In uno scenario energetico globale che sollecita rigore, necessità di regolamentazione e controllo, consapevolezza e responsabilità, noi di Liquigas abbiamo recepito le urgenze e ci facciamo parte attiva della transizione ecologica in atto”.





## 2.3 Inquinamento

### Strategie e politiche

- E2-1 Politiche relative all'inquinamento;
- E2-2 Azioni e risorse connesse all'inquinamento;
- E2-3 Obiettivi connessi all'inquinamento;
- E2-4 Metriche - Inquinamento dell'aria

Nell'ambito degli impatti ambientali che la nostra attività genera, accanto alla voce principale rappresentata dall'emissione di gas serra, è doveroso evidenziare anche l'emissione di altri inquinanti atmosferici derivanti dalle attività gestite direttamente da Liquigas. Nello specifico, ci riferiamo alle emissioni, rilasciate in atmosfera durante il viaggio dei mezzi, diverse dalla CO<sub>2</sub>.

Presidiamo costantemente questa dimensione, lavorando con rigore e convinzione su processi di efficientamento della logistica che, andando ad agire su una riduzione di tempi e consumi, consentono l'abbattimento di queste forme di inquinamento.

La tabella a seguire riporta il dato delle emissioni di monossido di carbonio (CO), composti organici volatili (COV), ossidi di azoto (NO<sub>x</sub>) e particolato (PM) dovute ai consumi di diesel attribuibili ai mezzi della flotta Liquigas. I dati sono riferiti al solo 2023, primo anno di rendicontazione, di questi inquinanti. I fattori di emissione utilizzati sono stati ottenuti dal database DieselNET.

2023

t CO	24,70	t COV	5,09	t NO <sub>x</sub>	21,91	t PM	0,29
------	-------	-------	------	-------------------	-------	------	------

Poniamo particolare attenzione sull'intera catena del valore, poiché siamo consapevoli di essere parte di un tutto e di non poterci considerare come singola e isolata unità. Le emissioni degli stessi inquinanti in fase di produzione e consumo dei prodotti venduti sono ben note e, da un punto di vista quantitativo, contribuiscono in maniera significativa all'inquinamento dell'aria. Per questo, portiamo avanti la ricerca di soluzioni più sostenibili e impattanti rispetto ai beni attualmente commercializzati. E lo facciamo sulla scorta delle evidenze emerse dallo studio commissionato al Politecnico di Milano che, nel confrontare le performance di GPL e BIO GPL dal punto di vista di alcuni inquinanti in atmosfera (particolato e precursori dell'ozono troposferico), registra prestazioni inferiori del combustibile BIO rispetto a quello tradizionale tenendo in considerazione le emissioni di inquinanti atmosferici con effetto locale.

## 2.4 Uso delle risorse ed economia circolare

### Strategie e politiche

**E5-1 Politiche relative all'uso delle risorse e all'economia circolare;**  
**E5-2 Azioni relative all'uso delle risorse e all'economia circolare;**  
**E5-3 Obiettivi relativi all'uso delle risorse e all'economia circolare;**  
**E5-5 Metriche - Flussi di risorse in uscita e rifiuti**

Tessiamo una rete capillare sul territorio che fa arrivare l'energia laddove serve. Non trasformiamo i beni che acquisiamo, che vengono sottoposti a combustione per ottenere energia. Questo nostro ruolo ci consente un'azione diretta limitata nella pianificazione di pratiche interne di economia circolare, ad eccezione del sistema di recupero e riutilizzo di bombole e botti, piccoli serbatoi utilizzati per il trasporto e stoccaggio del prodotto.

Ci facciamo parte attiva, invece, nel contribuire allo sviluppo di un'economia circolare, per il settore energetico, portando avanti la scelta di investire nell'incremento del livello di approvvigionamento (e relativi volumi di vendita) di biocombustibili provenienti da scarti di altre produzioni. Utilizzare gli scarti consente di prevenire la generazione di rifiuti e rappresenta una pratica di economia circolare che minimizza gli impatti sull'ambiente (soprattutto se confrontata con l'estrazione di materia prima vergine). In quest'ottica, l'obiettivo climatico teso a rifornirsi di combustibili con bassi livelli di emissione di CO<sub>2</sub>e in fase di utilizzo coincide con l'obiettivo di economia circolare di commercializzare prodotti che provengono da filiere sostenibili.

I rifiuti generati dalle nostre attività non rappresentano una voce di particolare impatto, in quanto non sono generati da attività di produzione e derivano principalmente dalla manutenzione dei magazzini. Si tratta di rifiuti difficilmente riciclabili, che sono coinvolti in altre operazioni di recupero, raggiungendo percentuali vicine al 90%.

Nell'analisi di questa dimensione, i rifiuti sono l'unica metrica riportata poiché, in ingresso, non vi sono flussi di materie destinate ad alimentare le attività produttive e i tassi di riciclabilità e riparabilità non sono applicabili ai prodotti in uscita.



TIPOLOGIA RIFIUTI		U.M	2022	2023
Non Pericolosi	Discarica (D1)	t	0	0
Non Pericolosi	Incenerimento (D10;D11)	t	0	0
Non Pericolosi	Altre operazioni di smaltimento (D2-D9; D12-D15)	t	0	6,1
Non Pericolosi	Riciclaggio (R1;R3;R4;R5)	t	10,9	12,5
Non Pericolosi	Preparazione per il riutilizzo (R2;R6-R9)	t	0	0
Non Pericolosi	Altre operazioni di recupero (R10-R13)	t	202,5	137,2
Pericolosi	Discarica (D1)	t	0	0

TIPOLOGIA RIFIUTI		U.M	2022	2023
Pericolosi	Incenerimento (D10;D11)	t	0	0
Pericolosi	Riciclaggio (R1;R3;R4;R5)	t	0	0
Pericolosi	Preparazione per il riutilizzo (R2;R6-R9)	t	0	0
Pericolosi	Altre operazioni di recupero (R10-R13)	t	82,9	18,6
Radioattivi	Rifiuti radioattivi	t	0	0
<b>Non Pericolosi</b>	<b>Rifiuti non pericolosi totali</b>	<b>t</b>	<b>213,5</b>	<b>155,8</b>
<b>Pericolosi</b>	<b>Rifiuti pericolosi totali</b>	<b>t</b>	<b>91,1</b>	<b>20,6</b>
<b>Non pericolosi + pericolosi</b>	<b>Totale produzione rifiuti</b>	<b>t</b>	<b>304,6</b>	<b>176,4</b>
<b>Non pericolosi + pericolosi</b>	<b>Totale produzione rifiuti non riciclati</b>	<b>t</b>	<b>293,7</b>	<b>164,0</b>
<b>Non pericolosi + pericolosi</b>	<b>Totale rifiuti destinati a recupero</b>	<b>tw</b>	<b>285,4</b>	<b>155,8</b>
<b>Non pericolosi + pericolosi</b>	<b>Quota rifiuti riciclati</b>	<b>%</b>	<b>3,7%</b>	<b>7,1%</b>
<b>Non pericolosi + pericolosi</b>	<b>Quota rifiuti destinati ad altre forme di recupero</b>	<b>%</b>	<b>93,7%</b>	<b>88,3%</b>



3.

# Guardando alle comunità



# 3.1 La nostra energia per le persone



## FATTI E NUMERI CHIAVE



Una recente panoramica del mercato del lavoro europeo, delineata da Istat, racconta un trend di crescita costante, che segna ufficialmente l'uscita dalla crisi pandemica, e un'evoluzione significativa dei principali indicatori dell'occupazione. La società cambia, mutano i bisogni e le aspettative, e allora cambia anche il mondo del lavoro. Nel 2023, **l'occupazione in Italia raggiunge il 66,3% delle persone tra i 20 e 64 anni**, con un incremento dell'1,5% rispetto all'anno precedente<sup>11</sup>. Tra il 2019 e il 2023 il tasso di occupazione in Italia (+2,4%) è cresciuto più che in Germania (+1,7%), Francia (+2,0%) e Spagna (+2,1%). Tuttavia, nonostante la crescita costante, il mercato del lavoro italiano viaggia a una velocità ridotta rispetto alle principali economie europee. Questo andamento positivo, associato a una contrazione demografica della popolazione tra i 15 e i 34 anni, ha generato una riduzione del tasso di disoccupazione nel 2023 che, per l'insieme dei Paesi Ue27, ha raggiunto

il 6%, il valore più basso registrato dal 2009. Parallelamente, in Italia, il **tasso di disoccupazione globale è sceso al 7,7%**<sup>12</sup>, così come il tasso di disoccupazione giovanile che raggiunge quota 13,4% (22,7% nella fascia 15-24 anni e 10,3% in quella 25-34)<sup>13</sup>. La forza lavoro, in Italia, resta comunque caratterizzata da un importante processo di invecchiamento e, pur in presenza di segnali incoraggianti, i giovani restano una risorsa ancora poco coinvolta come testimonia il tasso di NEET<sup>14</sup> del 16,1%, uno dei più alti in Europa, secondo solo a quello della Romania (19,8%), e lontano dalla media europea dell'11,7%<sup>15</sup>.

Cresce il livello di specializzazione dei lavoratori che si presentano sul mercato con un patrimonio di competenze importanti e con percorsi di formazione altamente qualificanti. Nel 2023, gli occupati nelle professioni intellettuali, scientifiche e tecniche rappresentano il 33,3% della forza lavoro complessiva e, tra gli occupati laureati, circa 2 milioni di persone (il 34% del



<sup>11</sup> Istat, *Rapporto Bes 2023: il benessere equo e sostenibile in Italia*, aprile 2024

<sup>12</sup> Istat, *Rapporto Annuale 2024. La situazione del Paese*, maggio 2024

<sup>13</sup> Eures, *Giovani 2024: il bilancio di una generazione. Rapporto per il Consiglio Nazionale dei Giovani e l'Agenzia Italiana per la Gioventù*, aprile 2024

<sup>14</sup> Acronimo inglese di Not in Education, Employment or Training, che identifica tutti le persone tra i 15 e i 29 anni che "non studiano, non lavorano e non sono impegnate/i in un percorso formativo da almeno 6 mesi"

<sup>15</sup> ActionAid e CGIL, *NEET: giovani in pausa. Superare gli stereotipi per costruire politiche pubbliche efficaci*, Maggio 2024



totale) risultano sovra-istruite rispetto all'occupazione che svolgono, con un'incidenza maggiore per quelli con meno di 50 anni<sup>16</sup>.

Si tratta di uno scenario generale che richiede un importante intervento in termini di politiche di gestione delle risorse umane che orientino gli investimenti delle imprese verso strategie di employer branding, valorizzazione dei talenti e coinvolgimento attivo della popolazione aziendale.

I dipendenti diventano uno stakeholder primario e gli interventi rivolti al raggiungimento e mantenimento del loro benessere sono percepiti come prioritari. È l'indicazione che arriva dal Rapporto dell'Osservatorio sulla sostenibilità sociale di impresa della Fondazione Sodalitas (2° rapporto, febbraio 2024).

Consapevoli del ruolo cruciale che ricoprono nel percorso di sviluppo sostenibile della comunità, le imprese rivolgono una sempre maggiore attenzione all'ambiente interno, considerando prioritari nelle loro politiche verso i dipendenti la **qualità del lavoro** (65%) e il **welfare aziendale** (63%). Il benessere del lavoro al centro dell'impegno e attenzione dell'impresa che introduce stabilmente tra i propri principi la **diversità e l'inclusione** (62%), la **parità di genere** (58%) e la **formazione** (56%).

In quest'ottica, il rispetto dei parametri ESG (Environmental, Social, Governance) e l'importanza dell'agire sostenibile rappresentano un vantaggio considerevole nell'attrarre professionisti e giovani talenti.

<sup>16</sup>Istat, Rapporto Annuale 2024. La situazione del Paese, maggio 2024

**SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale;**  
**S1-1 Politiche relative alla forza lavoro propria)**  
**S1-3 Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni)**  
**S1-17 Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani**

**Sono le persone la forza motrice della nostra crescita, ciò che ci motiva e ci orienta al cambiamento responsabile.**

**Il centro del nostro fare impresa sono le nostre persone.**

Crediamo nella necessità di condividere valori e obiettivi come unica strada possibile da percorrere per crescere e creare valore per tutti. Per questo, scegliamo di portare avanti azioni concrete che orientino le nostre strategie e politiche verso una reale Human Sustainability: privilegiando le assunzioni a tempo indeterminato, promuovendo l'ingresso in azienda di giovani talenti, favorendo la crescita e i percorsi di carriera di risorse interne, pianificando in maniera diffusa una formazione adeguata alle esigenze dei singoli. In quest'ottica, a fine 2023, abbiamo avviato tre nuove iniziative che si focalizzano sulle dimensioni di inclusione, flessibilità e valorizzazione dei talenti, con una particolare attenzione ai colleghi più giovani. Anzitutto, abbiamo intrapreso un percorso volto a migliorare la capacità di inclusione della diversità, competenza chiave nella capacità di fare innovazione e restare competitivi nel mercato di riferimento. In parallelo, abbiamo avviato una progressiva estensione dell'utilizzo del lavoro agile come strumento organizzativo capace di conciliare l'efficienza lavorativa con un maggior equilibrio vita/lavoro. Infine, abbiamo portato avanti un'attività di individuazione di risorse chiave e giovani talenti, tra i nostri collaboratori, per i quali costruire programmi personalizzati di valorizzazione e sviluppo.

In Liquigas, "abbiamo tutti la responsabilità di fare la cosa giusta" e per questo "siamo tutti responsabili nel prendere le migliori decisioni nell'interesse della nostra azienda". Da qui prende vita il nostro Codice Etico, definito per affermare e diffondere i nostri principi e condiviso su tutti i canali ufficiali e attraverso iniziative periodiche di formazione dedicate ai dipendenti. Rappresenta la bussola che orienta il nostro agire e a cui tutti i nostri stakeholder devono uniformarsi per poter interagire con noi.

Declina i nostri valori e traccia la strada da percorrere seguendo i nostri principi:

- Rispettiamo i diritti di tutti coloro che lavorano in azienda, adottando misure specifiche come orario di lavoro e retribuzione equi, giusti e conformi alla legge, libertà di opinione e associazione, pari opportunità, sostegno alla diversità e inclusione;
- Incoraggiamo i nostri dipendenti a crescere personalmente e professionalmente;
- Forniamo le giuste condizioni affinché i nostri colleghi possano crescere e progredire, così che ognuno si impegni nel proprio continuo sviluppo;
- Rispettiamo i termini di legge sul lavoro e sull'età minima dei Paesi in cui operiamo e, al di là di quanto stabilito a livello

nazionale e internazionale, non assumiamo personale con età inferiore ai 18 anni;

- Proteggiamo i dati personali di tutti i nostri stakeholder, trattandoli in modo equo e trasparente, seguendo le disposizioni di legge in materia e le norme sulla privacy del Gruppo (SHV Privacy Codes). Per ogni nuovo processo, sistema o progetto introdotto, adottiamo lo schema del Privacy by Design per assicurarci sempre che il trattamento dei dati sia conforme alla privacy.

Responsabili dell'attuazione del Codice Etico sono l'Amministratore Delegato e il Compliance Officer.

Tutte le segnalazioni riguardanti eventuali reati contenuti nel D.Lgs 231/01 e/o violazioni del Codice Etico sono gestite mediante il sistema di whistleblowing LiquiAlert, accessibile via portale online, mail e posta. Crediamo in un dialogo aperto con i nostri dipendenti e nella promozione di una partecipazione attiva al miglioramento dei processi; pertanto, è a disposizione di tutti i collaboratori Speak Up, il programma centrale di segnalazione di SHV. Speak Up raccoglie segnalazioni afferenti i temi della contabilità, revisione contabile,

reporting aziendale, condotta etica (corruzione, conflitto di interessi, anti-concorrenza), ambiente, salute e sicurezza, HR, diversità e rispetto sul posto di lavoro, salvaguardia di beni e informazione. È accessibile online, grazie a un portale dedicato, o telefonicamente.

Nel corso del 2023 sono state presentate sette denunce attraverso i canali a disposizione, di cui una riguardante un caso di discriminazione. Tutte le segnalazioni sono state valutate dall'ODV o dalla funzione compliance e sono state archiviate, poiché non si sono rilevati elementi necessari a procedere. Non sono state applicate ammende, sanzioni o risarcimenti danni risultanti da incidenti

o denunce. Non è stato individuato alcun caso di incidente grave in materia di diritti umani connessi alla forza lavoro.



“Sono le persone la forza motrice della nostra crescita, ciò che ci motiva e ci orienta al cambiamento responsabile. Il centro del nostro fare impresa sono le nostre persone”.



## Condizioni di lavoro

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

S1-5 Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti

S1-6 Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa;

S1-7 Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti

S1-8 Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale

S1-10 Salari adeguati

S-11 Protezione sociale

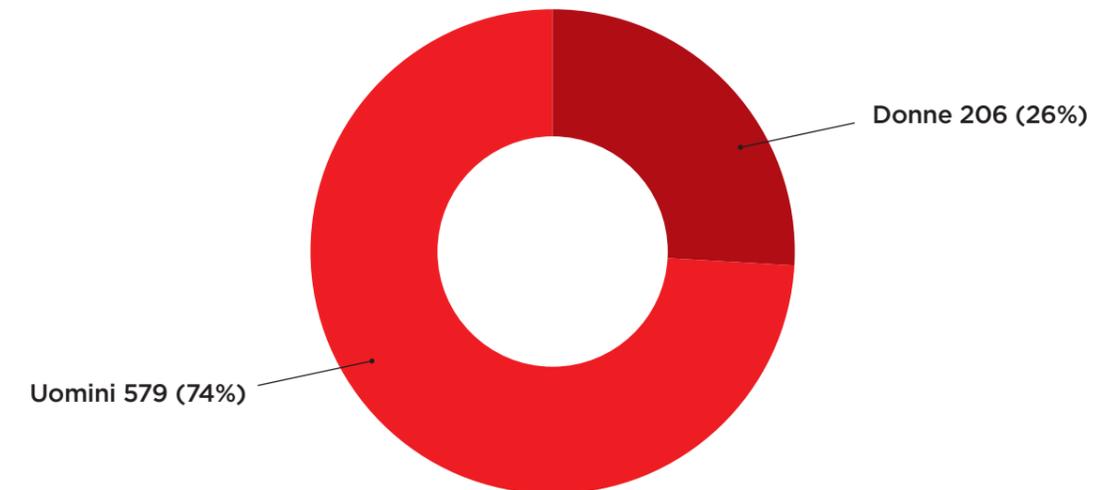
S1-15 metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata)

COLLABORATORI COMPLESSIVI PER CONTRATTO DI LAVORO E PER GENERE AL 31 DICEMBRE	2022	2023	VAR
<b>Totale</b>	<b>840</b>	<b>807</b>	<b>-4%</b>
<b>Totale donne</b>	<b>216</b>	<b>215</b>	<b>0%</b>
<b>Totale uomini</b>	<b>624</b>	<b>592</b>	<b>-5%</b>
Tempo indeterminato	715	691	-3%
Donne	178	177	-1%
Uomini	537	514	-4%
Tempo determinato	98	94	-4%
Donne	27	29	7%
Uomini	71	65	-8%
Totale altri collaboratori (lavoratori interinali)	27	22	-19%
Donne	11	9	-18%
Uomini	16	13	-19%

Nel 2023, la popolazione Liquigas è composta da 807 persone, dato che registra una leggera contrazione (4%) rispetto all'anno precedente. Per il 97% si tratta di dipendenti, con una prevalenza significativa di dipendenti a tempo indeterminato (86%), in linea con la strategia HR del Gruppo che privilegia rapporti di lavoro stabili e continuativi. Coerentemente con questa visione, il restante numero di collaboratori è rappresentato da lavoratori con relazione contrattuale di Staff Leasing. Si tratta di 1 addetto Back Office Portfolio Optimization Project, 6 Operai Produzione Interna, 1 Operatore BDC, 1 Operatore Bombole, 11 Operatori Servizio Clienti, 1 Responsabile di Zona e 1 Specialist Portfolio Optimization. In un'ottica di promozione di stabilizzazione dell'organico e consolidamento di competenze e professionalità, ci siamo dati l'obiettivo di convertire progressivamente tutti i contratti a termine o atipici. In virtù di questo impegno, nel corso del 2023, sono stati consolidati a tempo indeterminato 6 contratti a termine e 11 rapporti di collaborazione di lavoratori in staff-leasing. L'ambizioso obiettivo finale è quello di stabilizzare il 70% dei contratti a tempo determinato e/o in somministrazione entro il 2025.

La nostra forza lavoro è a forte trazione maschile (74% dei dipendenti) rispetto alla popolazione femminile (26%). Si tratta di un gap fortemente correlato alla natura intrinseca delle attività del Gruppo, che richiedono in maniera preponderante l'impiego di figure professionali ad alta prevalenza maschile, quali autisti per la distribuzione del gas e operatori di stabilimento.

### DIPENDENTI PER GENERE (2023)



DIPENDENTI (TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO) PER TIPOLOGIA D'IMPIEGO E PER GENERE AL 31 DICEMBRE	2022	2023	VAR
<b>Full time</b>	<b>765</b>	<b>732</b>	<b>-4,3%</b>
Donne	160	159	-0,6%
Uomini	605	573	-5,3%
<b>Part time</b>	<b>48</b>	<b>53</b>	<b>10,4%</b>
Donne	45	47	4,4%
Uomini	3	6	100,0%
<b>Tot. Dipendenti a tempo indeterminato e determinato</b>	<b>813</b>	<b>785</b>	<b>-3,4%</b>

Il 93% dei dipendenti è impiegato full-time e tra i dipendenti con impegno part-time le donne superano gli uomini con un rapporto di 47 a 6.

Nel 2023, sono entrati in azienda 109 nuovi dipendenti, mentre 137 hanno lasciato l'azienda. Ne deriva un tasso di turnover in uscita (17,5%) superiore al tasso di ingresso che si attesta sul 13,9%. Va sottolineato che le cessazioni dei rapporti di lavoro registrate sono in prevalenza legate alla scadenza dei contratti a tempo determinato. Questa tipologia di contratti è strettamente connessa ad alcune peculiarità del nostro settore industriale e alla necessità di gestire, in specifici periodi dell'anno, forti picchi di lavoro. Le dimissioni volontarie sono state 42, di cui 30 persone a tempo indeterminato e 12 a tempo determinato. Considerando il turnover in uscita legato alle sole dimissioni volontarie del personale questo è quindi pari al 5,4%.

NUOVO PERSONALE ASSUNTO TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO, PER FASCIA D'ETÀ E GENERE AL 31 DICEMBRE	2022	2023
<b>Sotto i 30 anni</b>	<b>36</b>	<b>32</b>
Donne	13	13
Uomini	23	19
<b>Tra i 30 e i 50 anni</b>	<b>80</b>	<b>47</b>
Donne	25	12
Uomini	55	35
<b>Oltre i 50 anni</b>	<b>28</b>	<b>30</b>
Donne	1	2
Uomini	27	28
<b>Totale dipendenti</b>	<b>144</b>	<b>109</b>
Totale donne	39	27
Totale uomini	105	82

PERSONALE CHE HA CESSATO IL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO, PER FASCIA D'ETÀ E GENERE	2022	2023
<b>Sotto i 30 anni</b>	<b>25</b>	<b>20</b>
Donne	6	7
Uomini	19	13
<b>Tra i 30 e i 50 anni</b>	<b>74</b>	<b>63</b>
Donne	15	17
Uomini	59	46
<b>Oltre i 50 anni</b>	<b>48</b>	<b>54</b>
Donne	9	2
Uomini	39	52
<b>Totale dipendenti</b>	<b>147</b>	<b>137</b>
Totale donne	30	26
Totale uomini	117	111

TASSI DI TURNOVER (ESPRESSO IN %) PER GENERE E FASCIA D'ETÀ	2022	2023
<b>Tasso turnover complessivo</b>	<b>35,79</b>	<b>31,34</b>
<b>Tasso di turnover in entrata</b>	<b>17,71</b>	<b>13,89</b>
Donne	19,02	13,11
Uomini	17,27	14,16
<b>Sotto i 30 anni</b>	<b>87,80</b>	<b>66,67</b>
Donne	76,47	56,52
Uomini	95,83	76,00
<b>Tra i 30 e i 50 anni</b>	<b>20,36</b>	<b>14,83</b>
Donne	19,38	10,91
Uomini	20,83	16,91

TASSI DI TURNOVER (ESPRESSO IN %) PER GENERE E FASCIA D'ETÀ	2022	2023
<b>Oltre i 50 anni</b>	<b>7,39</b>	<b>7,14</b>
Donne	1,69	2,74
Uomini	8,44	8,07
<b>Tasso di turnover in uscita</b>	<b>18,08</b>	<b>17,45</b>
Donne	14,63	12,62
Uomini	19,24	19,17
<b>Sotto i 30 anni</b>	<b>60,98</b>	<b>41,67</b>
Donne	35,29	30,43
Uomini	79,17	52,00
<b>Tra i 30 e i 50 anni</b>	<b>18,83</b>	<b>19,87</b>
Donne	11,63	15,45
Uomini	22,35	22,22
<b>Oltre i 50 anni</b>	<b>12,66</b>	<b>12,86</b>
Donne	15,25	2,74
Uomini	12,19	14,99

Per il 97% dei lavoratori adottiamo il CCNL dell'industria Chimica - segmento GPL, il restante 3% è coperto dal CCNL Dirigenti Industria. I contratti collettivi definiscono le condizioni di lavoro cui la popolazione aziendale fa riferimento, tra cui orario di lavoro, salario e prestazioni di welfare e condizioni previste per accompagnare il lavoratore nella cessazione del rapporto di lavoro. In Liquigas integriamo tali condizioni generali con ulteriori iniziative e trattamenti di maggior favore, sia per i nostri dipendenti sia per i lavoratori somministrati.

In una visione orientata all'employer branding, adottiamo una serie di iniziative volte a rendere maggiormente attrattiva la vita in azienda per i nostri dipendenti così come per i nuovi talenti.

In ambito welfare, accanto agli strumenti già previsti dal CCNL di riferimento, tra cui la possibilità di accedere a prestazioni di assistenza medica integrativa grazie all'adesione al fondo Faschim, riconosciamo permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quanto previsto contrattualmente per visite o terapie mediche (fino a max 4 ore giorno). Mettiamo inoltre a disposizione di ogni dipendente un'assicurazione (aggiuntiva rispetto alla protezione INAIL) che copre infortuni professionali ed extra professionali. Un'importante iniziativa di welfare è rappresentata dal premio di partecipazione di negoziazione collettiva, basato sia sui parametri e gli obiettivi aziendali, sia sulla performance individuale dei dipendenti. La parte del premio basata sulle performance individuali avrà un peso sempre maggiore nel corso degli anni, fino ad un massimo del 50%.

Tutti i lavoratori che, a diverso titolo, collaborano con noi godono degli stessi trattamenti dei dipendenti a tempo indeterminato. Gli stagisti sono trattati secondo la normativa di riferimento. Tutti i dipendenti hanno diritto a congedi per motivi familiari, in virtù della normativa vigente. Nel 2023, hanno usufruito di tale diritto 9



dipendenti, di cui 7 donne e 2 uomini. A partire dal 2022 è operativo l'Istituto Paritetico Aziendale (IPA), ovvero una commissione permanente formata da 20 membri (10 rappresentanti sindacali e 10 figure del Top Management Aziendale), che ha l'obiettivo di fornire un ambiente di lavoro paritario in cui discutere di tematiche chiave per il benessere e lo sviluppo dei lavoratori e, contemporaneamente, incrementare produttività ed efficienza. Nel 2023 sono state effettuate 14 riunioni focalizzate principalmente su 2 aree di intervento: la valutazione delle prestazioni per l'assegnazione di obiettivi e premi e l'organizzazione del lavoro, con particolare attenzione alla modalità di lavoro agile.

In riferimento alla prima area di intervento, sono stati definiti i parametri quantitativi e qualitativi utili all'assegnazione degli obiettivi di performance e alla valutazione, ai fini dell'assegnazione del premio di partecipazione, del contributo individuale di ciascuna figura professionale.

Per quanto relativo alla seconda area, invece, è stata proposta e ratificata un'estensione e maggiore flessibilizzazione del lavoro agile che è passato da 1 giorno alla settimana (il giovedì o il venerdì) a 5 gg. al mese, senza vincoli di quantità settimanale o di giornate specifiche, ed è stata estesa la platea delle figure professionali eleggibili. In chiusura 2023, inoltre, è stata avviata una sperimentazione della durata di un anno che testerà il coinvolgimento nel lavoro agile di tutte le posizioni eleggibili (ca. 400 dipendenti). Un'importante azione volta a massimizzare i benefici derivanti da un maggiore equilibrio vita/lavoro e a generare un impatto positivo sulla produttività dell'azienda.

Nell'ambito delle iniziative che investono la dimensione dell'equilibrio vita/lavoro, abbiamo siglato una serie di accordi per aumentare la flessibilità degli orari di lavoro per gli autisti. Sempre in questa direzione, si inserisce l'obiettivo di favorire il pieno utilizzo delle ferie maturate nell'anno, attraverso un processo, avviato già nel 2021, che prevede azioni di pianificazione sistematica e organica, monitoraggio e intervento su coordinatori diretti. Nel 2023 sono stati goduti, oltre ai giorni maturati nell'anno, circa il 24 % dei residui. L'obiettivo al 2024 è favorire, insieme al godimento di tutte le ferie maturate nell'anno, lo smaltimento del 35 % del residuo ferie anni precedenti.

Inoltre, in una chiave di ottimizzazione del lavoro e rispetto dei tempi, tutta la linea manageriale è stata invitata a contenere il ricorso al lavoro straordinario, con risultati positivi e dati che registrano una riduzione del 12,5 % rispetto al 2022. Obiettivo è quello di portare avanti questo trend anche nel 2024.

## Parità di trattamento e opportunità

**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**

**S1-5 Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti**

**S1-1/24 Politiche relative alla forza lavoro propria**

**S1-9 Metriche della diversità)**

**S1-12 Persone con disabilità**

**S1-16 Metriche di retribuzione**

Il Codice Etico introduce nel nostro sistema valoriale il criterio di “pari opportunità” nell’ambito dell’assunzione (“Assumiamo le persone adatte per il tipo di lavoro necessario per il lavoro, in base al criterio delle pari opportunità”), di sostegno della diversità e dell’inclusione e, pur in assenza di una politica specifica, esplicita il principio secondo cui le persone di Liquigas non molestano o discriminano per nessun motivo, compresi cultura, nazionalità, razza, religione, sesso, disabilità, associazione, orientamento sessuale o età.

Negli iter di selezione, richiediamo alle società che forniscono il servizio di ricerca e selezione – con particolare riferimento alle figure manageriali e di elevata professionalità – una rosa di profili con almeno il 50 % di candidati femminili e ci impegniamo a favorire l’ingresso in azienda – a parità di competenze – a personale femminile.

È pieno il nostro impegno anche nell’inserimento di lavoratori disabili, con l’adozione di percorsi che, in linea con le disposizioni di legge, ne favoriscono l’accompagnamento e garantiscono la valorizzazione all’interno dei processi aziendali, grazie alla presenza di un tutor aziendale.

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO, PER CATEGORIA CONTRATTUALE, PER GENERE E FASCIA D'ETÀ	2022			2023		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
<b>Dirigenti</b>	<b>8%</b>	<b>92%</b>	<b>100%</b>	<b>10%</b>	<b>90%</b>	<b>100%</b>
età inferiore ai 30 anni	-	-	-	-	-	-
tra i 30 e i 50 anni	4%	42%	46%	0%	19%	19%
età superiore ai 50 anni	4%	50%	54%	10%	71%	81%
<b>Quadri</b>	<b>19%</b>	<b>81%</b>	<b>100%</b>	<b>22%</b>	<b>78%</b>	<b>100%</b>
età inferiore ai 30 anni	-	-	-	-	-	-
tra i 30 e i 50 anni	10%	35%	44%	11%	21%	32%
età superiore ai 50 anni	10%	46%	56%	12%	56%	68%
<b>Impiegati</b>	<b>42%</b>	<b>58%</b>	<b>100%</b>	<b>42%</b>	<b>58%</b>	<b>100%</b>
età inferiore ai 30 anni	4%	2%	6%	5%	3%	9%
tra i 30 e i 50 anni	27%	27%	54%	23%	22%	45%
età superiore ai 50 anni	11%	29%	40%	14%	32%	46%

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO, PER CATEGORIA CONTRATTUALE, PER GENERE E FASCIA D'ETÀ	2022			2023		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
<b>Operai</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>1%</b>	<b>99%</b>	<b>100%</b>
età inferiore ai 30 anni	0%	5%	5%	0%	4%	4%
tra i 30 e i 50 anni	0%	40%	41%	0%	37%	37%
età superiore ai 50 anni	0%	54%	54%	0%	58%	58%
<b>Totale</b>	<b>25%</b>	<b>75%</b>	<b>100%</b>	<b>26%</b>	<b>74%</b>	<b>100%</b>
età inferiore ai 30 anni	2%	3%	5%	3%	3%	6%
tra i 30 e i 50 anni	16%	32%	48%	14%	26%	40%
età superiore ai 50 anni	7%	39%	47%	9%	44%	54%



La prevalenza di uomini rispetto alle donne, già evidenziata nell'analisi della composizione dipendenti e correlata in parte alla natura stessa delle attività lavorative richieste per fasce professionali, si riflette inevitabilmente a livello di inquadramento contrattuale dei dipendenti. La disparità è particolarmente evidente tra gli operai, ove le donne sono 2 su 248. Il gap resta significativo anche nei ruoli dirigenziali, coperti al 90% da uomini e tra i quadri, dove le donne rappresentano il 22%, dato in crescita rispetto all'anno precedente (19%). Più equilibrata la situazione a livello impiegatizio, dove le donne rappresentano il 42% della popolazione.

Nella distribuzione dei dipendenti tra le diverse fasce d'età, si rileva una presenza maggiore nella fascia over 50, che conta il 44% dei dipendenti, seguita dalla fascia 30-50 (26%).

Si tratta di una situazione netta, che contempla ampi margini di miglioramento rispetto alla valorizzazione delle donne e dei giovani nella vita dell'azienda. La consapevolezza della necessità di implementare azioni mirate ci pone nella condizione di introdurre misure puntuali su entrambi i gruppi di lavoratori. Rispetto al primo, gli interventi già avviati mirano a: inserire professioniste femminili in aree tradizionalmente maschili (personale viaggiante e operai); introdurre percorsi specifici di carriera; implementare iniziative connesse con la capacità di inclusione, attenzione nelle fasi di reclutamento e selezione, l'utilizzo sistematico del job posting. L'impegno chiaro per il 2024 è di definire un piano che consenta l'incremento di presenza femminile, con particolare rilevanza nei ruoli di responsabilità.

Rispetto all'inserimento e valorizzazione dei giovani in azienda, abbiamo avviato programmi di retention e sviluppo mirati e personalizzati che si declinano con importanti investimenti nell'ambito della formazione (dettaglio azioni presentato nella sezione dedicata).

I temi dell'inclusione e del rispetto della diversità, intesa in senso più ampio, sono diffusi su più livelli di azione, come testimonia l'avvio, nel 2023, del programma interno "Includere per innovare" che mira, attraverso il coinvolgimento attivo di tutti i dipendenti, alla definizione di una strategia e un action plan pluriennale, in continuo aggiornamento, finalizzati ad aumentare la capacità di inclusione di Liquigas. Primo passo di questo importante progetto è la condivisione di una survey con tutta la popolazione aziendale che ha

come focus il livello di inclusione in azienda e la rilevazione dell'Employee Net Promoter Score, entro il 2024.

I dati relativi al divario retributivo di genere, definito come la differenza tra i livelli retributivi medi corrisposti alle lavoratrici e ai lavoratori espressa in percentuale del livello retributivo medio dei lavoratori di sesso maschile, dimostrano mediamente una situazione di sostanziale equità, pari allo 0,9% in favore delle donne.

Scomponendo il dato generale sui differenti livelli di inquadramento, la situazione si presenta più eterogenea. Tra i dirigenti, le donne sono retribuite in media il 20% in più delle controparti maschili. Tuttavia, va considerato che all'interno della popolazione aziendale sono presenti solo 2 dirigenti donne contro 19 uomini. Tra i quadri, il gap è quasi nullo con un divario pari al 2% in favore degli uomini. Impiegati e operai presentano dati diametralmente opposti, poiché se per i primi il divario retributivo pende a favore degli uomini per il 14%, tra gli operai la percentuale si ribalta a favore delle donne (+15%). Anche in quest'ultimo caso, va considerato che la presenza delle donne è pari all'1% del totale dei dipendenti inquadrati come operai (2 operaie vs 246 uomini). Obiettivo al 2026 è implementare un piano per ridurre il gap retributivo, con un'attenzione particolare ai livelli più alti dell'organizzazione, a partire dagli impiegati altamente specializzati.

#### LIVELLO DI INQUADRAMENTO

#### GENDER PAY GAP (DIFFERENZA RETRIBUZIONE TOTALE MEDIA TRA GENERI IN PERCENTUALE ALLA RETRIBUZIONE MEDIA TOTALE PERCEPITA DAI LAVORATORI DI GENERE MASCHILE)

Dirigenti	20%
Quadri	-2%
Impiegati	-14%
Operai	15%
Totale popolazione	1%

Il rapporto tra la remunerazione totale annua della persona che percepisce il salario più elevato e la remunerazione totale annua mediana di tutti i dipendenti (esclusa la persona con il salario più elevato) è pari a 6.



- S1-1 Politiche relative alla forza lavoro propria
- 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
- S1-5 Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti
- S1-13 Metriche di formazione e sviluppo delle competenze

La crescita personale e professionale delle persone in azienda è per noi un fattore chiave tanto da indurci a introdurre, tra i principi presentati nel Codice Etico, un vero e proprio manifesto di impegno e azione orientati alla creazione di una forza lavoro qualificata, innovativa, competitiva e motivata, capace di generare valore e avere un impatto significativo sul territorio e la comunità di riferimento. “Incoraggiamo i nostri dipendenti a crescere personalmente e professionalmente” e “Forniamo le giuste condizioni affinché i nostri colleghi possano crescere e progredire” sono le premesse alla base della politica interna sul tema della gestione e dello sviluppo delle risorse umane.

La centralità dell’individuo così come il favorire lo sviluppo dell’autoconsapevolezza professionale sono fattori chiave nella definizione di un piano organico di formazione e crescita dei nostri lavoratori. Il dipendente è, infatti, considerato un soggetto attivo che ha conoscenze e risorse necessarie per individuare la direzione e guidare il proprio percorso di sviluppo personale e professionale. Si tratta di un approccio partecipato al tema della formazione, in cui l’azienda mette a disposizione occasioni, opportunità e momenti di apprendimento e aggiornamento, creando le condizioni più idonee all’acquisizione e sviluppo di competenze e professionalità.

Come Liquigas, operiamo sistematicamente per dare vita a un mix eterogeneo di opportunità e occasioni di crescita, agendo su più livelli e intervenendo su:

- L’evoluzione stessa del contenuto del lavoro che, pur all’interno della stessa mansione, cambia adattandosi alle necessità del mercato, dell’organizzazione, dell’evoluzione tecnologica;
- La possibilità di cambiare mansione all’interno dell’organizzazione (JOB POSTING);
- La possibilità di partecipare attivamente a progetti di miglioramento, spesso legati ad evoluzioni tecnologiche/applicative;
- La partecipazione a iniziative di formazione promosse in sede;
- La possibilità di attivare una mentorship interna (come mentore o come mentee).

Tutte le opportunità formative e di sviluppo, offerte dal Gruppo SHV, sono raccolte nel documento “Core Curriculum” e sono disponibili e consultabili sulla intranet aziendale.

Nel 2023, sono state erogate complessivamente 18.071 ore di formazione, registrando una diminuzione del 14,8% rispetto all’anno precedente. Questa differenza è principalmente attribuibile a un significativo investimento formativo effettuato sulla forza vendita nel 2022, che non è stato ripetuto nel 2023.

Nel loro complesso, i corsi erogati hanno avuto un focus importante sullo sviluppo e consolidamento di competenze tecniche e operative e hanno fatto riferimento a 4 principali programmi di formazione:

- Progetto pilota di formazione e accompagnamento al lavoro agile per il personale di sede, che si completerà nel 2024. L’obiettivo è rendere consapevole il dipendente dell’evidenza che il lavoro ibrido è uno strumento organizzativo, finalizzato a migliorare l’efficienza dell’impresa e a favorire una maggiore flessibilità e bilanciamento tra vita privata e lavoro. Il progetto ha il compito di guidare i dipendenti in un percorso di acquisizione di informazioni, al fine di comprendere che l’articolazione, la modalità di attuazione, la quantità di flessibilità sono legati alle specificità del contesto organizzativo. Target: tutti i dipendenti nella sede di Milano (ca. 130 persone);
- Intervento di formazione rivolto a 28 operatori del servizio clienti, con affiancamento individuale del formatore, finalizzato a migliorare la qualità della risposta al cliente e dell’intero processo di gestione;
- Intervento di formazione rivolto agli operatori logistici (segmento sfuso) finalizzato all’incremento della leadership, della capacità di coinvolgere e guidare operativamente il personale addetto alla distribuzione del GPL (interno ed esterno);
- Programma di formazione nell’ambito del Progetto Care, finalizzato alla crescita della consapevolezza del valore della sicurezza e al consolidamento delle competenze normative in merito (approfondimento nella sezione dedicata).

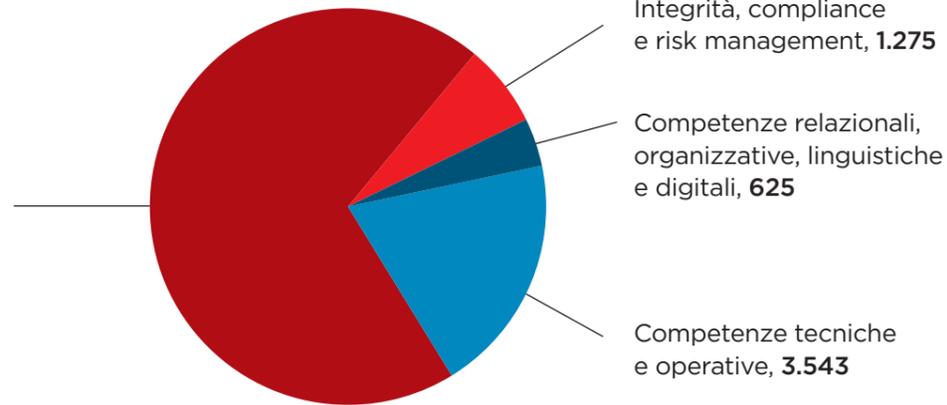
Resta confermata l’attività della nostra Sales Academy che, dal 2020, propone alla divisione vendite un’offerta formativa sulle tecniche di vendita e gli stili di comportamento, con l’obiettivo di preparare gli addetti alla gestione della vendita, alla definizione degli obiettivi, alla conoscenza del cliente e dei suoi bisogni, all’individuazione delle motivazioni d’acquisto, grazie anche a sessioni pratiche di simulazioni. Il percorso formativo copre anche i fatti chiave sui grandi impianti Liquigas, lo sviluppo dei clienti industriali, e l’intelligenza emotiva applicata alle tecniche di vendita. Il contenuto del corso di Sales Academy è stato aggiornato per includere un modulo dedicato al GNL e i suoi vantaggi in termini di sostenibilità ambientale, con l’obiettivo di allineare il personale di vendita, e di conseguenza i clienti, sull’evoluzione del portafoglio prodotti e della mission aziendale nei prossimi anni.

“La centralità dell’individuo così come il favorire lo sviluppo dell’autoconsapevolezza professionale sono fattori chiave nella definizione di un piano organico di formazione e crescita dei nostri lavoratori”.



### ORE DI FORMAZIONE DIVISE PER TIPOLOGIA (2023)

Salute e sicurezza, ambiente, qualità e sostenibilità, **12.628**



Poste le basi tecniche e rafforzata la dimensione operativa del saper fare, il futuro sarà caratterizzato da iniziative di formazione maggiormente focalizzate sullo sviluppo delle soft skills. Tra tutte, il programma Management Essentials disegnato da SHV Energy è volto a consolidare un linguaggio e approccio comune, con particolare attenzione alla capacità di costruire ambienti psicologicamente sicuri, e un laboratorio di leadership finalizzato allo sviluppo della capacità di influenzare/farsi influenzare, dell'abitudine a dare e ricevere feedback contribuendo allo sviluppo proprio e degli altri.

#### ORE DI FORMAZIONE MEDIE PER CATEGORIA DI DIPENDENTE E GENERE<sup>17</sup> (S1-13 METRICHE DI FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE)

	2022	2023	VAR
<b>Dirigenti</b>	11,0	6,6	<b>-40%</b>
Donne	20,0	5,0	-75%
Uomini	10,2	6,7	-34%
<b>Quadri</b>	43,8	6,1	<b>-86%</b>
Donne	60,0	2,6	-96%
Uomini	40,0	7,1	-82%
<b>Impiegati</b>	15,0	9,9	<b>-34%</b>
Donne	15,0	10,0	-33%
Uomini	15,0	9,9	-34%
<b>Operai</b>	3,0	3,0	<b>1%</b>
Donne	3,0	3,0	0%
Uomini	3,0	3,0	1%
<b>Totale</b>	<b>14,1</b>	<b>7,3</b>	<b>-48%</b>
Totale donne	18,5	9,2	-50%
Totale uomini	12,5	6,5	-48%

<sup>17</sup> Le ore medie di formazione indicate non includono quelle relative all'ambito HSE, poiché, al momento della redazione del presente bilancio, non erano disponibili i dettagli suddivisi per inquadramento e genere.

Si evidenzia che, come riportato in tabella, la quasi totalità dei nostri dipendenti (98,2%) ha ricevuto, almeno una volta nell'anno di riferimento, un feedback strutturato e codificato con relativa valutazione nell'ambito di un programma formalizzato di revisione delle performance. Tale programma è basato sui parametri qualitativi e quantitativi definiti dall'Istituto Paritetico ed è fondamentale per l'assegnazione del premio di partecipazione.

#### PERCENTUALE DI DIPENDENTI CHE HANNO PARTECIPATO A REVISIONI PERIODICHE DELLE PRESTAZIONI

	2022	2023
<b>Dirigenti</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
Donne	100,0%	100,0%
Uomini	100,0%	100,0%
<b>Quadri</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
Donne	100,0%	100,0%
Uomini	100,0%	100,0%
<b>Impiegati</b>	<b>97,5%</b>	<b>98,1%</b>
Donne	97,3%	97,3%
Uomini	97,7%	98,8%
<b>Operai</b>	<b>97,3%</b>	<b>97,6%</b>
Donne	100,0%	50,0%
Uomini	97,3%	98,0%
<b>Totale</b>	<b>97,8%</b>	<b>98,2%</b>

### Salute e sicurezza dei lavoratori

**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**

**S1-5 Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti**

**S1-14 Metriche di salute e sicurezza**

Le persone sono l'energia che muove Liquigas. La salute e sicurezza sul lavoro sono quindi uno dei "pilastri" della nostra strategia che è permeata da una forte consapevolezza dell'impatto delle nostre scelte su questi temi. Per questo motivo, una delle dimensioni considerate all'interno del piano strategico di sostenibilità stabilisce che **"Liquigas garantisce la salute e la sicurezza lungo tutte le fasi della catena del valore"**. Ne deriva l'individuazione del nostro obiettivo principale nel "zero infortuni" entro il 2025. Per raggiungere lo zero è necessario e prioritario diffondere la cultura della sicurezza all'interno dell'organizzazione, così come tra i collaboratori esterni e i clienti. È un impegno che portiamo avanti ormai da più di dieci anni e che affonda le sue origini nel progetto LiquiCare del 2011. Un'iniziativa che è stata costruita negli anni tramite survey, workshop e roadshow

nazionali, con il coinvolgimento degli autisti e di tutte le figure più esposte dal punto di vista della sicurezza. Oggi il progetto è confluito nel **programma CARE, sviluppato da SHV Energy a livello di Gruppo** e di cui noi di Liquigas recepiamo i valori guida e gli obiettivi generali, inserendoli nella nostra politica per la sostenibilità, così come le “Life Saving Rules & Habits”.

In questa cornice, ci siamo dotati di un **Sistema di Gestione Integrato Sicurezza, Salute, Ambiente ed Energia (SGI)** conforme alle norme ISO 14001, ISO 45001, ISO 50001 che ha lo scopo di tradurre gli obiettivi del Gruppo in azioni concrete:

- Rafforzando il tema della responsabilità personale in ambito sicurezza attraverso azioni e comportamenti che promuovono, anche con il coinvolgimento delle risorse umane, l'applicazione di un SGI progettato e documentato in accordo con i requisiti del D.Lgs 81/2008 e D.Lgs. n. 105/15;
- Assicurando il più assoluto rispetto di tutte le norme Comunitarie, Nazionali e Locali vigenti, applicabili all'Organizzazione in relazione alla salvaguardia ambientale, all'efficienza energetica, alla salute e sicurezza dei lavoratori, nonché il rispetto degli Standard volontari cui l'Azienda sceglie di aderire.

Il Sistema di Gestione Integrato rappresenta uno strumento efficace che supporta le azioni di miglioramento messe in campo con continuità in questo ambito e si propone di conciliare lo sviluppo delle attività dell'impresa con la prevenzione dei rischi per i nostri lavoratori. L'adozione di tale sistema risponde perfettamente alle indicazioni della direttiva SEVESO 96/82/CE, la norma europea cui Liquigas è soggetta, tesa alla prevenzione e al controllo dei rischi di accadimento di incidenti rilevanti, connessi con determinate sostanze classificate pericolose.

Il Sistema di Gestione Integrato è gestito dal Dipartimento Sicurezza Ambiente e Sostenibilità, che assume anche l'incarico di condurre gli Audit coinvolgendo tutti gli stakeholder di riferimento: i nostri stabilimenti sul territorio, i clienti, i fornitori di servizi, i trasportatori, gli autisti Liquigas e di terzi. L'attività di audit è finalizzata a verificare la corretta e costante applicazione del SGI, suggerire azioni correttive, laddove necessario, e individuare aree di miglioramento in tema di sicurezza.

A integrazione degli Audit gestiti direttamente dal dipartimento, sono pianificati anche cross audit tra i responsabili di stabilimento.

Il Dipartimento Sicurezza Ambiente e Sostenibilità definisce il Programma di Audit che: identifica tutte le attività necessarie per pianificare e organizzare tipologia e numero di Audit; individua le risorse da coinvolgere; assegna incarichi e responsabilità perché gli Audit siano gestiti con efficacia e nei tempi stabiliti. L'ampiezza del Programma è valutata in relazione all'area di pertinenza e alla durata dei singoli Audit, alla frequenza richiesta degli stessi, alle leggi, norme



e regolamenti vigenti, alle conclusioni emerse da precedenti Audit. Questo strumento ha validità un anno solare e viene redatto dal Dipartimento Sicurezza Ambiente e Sostenibilità, a inizio luglio, che ne cura anche la diffusione a mezzo circolare interna. In condizioni standard, per ogni sito produttivo è previsto almeno un audit annuale a cura del Dipartimento Sicurezza Ambiente e Sostenibilità, oltre che un cross Audit a cura dei responsabili di stabilimento.

La diffusione dei principi generali del Sistema di Gestione SSL avviene attraverso i canali di comunicazione interni e azioni mirate di informazione, formazione e addestramento del personale in materia di sicurezza. Responsabile dell'attuazione della politica è l'amministratore delegato.

Il sistema di gestione si applica a tutti i lavoratori dipendenti e con contratto di somministrazione.

Il Codice Etico di SHV Energy (recepito da Liquigas) pone un forte accento sul tema della salute e della sicurezza, indicato come priorità numero uno, ed esplicita le regole di comportamento da parte dei lavoratori, le “Life Saving Rules & Habits”.

### Life Saving Rules



#### 1. Responsabilità personale in ambito salute e sicurezza

- Dimostreremo costantemente la nostra responsabilità in ambito salute e sicurezza attraverso azioni e comportamenti.



#### 2. Mantenere il gas sotto controllo

- Minimizzeremo i rilasci di gas nel nostro lavoro quotidiano.
- Seguiremo sempre i regolamenti di protezione antincendio nelle aree a rischio dove si rilevano o potrebbero formarsi atmosfere infiammabili.
- Seguiremo metodi di lavoro sicuri durante lo svolgimento di lavori in prossimità degli impianti.



#### 3. Metodi di lavoro sicuri

- Analizzeremo sistematicamente tutte le nostre attività nelle quali qualcuno potrebbe essere esposto a pericoli, adottando misure idonee di controllo dei rischi.
- Richiederemo, dove necessario, la formalizzazione di permessi di lavoro per assicurarci che pericoli e rischi siano stati compresi e controllati.
- Ad es.: accesso a spazi ristretti, scavi, operazioni di sollevamento / carichi sospesi.



#### 4. Isolamento dell'energia

- Quando lavoreremo su sistemi contenenti energia accumulata, seguiremo una procedura approvata che previene il rischio di rilascio improvviso di tale energia e che include una procedura di Lock Out Tag Out (per impedire riavvii accidentali).



#### 5. Lavori in Quota

- Eseguiremo lavori in quota solo se necessario e solo se saranno applicati i requisiti di sicurezza necessari a prevenire la caduta di oggetti e persone.



#### 6. Gestione ingegneristica delle modifiche

- Apporteremo modifiche tecniche (alle attrezzature o agli impianti) solamente dopo aver eseguito un'analisi ingegneristica del processo di modifica volta alla valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza.



### 7. Gestione degli appaltatori

- Selezioneremo e gestiremo i nostri appaltatori per accertarci che rispettino i requisiti di sicurezza del gruppo SHV Energy.



### 8. Guida e veicoli

- Utilizzeremo i nostri veicoli in condizioni di sicurezza e in maniera responsabile, servendoci dell'attrezzatura di sicurezza fornita.



### 9. Registrazione degli incidenti

- Registreremo e analizzeremo eventuali incidenti in modo da poterne identificare e correggere le cause, condividendo così quanto appreso.

## 7 Habits



### 1. IO DO IL BUON ESEMPIO

Rendo visibile il mio impegno per la salute e la sicurezza

Perché il modo in cui ci comportiamo non solo ci tiene al sicuro, ma invia un messaggio agli altri che lo vedono!



### 2. IO MI METTO ALLA PROVA PER LA SALUTE E LA SICUREZZA

Faccio domande e incoraggio conversazioni salute e sicurezza regolari e inclusive

Perché mettere in comune le nostre idee e condividere le storie ci fornisce tutte le informazioni di cui abbiamo bisogno per lavorare in sicurezza. La loro mancanza causa incidenti di salute e sicurezza!



### 3. IO SEGNALO INCIDENTI E NEARMISSES

Segnalo tutti gli incidenti e i near misses. Accolgo e condivido con favore suggerimenti in materia di salute e sicurezza.

Perché possiamo prevenire gli incidenti solo quando comprendiamo le tendenze degli incidenti e le utilizziamo per apprendere e migliorarci!



### 4. IO SONO PREPARATO IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA

Ho impostato il lavoro e ho verificato con continuità le condizioni di salute e sicurezza, soprattutto se il lavoro si è modificato nel tempo.

Perché non essere preparati e non seguire un piano causa incidenti



### 5. IO PARLO DI SALUTE E SICUREZZA

Parlo di salute e sicurezza prima degli obiettivi formali e uso un linguaggio che ne sottolineano l'importanza.

Perché le persone intorno a noi valutano l'importanza della salute e della sicurezza in base a come e quando ne parliamo!



### 6. IO CAMBIO PENSANDO ALLA SALUTE E ALLA SICUREZZA

Sto attento ai cambiamenti nel mio ambiente (persone, strumenti, meteo, processi, forma fisica) e mi fermo per rivalutare la situazione.

Perché i cambiamenti ci impongono di adattarci ed evitare incidenti!



### 7. IO MI PRENDO CURA DELLE PERSONE E DELL'AMBIENTE

Tengo alla salute e alla sicurezza dei miei colleghi e faccio qualsiasi cosa per ridurre al minimo il mio impatto sull'ambiente.

Perché ci affidiamo l'uno all'altro per proteggerci a vicenda e viviamo in un ambiente piacevole!

Come Liquigas garantiamo, inoltre, una sorveglianza sanitaria specializzata e preventiva dei lavoratori, promuovendo un servizio dedicato di medicina all'interno delle sedi operative e definendo anche le modalità di gestione dei rapporti tra il medico competente e il personale aziendale.

In tema di sicurezza sul lavoro è fondamentale recepire con tempestività e attenzione ogni variazione e aggiornamento legislativo. Pertanto, organizziamo meeting ogni qualvolta è diffusa una nuova disposizione normativa o in ogni occasione ritenuta necessaria, coinvolgendo tutti i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza secondo quanto previsto dalle procedure del Sistema di Gestione Integrato.

Per lo specifico ambito della salute e della sicurezza, accanto agli strumenti di segnalazione LiquiAlert e Speak Up attivi per i nostri dipendenti, ci avvaliamo della **piattaforma SHV Aquinas**. Si tratta di uno spazio in cui tutti i dipendenti, lavoratori terzi e visitatori possono segnalare incidenti, quasi incidenti, infortuni e osservazioni di carattere HSE. La piattaforma prevede analisi da parte del segnalatore e chiusura degli eventi da parte del dipartimento HSE. Al fine di rendere accessibile a tutti la piattaforma, è stata condotta



una campagna informativa e formativa verso tutti i dipendenti utilizzando i canali online (corsi disponibili sulla intranet aziendale) e manifesti dedicati, affissi nelle bacheche degli stabilimenti, depositi e uffici aziendali.

Oltre ai rischi intrinseci ai prodotti distribuiti, esistono ulteriori rischi legati alla sicurezza, in particolare nelle attività di logistica e trasporto, cruciali per il nostro business e che interessano un numero importante di dipendenti. Proprio per queste figure è partito, nel 2022, un programma di formazione che terminerà nei prossimi anni dopo aver formato tutti i dipendenti con macchina aziendale. Si tratta di un progetto di **efficientamento degli stili di guida, implementando un corso di formazione sulla guida sicura e consapevole** che ha coinvolto ad oggi **122 autisti dipendenti**, e il cui riverbero si è esteso al 2023 per la sua azione in termini di incremento dell'attenzione alla guida e di consolidamento

della cultura della sicurezza. L'iniziativa ha anche permesso di aumentare la consapevolezza sulla sostenibilità, in virtù del fatto che uno stile di guida sicuro riduce il consumo di carburante e l'usura del veicolo, con effetti positivi sull'ambiente.

La sicurezza alla guida è una dimensione costantemente presidiata in Liquigas tanto che, nel corso del 2023, abbiamo completato l'**installazione di black box** su tutte le autobotti di proprietà. Tale sistema garantisce una visione degli stili di guida e rende possibile la valutazione di eventuali rischi e l'adozione di provvedimenti correttivi per migliorare la sicurezza stradale. Grazie a un insieme sofisticato di sensori collegati in vari punti dell'autobotte, si raccolgono una serie di dati sui comportamenti alla guida, poi aggregati in base ad alcuni indicatori, come le frenate brusche o la velocità media degli autisti. Per tutelare la privacy degli autisti, le informazioni raccolte vengono monitorate per categorie, senza l'accesso ai dati personali.

Nel 2023, in Liquigas, abbiamo registrato 11 infortuni di cui 10 non gravi. La maggior parte di questi infortuni sono stati contusioni, traumi distorsivi e ferite conseguenti principalmente a episodi di scivolamento e inciampi. In un caso, l'incidente ha seguito una dinamica fatale, coinvolgendo un'autocisterna e portando al decesso dell'autista del mezzo. Si tratta di un terribile episodio che ci ha colpito profondamente e ha visto coinvolta l'intera comunità di Liquigas, ponendo ancora più l'accento sul delicato tema dei rischi connessi ad alcune attività lavorative e sulla necessità di tenere alta l'attenzione sull'adozione di misure di sicurezza e iniziative di formazione che vadano oltre la mera conformità normativa, avendo come priorità la prevenzione di tali incidenti.

Abbiamo inoltre registrato 6 richieste di malattie professionali per sindrome del tunnel carpale bilaterale, ernie discali e lombari, di cui, al momento, solo una è stata riconosciuta dall'INAIL.

Per quanto riguarda gli infortuni dei lavoratori dei nostri fornitori, monitoriamo i dati relativi ai trasportatori primari. Negli ultimi due anni, questi dati sono pari a zero sia per le malattie sia per gli infortuni.



DATI SUGLI INFORTUNI DEI DIPENDENTI	2022	2023
Numero di infortuni registrabili al 31 dicembre (compresi i decessi)	9	11
Di cui, infortuni con conseguenze non gravi (tra 24h e 180 giorni di assenza dal lavoro)	9	10
Di cui, infortuni con conseguenze gravi (oltre 180 giorni di assenza dal lavoro)	0	0
Numero di decessi sul lavoro	0	1

GIORNI DI RECUPERO	2022	2023
<b>Totale giorni di recupero</b>	<b>367</b>	<b>232</b>
Numero Totale giorni di recupero - Donne	13	0
Numero Totale giorni di recupero - Uomini	354	232

CALCOLO DEI TASSI DI INFORTUNIO	2022	2023
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili (inclusi i decessi) (n. infortuni / n. ore lavorate * 200.000)	1,48	1,81
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili (inclusi i decessi) (n. infortuni / n. ore lavorate * 1.000.000)	7,44	9,04
Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (esclusi i decessi) (n. infortuni con gravi conseguenze / n. ore lavorate * 200.000)	0,00	0,00
Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (esclusi i decessi) (n. infortuni con gravi conseguenze / n. ore lavorate * 1.000.000)	0,00	0,00
Tasso di mortalità (n. di decessi / n. ore lavorate * 1.000.000)	0,00	0,82
Indice di gravità degli infortuni (esclusi i decessi) (n. di giorni di assenza per infortunio / n. ore lavorate * 1.000)	0,30	0,19

CASI DI MALATTIE CONNESSE AL LAVORO REGISTRABILI	2022	2023
Casi di malattie professionali registrati - personale di Liquigas	3	6
Casi di decessi legati a malattie professionali - personale di Liquigas	0	0

## 3.2 I lavoratori della catena del valore di Liquigas

### Fatti e numeri chiave

Nel contesto attuale, la gestione degli impatti sui lavoratori della catena del valore rappresenta una componente fondamentale per le aziende che aspirano a una crescita sostenibile e responsabile.

Le catene di fornitura sono il motore principale dell'economia poiché consentono una condivisione di beni e prodotti a livello più ampio, connettendo imprese e persone attraverso confini geografici, culturali e industriali. Va da sé che, al di là di essere un impegno etico rispetto alla comunità, una gestione attenta della catena del valore rappresenta un'opportunità per ogni impresa. Ne sono conferma, ad esempio, le conseguenze di eventi tragici come il crollo del Rana Plaza in Bangladesh nel 2013, dove oltre 1.100 lavoratori persero la vita a causa di condizioni di lavoro pericolose, sollevando un'onda di indignazione globale. Questi incidenti, infatti, hanno messo in luce le gravi carenze nelle pratiche di due diligence delle aziende, specialmente nei settori con catene di fornitura globali complesse. Tale presa di coscienza è stata fondamentale nello sviluppo di nuove normative europee, tra cui la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) e la Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD), che impongono alle aziende requisiti stringenti in termini di trasparenza e responsabilità sociale.

In questa direzione, la recente introduzione della Direttiva sulla Due Diligence delle Imprese in Materia di Sostenibilità (CS3D) rappresenta un importante passo avanti, seppur al momento sia limitata a imprese di grandissime dimensioni. La CSDDD stabilisce infatti che, a partire dal 2029, le imprese dell'area UE, con più di 1.000 dipendenti e con un fatturato globale superiore a 450 milioni di EURO, identifichino, prevenzano, pongano fine o mitighino gli impatti negativi sui diritti umani e sull'ambiente lungo tutta la catena delle attività<sup>18</sup>.

È responsabilità delle aziende, pertanto, valutare i rischi associati alle attività dei loro fornitori e subfornitori, implementare misure correttive quando necessario e rendere pubbliche le loro pratiche di due diligence, stabilendo anche meccanismi di reclamo efficaci per le parti interessate danneggiate.

Gli scandali legati ai diritti dei lavoratori possono avere conseguenze finanziarie importanti, incluse perdite di vendite, costi di rimedio elevati e danni duraturi alla reputazione aziendale. Ne deriva che la gestione etica e sostenibile della catena del valore rappresenta un elemento essenziale per garantire la sostenibilità a lungo termine delle aziende del settore. Implementare queste pratiche non solo aiuta a conformarsi alle normative, ma migliora anche la reputazione aziendale e costruisce relazioni più solide e fiduciarie con gli stakeholder.



<sup>18</sup> Il concetto di catena di attività di un'azienda comprende tutte le attività a monte e a valle della stessa, con l'esclusione della fase di vendita e le operazioni di smaltimento dei rifiuti (inteso del prodotto finale).

### Strategia e politiche per i lavoratori sulla catena del valore

SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

S2-1 Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore

S2-2 Processi di coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore

S2-3 Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori di esprimere preoccupazioni

L'energia è essenziale. Portarla a destinazione è un'operazione di primaria importanza ed elevata complessità. Una complessità che si estende alla nostra intera catena del valore, le cui attività possono influenzare la sicurezza, le condizioni di lavoro e il benessere di numerose categorie di lavoratori esterni alla forza lavoro Liquigas. Tra questi, quelli che abbiamo identificato come maggiormente e direttamente impattati sono certamente i lavoratori delle aziende trasportatrici (autisti), i manutentori e i rivenditori, tutti particolarmente esposti a rischi inerenti alla salute e alla sicurezza.

Aderiamo al **Codice di condotta dei Business Partners**, formalizzato da SHV Energy, che esplicita alcuni principi di comportamento richiesti ai partner anche in materia di tutela dei lavoratori, affrontando in particolare gli impatti relativi: alle **condizioni di lavoro** (salute e sicurezza sul lavoro, orario di lavoro, salari adeguati, benessere dei lavoratori, libertà di associazione), al tema della **parità di trattamento e opportunità** (molestie e discriminazione, diversità e inclusione) e ad altri diritti connessi al lavoro, come il lavoro minorile e forzato e la riservatezza dei dati.

“In SHV Energy, conduciamo le nostre attività di Business sulla base dei principi di salute e sicurezza ed integrità e con cura per le persone e per l'ambiente. Vogliamo lavorare con Business Partners (es. partner commerciali, fornitori, consulenti, professionisti...) che credono nei nostri stessi principi e che collaborano con noi in modo da rispettarli e migliorarli. Il presente Codice spiega il comportamento che ci aspettiamo dai Business Partners in linea con questi principi”.



La nostra attività si fonda sulla creazione di un ambiente di lavoro sano e sicuro per i nostri dipendenti così come per i partner aziendali. In virtù di questa posizione, ci aspettiamo che i nostri Business Partners, laddove necessario, garantiscano il raggiungimento di questo obiettivo.

I nostri Business Partners devono offrire ai propri dipendenti e alle altre parti interessate un meccanismo per segnalare dubbi su qualsiasi violazione o potenziale violazione delle leggi e dei principi delineati nel presente Codice. Tali dubbi dovrebbero essere affrontati in modo equo e trasparente, tutelando la riservatezza e vietando ogni forma di ritorsione nei confronti di coloro che li sollevano.

In tema di dialogo aperto con i lavoratori, noi di Liquigas, al fine di gestire le segnalazioni riguardanti eventuali reati contenuti nel D.Lgs 231/01, abbiamo strutturato e condiviso il sistema di whistleblowing **LiquiAlert** con tutti i lavoratori sulla catena del valore. Gli stessi hanno anche accesso alla piattaforma di segnalazione **Speak Up**.

Il Codice formalizza, inoltre, che i Business Partners di Liquigas, così come qualsiasi soggetto incaricato da un fornitore per conto di SHV Energy o per eseguire lavori a beneficio di SHV Energy, devono essere a conoscenza dei principi del Codice stesso e sono tenuti ad agire in conformità ad essi. La mancata osservanza del Codice, in tutte le sue parti, prevede l'adozione di misure correttive, compresa la cessazione del rapporto d'affari. Responsabile dell'attuazione della politica è l'amministratore delegato.

## Salute e sicurezza e condizioni di lavoro

### S2-4 Interventi su impatti rilevanti per i lavoratori nella catena di valore e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e per il perseguimento delle opportunità rilevanti per i lavoratori nella catena del valore e loro efficacia

Le persone al centro. Per questo il Codice di condotta per i Business Partner contempla specifici impegni in tema di salute e sicurezza dei lavoratori e di condizioni di lavoro.

Laddove applicabile, i nostri Business Partners devono informare i propri dipendenti e collaboratori esterni del sistema di gestione di SHV Energy in ambito salute e sicurezza, ovvero le Linee guida per la prevenzione e protezione da incidenti, e di tutti i requisiti legali pertinenti in materia di salute e sicurezza. I fornitori devono confermare di essere in grado di soddisfare i requisiti pertinenti e di conformarsi sempre agli stessi, nel corso del lavoro, durante le visite ai clienti e i viaggi. I dipendenti dei Business Partners e tutti i collaboratori esterni con cui questi lavorano devono sempre attenersi alle procedure di sicurezza. Ci aspettiamo che i nostri Business Partners segnalino e controllino tempestivamente tutti i rischi e gli incidenti relativi alla sicurezza.

I nostri Business Partners devono assumersi la responsabilità di garantire che i controlli di SHV Energy relativi ad alcool e droghe siano sempre applicati ai loro dipendenti, che si trovino nei locali del fornitore, di SHV Energy o altrove.

I Business Partners devono garantire che i loro dipendenti non siano tenuti a lavorare più di 40 ore settimanali (settimana lavorativa



standard) o più di quanto stabilito dalle disposizioni legislative nazionali e dai CCNL di riferimento. I dipendenti dovrebbero avere almeno un giorno di riposo per ogni periodo di sette giorni, a meno che le disposizioni nazionali o le norme di SHV Energy non impongano un periodo di riposo superiore.

In generale, tutti coloro che lavorano per SHV Energy o sono coinvolti nel lavoro svolto da o per conto di SHV Energy devono interrompere il lavoro laddove le condizioni siano considerate non sicure.

Il nostro processo di approvvigionamento di beni e servizi e la selezione stessa degli appaltatori vedono il coinvolgimento del Dipartimento Sicurezza Ambiente e Sostenibilità di Liquigas, nel suo ruolo principale di fornire supporto nella valutazione della documentazione relativa alla sicurezza. Questo include il censimento e l'analisi dei rischi, la definizione delle misure di sicurezza appropriate, l'organizzazione del lavoro, la verifica della disponibilità di macchine e attrezzature idonee e il controllo delle autorizzazioni necessarie per la realizzazione delle opere.

Tra i compiti del Dipartimento Sicurezza Ambiente e Sostenibilità rientrano lo **svolgimento di Audit** non solo presso le sedi Liquigas sul territorio, ma anche presso i clienti (con coinvolgimento dei cantieri), i fornitori di servizi, i trasportatori/autisti terzi e i manutentori. Un'azione necessaria per individuare e suggerire azioni correttive, laddove necessario, e, in generale, fornire spunti di miglioramento in tema di sicurezza.

Le attività di Audit sono caratterizzate da un approccio propositivo e mai inquisitivo, poiché si pongono l'obiettivo di raggiungere la consapevolezza della situazione in essere da parte del Responsabile del Dipartimento Sicurezza Ambiente e Sostenibilità che si incaricherà di proporre eventuali misure correttive. Per questo motivo è necessaria la completa disponibilità e la partecipazione diretta del personale della realtà in esame.

All'interno della nostra catena di valore, consideriamo la categoria degli autisti di terzi equiparata, sotto molti aspetti, a quella degli autisti dipendenti. Infatti, sono tutti coinvolti nei corsi di formazione destinati ai nostri dipendenti, ricevono i medesimi dispositivi di protezione individuale (DPI), la stessa dotazione di bordo per l'automezzo e un cellulare Atex.

**Benessere, pari opportunità e diritti dei lavoratori sulla catena del valore**

**S2-4 Interventi su impatti rilevanti per i lavoratori nella catena di valore e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e per il perseguimento delle opportunità rilevanti per i lavoratori nella catena del valore e loro efficacia**

Prendersi cura delle persone e lavorare per un mondo più sostenibile sono priorità fondamentali per la nostra azienda, così come per il Gruppo SHV Energy che le formalizza nel Codice di condotta dei Business Partner che abbiamo recepito in toto. Questi principi guidano tutte le nostre attività quotidiane e ci aspettiamo che, allo stesso modo, i nostri Business Partner adottino politiche e azioni orientate a un impegno concreto verso persone e ambiente, soprattutto quando collaborano con Liquigas.

Una bussola che orienta le azioni e che si compone di direttive imprescindibili da seguire per tutti i nostri partner commerciali:

- **Benessere dei lavoratori**  
Devono rispettare i diritti dei dipendenti e trattarli equamente, conformemente a tutte le leggi applicabili;
- **Politica in materia di molestie e discriminazione**  
Ci aspettiamo che creino un ambiente di lavoro libero da coercizione mentale o fisica. Non devono molestare né discriminare in base a cultura, razza, nazionalità, religione, sesso, disabilità, orientamento sessuale, associazione, preferenze politiche o età;
- **Equa remunerazione**  
Devono garantire ai dipendenti stipendi che soddisfino almeno i requisiti minimi previsti dalle leggi e dalle normative applicabili;
- **Diversità e inclusione**  
Valorizziamo quei partner che promuovono un ambiente di lavoro inclusivo e che trattano i loro dipendenti e gli altri stakeholder con dignità e rispetto;
- **Libertà di associazione**  
Ci aspettiamo che sia rispettata la libertà di associazione dei dipendenti, senza adozione alcuna di misure di ritorsione o discriminazione contro chiunque scelga di esercitare questo diritto;
- **Lavoro minorile e forzato**  
Non devono adottare o sostenere pratiche di lavoro minorile, forzato o non volontario, incluso il lavoro coatto, vincolato o in condizioni di schiavitù.



## 3.3 La nostra energia per il territorio e le comunità

### Fatti e numeri chiave

In Italia, la povertà energetica è definita come la difficoltà di acquistare un minimo di beni e servizi energetici o, anche, la condizione in cui l'accesso ai servizi energetici comporta una spesa o un dispendio di reddito superiore a un "valore normale" (fonte: Strategia Energetica Nazionale, 2017 e Piano Nazionale Integrato Energia e Clima, 2019).

Alla fine del 2022, secondo l'indicatore utilizzato da OIPE (l'Osservatorio Italiano sulla Povertà Energetica), **2 milioni di famiglie italiane si trovavano in una condizione di povertà energetica**, pari al 7,7% del totale. Un dato in calo di 0,8 punti percentuali rispetto all'anno precedente (ca. 189 mila famiglie in meno), uno dei valori più bassi registrati negli ultimi sette anni. Una lieve oscillazione attribuibile alle politiche di "bonus energetico" che, secondo lo studio OIPE, hanno generato un vantaggio proporzionalmente superiore per le famiglie più povere<sup>19</sup>. Una considerazione strettamente connessa con la rilevazione di una considerevole riduzione della quota di famiglie in povertà energetica nelle Isole e nel Centro, laddove nel Nord Est la situazione è rimasta pressoché invariata.

In generale, la povertà energetica colpisce particolarmente le famiglie che risiedono in piccoli centri e aree suburbane e laddove si registra una mancanza di infrastrutture adeguate alla distribuzione dell'energia. Significativo, in tal senso, è il dato relativo a circa 1.300 Comuni italiani che non sono ancora allacciati alla rete del metano, principalmente piccoli e montani, e che coinvolgono oltre 4 milioni di persone<sup>20</sup>.

Queste comunità devono affidarsi a fonti energetiche alternative al metano, ecco quindi che diventa fondamentale garantire loro l'accesso a condizioni economiche vantaggiose ed energeticamente sostenibili.

In questo contesto si inserisce il Protocollo d'intesa siglato da ANCI e ASSOGASLIQUIDI, nel giugno 2016, con lo scopo di promuovere l'utilizzo di GNL e GPL nelle zone non servite dalla rete nazionale del metano. Si tratta di fonti energetiche ecologiche e ad alto potere calorifico che possono soddisfare i bisogni energetici primari dei cittadini e delle industrie a prezzi accessibili, nonché favorire la mobilità sostenibile nelle aree più disagiate. L'accordo prevede la collaborazione per realizzare e gestire impianti di canalizzazione GPL/GNL, la cui versatilità e facilità di trasporto consentono di raggiungere anche i piccoli Comuni e le frazioni più isolate. Un impegno concreto per intervenire su una condizione che impatta in maniera importante sulle comunità coinvolte.

### Strategia e politiche per la comunità

**SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale**

**S3-1 Politiche relative alle comunità interessate**

**S3-2 Processi di coinvolgimento delle comunità interessate in merito agli impatti**

**S3-3 Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono alle comunità interessate di esprimere preoccupazioni**

Siamo sul territorio. Siamo parte della comunità. Siamo consapevoli del nostro ruolo di attore primario e responsabile, come impresa parte di un gruppo leader del mercato globale del settore energetico. Portiamo energia, contribuiamo a realizzare il cambiamento. Lo facciamo orientando la nostra strategia verso azioni concrete finalizzate all'obiettivo ultimo di creare valore per le comunità in cui operiamo.

Siamo in prima linea nella lotta alla povertà energetica, garantendo l'accessibilità all'energia a tutti, indipendentemente dalle condizioni economiche e/o geografiche. Ci impegniamo a contribuire all'occupazione sul territorio, privilegiando assunzioni locali. Ci facciamo promotori di iniziative territoriali che coinvolgono la collettività. Supportiamo lo sviluppo delle comunità marginalizzate, quelle non raggiunte dalle infrastrutture nazionali, attraverso un servizio continuo e assicurato di fornitura di energia e un contributo fattivo alla sostituzione di combustibili maggiormente inquinanti. Infatti, rispetto agli altri combustibili fossili, il GPL e il GNL presentano notevoli vantaggi ambientali: i gas prodotti dalla loro combustione hanno un basso contenuto di sostanze inquinanti (monossido di carbonio, biossido di zolfo, ossidi di azoto, particolato, composti organici volatili) e di gas serra (anidride carbonica, metano) e sono del tutto privi di benzene e idrocarburi policiclici aromatici.

### QUATTRO AZIONI A FAVORE DELLA COMUNITÀ

**1. LOTTA ALLA POVERTÀ ENERGETICA**

**2. OCCUPAZIONE SUL TERRITORIO**

**3. INIZIATIVE TERRITORIALI**

**4. SVILUPPO COMUNITÀ MARGINALIZZATE**

<sup>19</sup> Comunicato OIPE del 27/2/2024 [oipeosservatorio.it/2024/02/15/elementor-3209/](https://oipeosservatorio.it/2024/02/15/elementor-3209/)

<sup>20</sup> Comunicato Anci [www.anci.it/gas-protocollo-anci-assogasliquidi-per-gnl-e-gpl-nei-comuni-anche-piccoli/](https://www.anci.it/gas-protocollo-anci-assogasliquidi-per-gnl-e-gpl-nei-comuni-anche-piccoli/)



Un impegno serio, il nostro, che si traduce in azioni e obiettivi qualitativi inseriti nel piano strategico di sostenibilità – nelle dimensioni “Liquigas promuove la legalità” e “Liquigas dà valore all’industria italiana” – e finalizzati ad aumentare gli impatti positivi sulla comunità: un programma di educazione ambientale dei ragazzi, promosso nelle scuole, e iniziative volte a favorire la creazione di comunità a basso impatto, promuovendo lo switch energetico. Al fine di contenere gli impatti negativi correlati al tema della sicurezza, in conformità con la direttiva SEVESO e come già raccontato nell’ambito del paragrafo dedicato alla salute e sicurezza sul lavoro del capitolo 3.1, ci impegniamo affinché tutti i nostri siti siano gestiti, condotti e mantenuti con rigore e correttezza, così da garantire sempre la massima sicurezza dei nostri dipendenti e delle comunità interessate.

Operare in una comunità significa adottare una condotta rispettosa dell’altro, per questo recepiamo e condividiamo in toto le linee guida del Codice Etico di SHV Energy in riferimento alla relazione con le società e comunità:

*“In qualità di leader del mercato globale nel settore energetico, riteniamo di poter avere un impatto positivo sulla società e promuovere la sostenibilità e la prosperità nelle comunità locali in cui operiamo. A tal fine, ci impegniamo con i nostri clienti per comprendere i loro mercati e le loro esigenze. Manteniamo un dialogo trasparente e imparziale con i nostri principali stakeholder finanziari, sociali e ambientali, e utilizziamo queste conoscenze per sviluppare soluzioni di sostenibilità all’avanguardia. Facciamo la differenza, impegnandoci con le persone e le organizzazioni per contribuire a portare i marchi SHV Energy nella vita della società e della comunità, supportando allo stesso tempo progetti e cause sostenibili. Siamo propensi a partecipare alle attività della comunità, purché ciò non porti a un conflitto d’interessi. Ove possibile, ricambiamo le comunità in cui operiamo, acquistando beni e servizi nei nostri mercati locali, selezionando i partner commerciali in base al loro contributo alle nostre comunità o donando risorse per migliorare la scuola e l’istruzione.”*

Rispetto e responsabilità che, come espresso nel Codice di condotta dei Business Partners di SHV Energy, devono essere valori imprescindibili anche per tutti coloro con cui scegliamo di collaborare, poiché ci aspettiamo “che i nostri Business Partners si impegnino a essere cittadini responsabili, che hanno a cuore le comunità in cui operano e che creano impatti positivi attraverso la fornitura di prodotti e servizi.” Allo stesso modo, sponsorizzazioni e donazioni devono soddisfare i requisiti stabiliti da policy specifiche e in linea con i nostri principi e devono essere approvate formalmente e per iscritto dal manager di riferimento, previa autorizzazione del Compliance Officer.

Dialogo e apertura verso la comunità sono supportati dalla condivisione di Speak Up, la piattaforma centrale di segnalazione di SHV Energy (dettagli di questo strumento di comunicazione interno sono presenti nel capitolo 3.1 dedicato ai lavoratori propri), che è aperta agli esterni e, pertanto, accessibile anche ai rappresentanti delle comunità interessate. A tal proposito, non sono stati segnalati problemi e incidenti rilevanti in materia di diritti umani in relazione alle comunità interessate.

## Accesso all’energia e sviluppo delle comunità off-grid

**S3-4 Interventi su impatti rilevanti e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti in relazione alle comunità interessate, nonché efficacia di tali azioni e approcci**

**S3-5 Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti**

Grazie al nostro modello di distribuzione, indipendente dalla rete nazionale, siamo in grado di raggiungere anche le aree più remote del paese, dove l’accesso all’energia sarebbe, altrimenti, scarso o difficoltoso. La fornitura, infatti, avviene principalmente attraverso trasporti stradali, stoccata in bombole e serbatoi di diverse dimensioni che rispondono efficacemente a ogni esigenza di spazio delle attività domestiche e commerciali. Inoltre, grazie alla creazione attenta e puntuale di reti canalizzate, il GPL e il GNL arrivano a destinazione anche in tutti quei centri non raggiunti dai metanodotti, garantendo così energia vitale, ad esempio, ai cittadini di Bagnoregio (VT), al piccolo artigianato a Fabriano (AN) e al turismo di piccole isole come l’Isola d’Elba (LI). Ogni rete è progettata nel rispetto delle caratteristiche paesaggistiche del territorio e protetta da un’assistenza tecnica raggiungibile 24 H, 7 giorni su 7.

Portare energia laddove altri non arrivano è il nostro impegno ed è il modo in cui l’attività di Liquigas impatta positivamente sul territorio, così come accaduto con la realizzazione, conclusa nel 2023, dell’impianto canalizzato di GNL nel Comune di Comano Terme (TN). Il progetto ha portato, con un investimento di 2 milioni di euro, alla creazione di un impianto di stoccaggio di GNL e di una rete di 8 km. L’obiettivo è fornire energia ai cittadini e alle imprese di una comunità che dista 30 km dalla rete gas nazionale. Si tratta di una soluzione energetica sicura e accessibile, che genera un impatto ambientale ridotto grazie all’opportunità di sostituire fonti energetiche inquinanti come il gasolio (impiegato attualmente in circa il 50% degli edifici presenti nel comune) con una soluzione energetica alternativa. Il progetto prevede la consegna di circa 129 tonnellate di GNL nel 2023.

### IMPIANTO DI COMANO TERME: I NUMERI DEL PROGETTO

8 km di rete canalizzata

Oltre 2 milioni € di investimento

120 contratti siglati + 100 pre-adesioni

Riduzione dei costi di manutenzione

870 t CO2 evitate annualmente, pari al -18,4% in 6 anni (qualora tutti gli utenti pubblici e almeno il 65% dei privati passino al GNL entro 6 anni)

-69,5% di emissioni di PM10 in 6 anni



### Liquigas e Contarina: un progetto di economia circolare per produrre biometano

A ottobre 2023 è stato inaugurato l'ampliamento dell'impianto di compostaggio di Contarina con una nuova sezione di digestione anaerobica per produrre biometano in forma gassosa e liquida a partire dai rifiuti organici. Il combustibile così prodotto sarà utilizzato per alimentare l'impianto interno di rifornimento di Spresiano (TV), progettato, realizzato e manutenzionato da Liquigas per servire i 226 mezzi di raccolta dei rifiuti dell'azienda, attualmente a GNL.

Arriva a compimento il percorso avviato da Liquigas e Contarina per la realizzazione di un progetto di economia circolare finalizzato a valorizzare gli scarti della raccolta differenziata per la produzione di biocombustibile, contribuendo allo sviluppo sostenibile del territorio e a favorire la qualità dell'aria. Le due aziende hanno posto le basi di questa iniziativa nel 2021 con la realizzazione, grazie a un partenariato pubblico-privato, dell'impianto di erogazione e stoccaggio del GNL (gas naturale liquefatto) e GNC (gas naturale compresso), che ha rappresentato il primo passo per la conversione dell'intera flotta Contarina a GNL.

“Il progetto appena realizzato con Contarina rappresenta un importante esempio di collaborazione tra diversi attori della filiera finalizzata alla transizione energetica, con l'obiettivo di trovare nuove soluzioni comuni per la produzione di combustibili alternativi in grado di ridurre le emissioni e tutelare la qualità dell'aria”, sottolinea Giuseppe Fiorino, Amministratore Delegato di Liquigas. “Il bio-GNL rappresenta una fonte che può rispondere da subito alle necessità di evoluzione dell'energy mix nazionale: infatti può essere utilizzato direttamente negli impianti a GNL senza necessità di investimenti o adeguamenti.”

### La sostenibilità si impara. Contributo all'educazione e formazione

**S3-4** Interventi su impatti rilevanti e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti in relazione alle comunità interessate, nonché efficacia di tali azioni e approcci

**S3-5** Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti

L'impegno nell'attuazione di politiche di sostenibilità passa necessariamente attraverso un contributo attivo nell'educazione alla sostenibilità. Lo confermano i dati relativi al **mondo dei Green Jobs che registra una crescente richiesta di professionisti**, soprattutto in settori cruciali come la bioagricoltura, il riciclo e le energie rinnovabili. GreenItaly 2023 - il rapporto presentato recentemente dalla Fondazione Symbola e realizzato in collaborazione con Unioncamere e il Centro Studi Tagliacarne - rivela che in Italia, negli ultimi cinque anni, ben 510 mila imprese hanno investito nella green economy, generando 3,2 milioni di posti di lavoro. In questo contesto, **i Green Jobs rappresentano il 13,9% degli occupati.**

In un panorama nazionale che vede gli specialisti del settore green conquistare rapidamente settori chiave, noi di Liquigas ci proponiamo come soggetto attivo nella **formazione di professionisti pronti a guidare il cambiamento verso un'economia più sostenibile.** Per il secondo anno consecutivo, infatti, supportiamo il Master in Sustainable Business Administration (MSBA) di Altis - Università Cattolica del Sacro Cuore. I partecipanti al Master, giunto alla sua V edizione, hanno

la possibilità di vivere, insieme ad altre imprese partner, un'esperienza di formazione intensiva sull'implementazione della sostenibilità in azienda, con giorni verticali dedicati ai settori che stanno generando maggiore innovazione in materia. Inoltre, sono coinvolti in attività progettuali e di condivisione con i nostri manager e dipendenti così da approfondire, nel concreto, come la sostenibilità si integra in tutte le funzioni aziendali, e quali sono i rischi, le opportunità e le sfide tipiche del settore.

Educazione e sensibilizzazione in tema sostenibilità sono strade che vanno percorse partendo dai più giovani. Per questo dal 2018 promuoviamo “1,2,3... **Respira!**”, il programma sui temi dell'energia e della qualità dell'aria, rivolto agli studenti delle scuole secondarie di primo grado di tutta Italia e inserito all'interno dell'insegnamento obbligatorio di Educazione Civica. L'iniziativa, giunta alla VI edizione nell'a. s. 2023/2024, presenta agli studenti schede di approfondimento sulle forme di energia, sulle città italiane più inquinate, sull'agenda ONU 2030 e riflessioni sull'Overshoot Day. Attraverso metodologie sistemiche e interdisciplinari di learning by doing, esperimenti, ricerche e challenge, gli studenti acquisiscono gli strumenti necessari per apprendere informazioni chiare e adottare un approccio corretto e rispettoso verso l'ambiente. La partecipazione al progetto è subordinata alla richiesta, da parte delle scuole interessate, del kit didattico che si compone di una serie di quaderni operativi a tema, un gruppo di leaflet per le attività in famiglia, un calendario didattico dedicato alle giornate mondiali e una guida per l'insegnante. Inoltre, sul sito dedicato all'iniziativa - [www.123respira.liquigas.it](http://www.123respira.liquigas.it) - sono disponibili gratuitamente diversi percorsi didattici di approfondimento.

Il progetto si completa con la possibilità di iscriversi a un concorso didattico che si articola in due diversi contest:

- “I sogni di Pam e Seba”, dedicato al tema dell'aria pulita, che prevede la realizzazione di un elaborato;
- “L'immagine del Futuro” che richiede la realizzazione di un disegno artistico.

Il primo contest premia la scuola vincente con tre buoni spesa destinati all'acquisto di materiale scolastico e/o strumentazioni utili per i laboratori di Scienze e Tecnologia; il secondo dà evidenza al lavoro più meritevole con la sua rielaborazione in un progetto artistico destinato a riqualificare uno spazio pubblico urbano.

Nel 2023, a Cremona, è stato inaugurato **un murale** ispirato all'elaborato della classe 2<sup>^</sup>D dell'Istituto Comprensivo di Bruino (TO), che si è aggiudicato il riconoscimento speciale dell'edizione 21/22 del progetto. Il murale, realizzato proprio sulle mura del nostro stabilimento dall'urban artist Marco Cerioli, esprime, in maniera artistica, l'idea degli studenti



di un futuro libero da sostanze inquinanti. Fondamentale, nella realizzazione dell'opera, il supporto del Gruppo Boero, azienda leader nel settore dei prodotti vernicianti per edilizia e yachting, che ha messo a disposizione Solarya 65, l'innovativo rivestimento silossanico antismog autopulente, che riduce l'inquinamento outdoor e conserva le cromie nella loro vividezza originale.

Una scelta, questa, che mette in connessione la creatività di ragazze e ragazzi con il nostro impegno sul territorio. Cremona, infatti, è un'area particolarmente colpita dall'inquinamento da polveri sottili e rappresenta, secondo il report dell'Agenzia Europea dell'ambiente (“*Lo stato della qualità dell'aria in Europa 2023*”), la città italiana con la peggiore qualità dell'aria sulla base dei livelli medi di particolato fine (PM 2,5). In questa cornice, promuovere consapevolezza sui temi ambientali e mettere in atto iniziative concrete, proprio a Cremona, è un atto di responsabilità e impegno verso la comunità fondamentale nel percorso di tutela del benessere dell'intera cittadinanza.

Le cinque edizioni dell'iniziativa hanno permesso di raggiungere 300.000 ragazzi e 4.000 scuole in tutto il Paese. È da qui che si pongono le basi per una società consapevole e responsabile.

## 3.4 I clienti al centro

### Politiche e strategie per i consumatori e utilizzatori finali

- S4-1 Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali
- S4-2 Processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali in merito agli impatti
- S4-3 Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni

Orientiamo le nostre scelte e azioni alle persone, per questo la soddisfazione dei clienti è il centro della nostra strategia. Pur non formalizzando delle politiche specifiche dedicate ai consumatori, abbiamo sviluppato diverse iniziative nell'ambito della lotta all'abusivismo, della sicurezza dei clienti, della comunicazione e trasparenza nei confronti degli utenti.

Come tutti gli stakeholder, anche i consumatori e gli utilizzatori finali della nostra energia possono utilizzare i canali attivi di segnalazione LiquiAlert e Speak Up per avviare un dialogo positivo e diretto con l'azienda. A ciò si aggiunge un servizio clienti disponibile su tutto il territorio nazionale, che permette di comunicare tempestivamente le proprie esigenze, condividere le preoccupazioni e ricevere assistenza, laddove necessario. Gli operatori del Servizio Clienti sono in servizio dal lunedì al venerdì, dalle 8:00 alle 20:00, e il sabato, dalle 08:30 alle 12:30.

Ogni conversazione con il Servizio Clienti si conclude con una survey, nel corso della quale invitiamo gli utenti a esprimere una valutazione, con scala da 1 a 5, su 4 aree: cortesia e competenza; capacità di risolvere l'esigenza del cliente; grado di soddisfazione dell'interazione con il Servizio Clienti; grado di soddisfazione del servizio di Liquigas.

In un'ottica di presidio e monitoraggio costante della soddisfazione dei nostri clienti, conduciamo periodicamente, attraverso l'ufficio Marketing & Customer Excellence, indagini mirate. In ordine temporale, l'ultima risale al periodo novembre - dicembre 2023, con l'obiettivo di mappare l'esperienza dei clienti domestici di Liquigas, valutando l'importanza dei principali touchpoint (firma del contratto, installazione, rifornimento, manutenzione, fatturazione, servizio clienti, sito web e canali social, prezzo) nel processo di fidelizzazione. Attraverso 2074 interviste, sono stati misurati i principali KPI del brand e del Servizio Clienti a livello nazionale e per ciascuna direzione vendita.

I risultati che emergono nel corso di queste indagini sono fondamentali anche per la segmentazione dei clienti e l'identificazione di azioni strategiche volte al miglioramento della loro soddisfazione. La valutazione dei risultati è integrata nel sistema di incentivazione degli operatori e influisce sul premio di partecipazione.

### Lotta all'abusivismo e sicurezza dei clienti

S4-4 Interventi su impatti rilevanti e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti in relazione ai consumatori e agli utilizzatori finali, nonché efficacia di tali azioni e approcci

S4-5 Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti

Portiamo energia e lo facciamo grazie a una dotazione attenta e controllata di attrezzature idonee allo scopo. Garantirne l'integrità è parte integrante del nostro piano di azione. Per questo, effettuiamo controlli periodici secondo quanto stabilito dal programma di Audit gestito dal Servizio Sicurezza Ambiente Energia e mettiamo in campo risorse importanti nella lotta all'abusivismo.

Il riempimento abusivo delle bombole di gas è uno dei fenomeni più preoccupanti con cui siamo chiamati a confrontarci. Si tratta di una pratica che contravviene a precise norme fiscali e di sicurezza e comporta numerosi e gravi rischi per la salute degli utenti. Primi fra tutti:

#### → SOVRA-RIEMPIMENTO

Il riempimento delle bombole presso stazioni di servizio non autorizzate non consente un adeguato controllo del livello di carico della bombola. Questo fa sì che, spesso, si **superi il limite dell'80% fissato per legge**, con una conseguente **sovrappressione che può generare esplosioni**, soprattutto in caso di variazioni di temperatura.

#### → SOTTO-RIEMPIMENTO

L'acquisto di bombole riempite, abusivamente, a un livello inferiore rispetto a quanto dichiarato comporta una **frode nei confronti del cliente**.

#### → MANCATA MANUTENZIONE

Le bombole vendute da fornitori che operano in modo abusivo non sono sottoposte a controlli decennali né a periodiche prove di tenuta, mettendo a **rischio la sicurezza degli utenti**.

#### → EVASIONE FISCALE

Spesso i fornitori che operano abusivamente non rilasciano ricevute o fatture in modo da applicare prezzi più bassi, contribuendo così all'evasione fiscale. Ne deriva un **mercato sempre meno equo e trasparente**, con conseguenze sui costi e sui prezzi per i fornitori che rispettano le leggi.

La decennale presenza e consolidata esperienza nel mercato energetico ci ha consentito di stimare, nel tempo, che l'attività illecita di riempimento delle bombole rappresenta circa il **12,5% dell'intero mercato del GPL**, corrispondente a **70 mila tonnellate di volume**. Un dato che, per la nostra impresa, genera inevitabilmente **perdite di quota di mercato di circa 10mila tonnellate di gas l'anno**, con prevalenza nei territori dell'Italia centrale e meridionale. Si tratta di un problema che mina, allo stesso tempo, la sicurezza dei clienti e l'integrità del business Liquigas.

Dal 2012 ad oggi, il numero totale di procedimenti penali che ci hanno visti coinvolti nel contrasto al riempimento abusivo delle bombole è pari a 119: 7 casi chiusi con una condanna definitiva e 112 procedimenti attualmente pendenti (in Puglia, Sicilia e Campania sono 36 i procedimenti penali pendenti). Ad oggi, i procedimenti penali pendenti per cui è già intervenuta condanna (in primo o in secondo grado) sono in totale 27, mentre per 2 è intervenuta, in primo grado, una sentenza di assoluzione. I restanti 83 procedimenti penali pendenti sono stati sottoposti a rinvio a giudizio o positivo svolgimento delle indagini preliminari (sequestro).

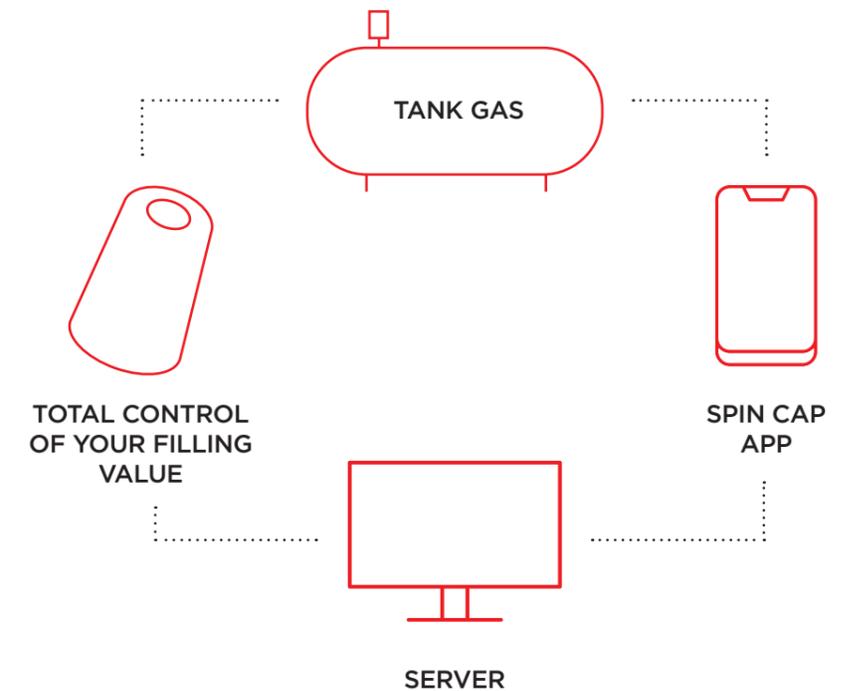
Va evidenziato che, negli ultimi 10 anni, sono state sequestrate dalle Forze dell'Ordine circa 30.000 bombole Liquigas che erano state utilizzate in modo improprio. Nel solo 2023, sono state restituite all'Azienda circa 11.000 bombole.

La gestione dei rischi è un processo importante e, quando si tratta di rischi legati all'abusivismo, è sempre preferibile prevenirli piuttosto che mitigarli. In **Liquigas abbiamo adottato una strategia trasversale e articolata per combattere l'abusivismo**, che va oltre le semplici azioni legali. Infatti, per ridurre l'incidenza del fenomeno, coinvolgiamo anche clienti e tecnici di terze parti in attività di sensibilizzazione e prevenzione. Allo stesso modo, ci impegniamo a fornire, a tutti i nostri rivenditori, informazioni chiare e facilmente comprensibili sull'adozione di adeguate procedure di sicurezza che consentano di evitare l'abbandono delle bombole vuote e inutilizzate. Si tratta di azioni mirate che assicurano che l'intera catena sia consapevole dei rischi associati. Per garantire l'integrità delle attrezzature, il giusto mix di ingredienti che abbiamo individuato prevede, accanto a politiche chiare e azioni mirate, diverse soluzioni tecnologiche. Nel corso del 2023 non si sono verificati incidenti che abbiano causato danni ai clienti.



### SPINCap

Per la sicurezza dei nostri serbatoi, abbiamo introdotto SPINCap: un innovativo lucchetto elettronico per le valvole di carico, che presenta funzionalità di acquisizione e registrazione dati, amministrazione e controllo, e permette di garantire ai serbatoi soltanto accessi autorizzati. Facile da installare sulla valvola di carico, questo dispositivo può essere disattivato solo tramite una chiave di sblocco generata da un algoritmo proprietario. Inoltre, grazie ai sensori GPS e agli accelerometri incorporati, gli SPINCap sono in grado di registrare eventuali tentativi di effrazione e di georeferenziare la posizione dei serbatoi. Grazie agli SPINCap, possiamo garantire l'accesso autorizzato ai nostri serbatoi e prevenire eventuali furti o danneggiamenti.



### Task Force Back-home

Sempre operando in un'ottica di mantenimento dell'integrità dei serbatoi a lungo termine e di contenimento dei pericoli associati all'usura, abbiamo avviato un progetto dedicato ai clienti inattivi del segmento sfuso. È stata creata la task force Back Home, che ha il compito di identificare e contattare 38.000 clienti inattivi da più di 24 mesi. Nel 2023, il lavoro della task force ci ha permesso di risolvere 16.528 serbatoi inattivi, portandoli nuovamente a regime grazie a nuove contrattualizzazioni o rimuovendoli dal campo.

## Comunicazione e accesso a informazioni di qualità

**S4-4** Interventi su impatti rilevanti e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti in relazione ai consumatori e agli utilizzatori finali, nonché efficacia di tali azioni e approcci

**S4-5** Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti

### Area Clienti MyLiquigas e app mobile

Da metà del 2022, abbiamo rivisto la nostra strategia digitale denominata **Business Digital Strategy framework**, comune a livello di Gruppo. Tra le iniziative presentate, un task completato è l'implementazione dell'**area clienti MyLiquigas**: un portale online innovativo e dedicato, perfettamente integrato con il sito web globale, che consente ai clienti di gestire in autonomia la propria fornitura di GPL - 24 ore su 24, 7 giorni su 7 - e beneficiare di un'assistenza self-service di primordine. MyLiquigas, progetto di respiro internazionale, è un passo significativo per un'azienda, come la nostra, che guarda verso l'innovazione dei processi per migliorare il servizio e la fidelizzazione dei clienti.

Attraverso il portale, gli utenti di Liquigas possono monitorare il livello del proprio serbatoio, effettuare nuovi ordini, controllare il calcolo completo e dettagliato dei prezzi e tracciare le consegne. Nell'immediato futuro sarà inoltre possibile pagare le fatture in via telematica. Obiettivo principale del progetto è fornire alla base clienti un unico punto di contatto, offrendo il massimo delle funzionalità con un'interfaccia semplice e intuitiva.

Parallelamente, abbiamo sviluppato una app mobile, con collegamento diretto all'area clienti MyLiquigas, che dà la possibilità al cliente di verificare i consumi storici e i prezzi corrisposti, scaricare le fatture, fare ordini di gas e dialogare o porre domande via chat con i nostri specialisti, senza dover passare dal Servizio Clienti.

### Servizio SMS per le consegne

Per regolare e gestire efficacemente i processi di consegna, abbiamo implementato un sistema di tracciabilità innovativo tramite SMS. Una soluzione che consente di migliorare la comunicazione verso i clienti e fornire informazioni in tempo reale sull'avanzamento dei loro ordini.

Un accompagnamento graduale lungo tutto il processo che va dall'ordine del gas al rifornimento e che è scandito dall'invio di tre diversi tipi di messaggio. Il cliente è così informato in modo efficiente e puntuale:

- Ad acquisizione ordine, per riepilogare le informazioni inerenti alla commessa effettuata;
- Il giorno prima della consegna, per comunicare le coordinate esatte della stessa;
- A consegna effettuata, con un consuntivo dell'orario di recapito e dei litri scaricati.

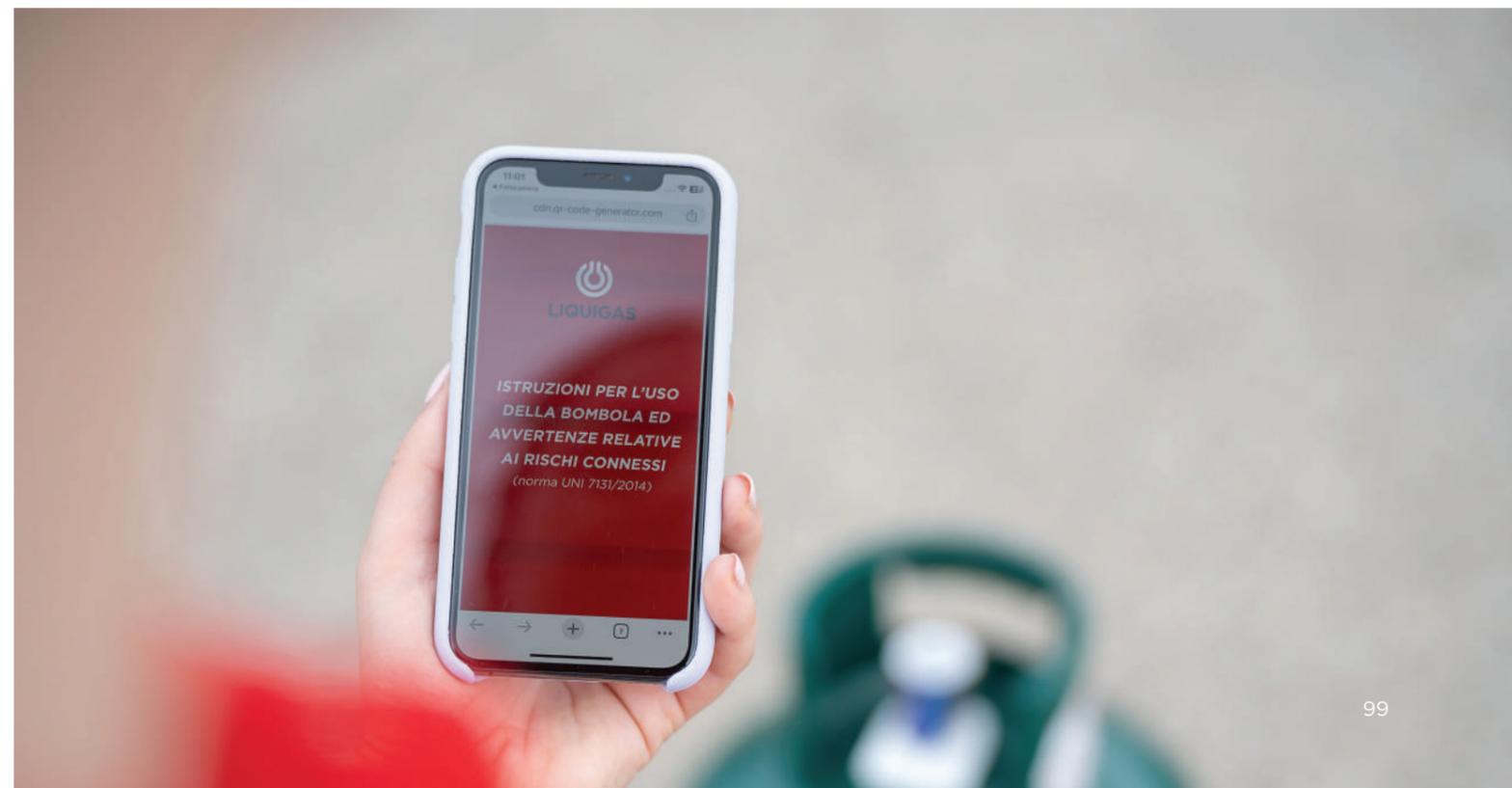
Grazie al sistema SMS, siamo in grado di comunicare in modo più preciso con i clienti, fornendo indicazioni puntuali sulla consegna e aumentando, di conseguenza, la precisione del servizio e la soddisfazione del cliente.

### Tracciabilità e monitoraggio grazie agli Smart Meter

Abbiamo portato avanti il piano di installazione degli Smart Meter. Una tecnologia avanzata, adottata dal 2018 per la gestione e la telelettura dei contatori, che consente di misurare con precisione i consumi di GPL e di monitorare l'affidabilità dell'intera struttura. Grazie a questa tecnologia, siamo in grado di rifornire i nostri clienti in modo più rapido, ottimizzare le tratte per i rifornimenti e ridurre le emissioni. Inoltre, gli Smart Meter consentono ai nostri clienti di monitorare in autonomia i propri consumi e di acquisire maggiore consapevolezza sull'utilizzo del GPL.

Al 2023 sono 70.130 gli Smart Meter installati presso i nostri clienti.

KPI DI PRESENZA E ENGAGEMENT SU SOCIAL MEDIA E PIATTAFORME ONLINE	2023	2022	2021
Partnership e iniziative caricate su Youtube	63	43	39
Linkedin follower	22286	20209	14545
Facebook follower	3360	2792	2426
Utenti attivi AppMyLiquigas	20197	12889	10427
Profili attivi nell'area online riservata	37406	12690	28975



4.

# Guardando all'impresa



# 4.1 Cultura ed etica d'impresa

## ■ FATTI E NUMERI CHIAVE

Il settore energetico, e nello specifico quello della distribuzione di gas, è oggetto di attenta regolamentazione e monitoraggio costante. Ne consegue l'importanza, da parte delle imprese, di operare nel pieno rispetto delle regole e di adottare pratiche etiche per garantire la sicurezza, l'efficienza e la sostenibilità delle attività. È fare impresa integrando 3 direttive fondamentali: compliance, lobbying e catena di fornitura.

In Italia, la corruzione rappresenta un'area di grande preoccupazione, come confermato dalla stessa Transparency International che, nell'Indice di Percezione della Corruzione 2022, colloca il nostro paese al 41° posto su 180, con un punteggio di 56 su 100<sup>21</sup>. Una questione pressante da gestire poiché pratiche corruttive hanno un impatto rilevante sulla sicurezza delle operazioni e la fiducia del pubblico.

In questo scenario, l'attività di lobbying ricopre un ruolo chiave per il settore. Le aziende capaci di influenzare le decisioni politiche per la definizione di normative più favorevoli sono chiamate a operare



nel massimo della trasparenza e integrità e in una dimensione collettiva.

Agire seguendo un'etica di impresa, richiede una visione che va oltre i confini aziendali e si estende all'intera catena del valore. Questo significa accertare che i fornitori aderiscano a precisi standard di conformità e sostenibilità. La stessa Unione Europea con La Direttiva CS3D (EU Corporate Sustainability Due Diligence Directive) impone ad alcune grandi aziende di monitorare e gestire i rischi ambientali e sociali lungo tutta la catena di fornitura. Adottare un approccio integrato alla gestione della compliance, della catena di fornitura e delle attività di lobbying non è dunque solo una questione di conformità normativa, ma un investimento nella sostenibilità a lungo termine e nella reputazione aziendale. Le imprese che operano in questa direzione sono meglio posizionate nell'affrontare le sfide future e mantenere la fiducia degli stakeholder.



<sup>21</sup> [transparency.org/en/cpi/2022](https://www.transparency.org/en/cpi/2022)

**G1-1 Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese****G1-3 Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva****G1-4 Casi di corruzione attiva o passiva**

Crediamo in un'impresa sana, responsabile e trasparente.

Ci impegniamo ad esserlo, nei fatti così come nelle intenzioni.

Per questo, adottiamo un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, conforme alle disposizioni del D.Lgs. 231/2001, che guida il nostro operato in materia di trasparenza e responsabilità e che, dal 2011, è supervisionato da un Organismo di Vigilanza di natura collegiale (formato da 1 Presidente esterno e due membri interni).

Un impegno, il nostro, che si orienta grazie anche al Codice Etico. Si tratta della nostra bussola, lo strumento primario che sancisce i principi portanti della Società e contribuisce alla loro promozione. Il Codice, approvato dal Cda e applicato a tutti i dipendenti e i collaboratori esterni di Liquigas e delle sue controllate, è un impegno e una dichiarazione di responsabilità nei confronti dell'Azienda e di tutte le persone con cui opera: i clienti, i fornitori e la comunità. Il Codice Etico definisce in maniera chiara le linee guida afferenti i temi dell'anticorruzione, l'attività di lobbying e il conflitto d'interessi.

La condivisione dei principi del Codice Etico rappresenta un valore imprescindibile, per questo portiamo avanti, anche attraverso iniziative di formazione, un'attività costante di diffusione e sensibilizzazione dell'intera popolazione aziendale, così da prevenire condotte non conformi e mitigare il rischio legato alla corruzione. Ogni anno, uno specifico piano dedicato ai temi dell'anticorruzione e antitrust prevede corsi di formazione obbligatoria, disponibili sul portale aziendale in e-learning, e sessioni in presenza presso le diverse sedi sul territorio. Tali temi sono trattati anche nei percorsi di induction.

Nel corso del 2023, la nostra offerta formativa, dedicata ai temi dell'anticorruzione, ha coperto, attraverso gli spazi di e-learning, il 95% della popolazione aziendale con accesso a Workday, mentre per operai-autisti ha coperto l'82%. Obiettivo 2024 è coprire almeno il 95% della popolazione operai/autisti, attraverso una diffusa attività di sensibilizzazione dei ruoli di responsabilità e training dedicati in presenza.

Le sessioni in presenza hanno coinvolto i siti di Cremona, Firenze Pomezia e Treccate, per un totale di 78 persone appartenenti a funzioni diverse.

Nel 2024 si prevede di introdurre un sistema di raccolta feedback che consenta di monitorare l'efficacia delle iniziative di formazione e raccogliere spunti di miglioramento da parte delle persone coinvolte nelle sessioni in presenza.

Nel 2023, così come negli anni precedenti, non sono stati registrati episodi di corruzione.

Come già evidenziato nel capitolo dedicato alle nostre persone (cfr. capitolo 2), nel rispetto della normativa 231/2001 e al fine di gestire le segnalazioni riguardanti eventuali violazioni, abbiamo introdotto un sistema di whistleblowing chiamato "LiquiAlert". È il canale ufficiale da utilizzare per la normativa stessa e il relativo Organismo di Vigilanza, raggiungibile tramite il portale online interno (intranet

aziendale) e/o esterno attraverso il sito ufficiale [www.liquigas.it](http://www.liquigas.it). A integrazione di questo strumento di comunicazione, abbiamo adottato la piattaforma interna del gruppo SHV Energy, Speak-Up, che garantisce a tutti i dipendenti uno spazio sicuro in cui esprimere ogni questione, dubbio o problema riguardante l'ambito lavorativo. La piattaforma è raggiungibile telefonicamente o attraverso il portale online.

Un sistema di comunicazioni interne dedicate ai dipendenti e una specifica Procedura di Gestione delle Segnalazioni rendono noto e regolano: il processo di ricezione e gestione delle segnalazioni attraverso i canali LiquiAlert e Speak-Up; il processo di accertamento e indagine delle segnalazioni e delle misure di protezione adottate contro le ritorsioni, previste dalle normative vigenti.

Tutte le segnalazioni su Speak Up e a LiquiAlert possono essere inviate anche in forma anonima e sono, in tutti i casi, trattate in modo confidenziale.

Al fine di incentivare e supportare un dialogo attivo e un clima di fiducia, assicuriamo a tutti coloro che effettuano una segnalazione la più ampia tutela da forme di ritorsione o discriminazione che dovessero verificarsi nei suoi confronti. In questo senso, l'OdV è tenuto a monitorare puntualmente l'evoluzione della vita lavorativa del segnalante. Nel caso in cui si dovesse ravvisare una qualsiasi misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del collaboratore che ha effettuato la segnalazione, l'OdV deve informare il Cda che adotterà le sanzioni previste dal codice disciplinare per le mancanze più gravi, ovvero all'Ispettorato Nazionale del Lavoro in caso di ritardi od omissioni dell'organo direttivo. La gestione di questo processo è stata adeguata al D.Lgs. 24 del 2023 che attua le direttive UE in materia di whistleblowing.

Ogni processo e attività sono governati in maniera chiara e puntuale. Scegliamo la trasparenza, per questo abbiamo definito tutte le nostre politiche, procedure e linee guida inerenti alla condotta d'impresa. Ci siamo dotati di una politica specifica in materia di corruzione e abbiamo definito un ampio corpus di politiche che attenzione diversi temi della condotta e dell'etica aziendale e delle nostre persone: la Politica Omaggi, la Politica sulle Norme comportamentali nelle relazioni con la concorrenza, la Politica



Sponsorizzazioni, la Politica Trasferte e Note Spese, la Politica Antifrode, la Politica Gare Clienti, la Politica Third Parties Due Diligence TPDD e, infine, la Procedura Gestione delle Segnalazioni.

Per ognuna delle procedure e politiche delineate, in un'ottica di maggior tutela del principio di indipendenza e al fine di evitare eventuali conflitti d'interessi tra chi accerta e chi è coinvolto in ipotesi di corruzione, oltre al Management interno, abbiamo costituito l'OdV in maniera collegiale, affidando il ruolo di Presidente ad un membro esterno a Liquigas. Inoltre, abbiamo stabilito l'obbligo di segnalazione immediata di qualsiasi tipologia di presunta frode (inclusa la corruzione) alla funzione Internal Audit del gruppo SHV Energy.

Per i citati presidi (Antifrode, Anticorruzione e Procedura di Gestione delle Segnalazioni), è prevista una rendicontazione tempestiva al CdA e alla funzione Internal Audit del gruppo SHV Energy. Inoltre, l'OdV rende noto annualmente al CdA il numero delle segnalazioni ricevute attraverso i vari canali attivi e le modalità di gestione con i relativi risultati, se di pertinenza.

Tutte le politiche sono pubblicate e condivise con la popolazione aziendale sulla nostra intranet, mentre i dipendenti interessati e maggiormente esposti ai rischi di corruzione e comportamenti scorretti vengono formati periodicamente con sessioni e-learning e/o in aula. Le politiche dedicate a specifiche categorie di interlocutori terzi e/o fornitori sono condivise con i soggetti coinvolti, incluse negli accordi contrattuali (es. clausole 231, accettazione Codice Etico e di condotta) e/o inviate con comunicazioni dedicate.

A conferma della centralità di questi temi nell'ambito della cultura aziendale, offriamo ai nuovi assunti e periodicamente ai dipendenti già in organico una formazione specifica in materia di Codice Etico, Anticorruzione, Frode, Omaggi, Sponsorizzazioni, Atti liberalità e Donazioni, Pagamenti di facilitazione, Conflitti interesse. Le sessioni hanno carattere informativo e divulgativo e forniscono esempi pratici e, in alcuni casi, test di verifica di apprendimento. L'intera popolazione aziendale è considerata esposta al rischio di corruzione e, per questo, coinvolta in iniziative di formazione periodica. Le funzioni e i ruoli maggiormente esposti (Leadership Team, Dirigenti e Manager, Sales, Procurement e Operations) seguono sessioni di formazione integrativa.

## Attività di lobby

### G1-5 Influenza politica e attività di lobbying

L'auspicio che condividiamo con il gruppo SHV Energy è che l'approccio normativo alla transizione energetica da parte dell'EU valorizzi anche l'uso di gas liquidi nel mix energetico. Teniamo alta l'attenzione sui principali fronti di discussione e ci facciamo parte attiva, attraverso l'associazione di categoria, Assogasliquidi, nel dare evidenza e approfondire negli incontri con gli stakeholder istituzionali alcune questioni rilevanti come:

- Riconoscere l'importanza dei gas liquidi come fonte di energia flessibile ed economica, disponibile ovunque e subito, rendendo la transizione energetica paritaria ed equa per tutti;
- Viste le implicazioni della direttiva "Case Green", consideriamo prioritario:
  - Salvaguardare l'inclusione delle comunità rurali nella transizione energetica, adottando un quadro politico che dia priorità allo sviluppo equo delle aree rurali attraverso specifiche misure di supporto;
  - Rendere la transizione accessibile a tutti, garantendo ai consumatori l'accesso ai prodotti più efficienti e appropriati per le loro esigenze specifiche (dalle caldaie ad alta efficienza, utilizzabili con gas rinnovabili, alle pompe di calore);
- Secondo l'attuale versione rivista delle Ambient Air Quality Directives, che riconosce il danno alla qualità dell'aria causato dall'emissione di particolati come il PM2.5 e il PM10, chiediamo di:
  - Aumentare, tramite misure specifiche, la consapevolezza dei consumatori sulla qualità dell'aria, fornendo standard relativi alle emissioni di inquinanti atmosferici e alla qualità dell'aria interna ed esterna;
  - Riconoscere i vantaggi del riscaldamento a gas per il mantenimento degli standard di qualità dell'aria.
- Andare oltre la qualità dell'aria ambiente e proporre una legislazione che regoli la qualità dell'aria interna. Infatti, che si tratti del livello di umidità o di quello di CO2 o altri particolati (come il PM2.5 e il PM10) che rimangono all'interno dell'edificio, la qualità dell'aria interna ha un diretto impatto sulla salute delle persone.

Liquigas non eroga alcun contributo politico, finanziario o in natura.



## G1-2 Gestione dei rapporti con i fornitori

L'acquisto di GPL/GNL è regolato principalmente da criteri di economicità, flessibilità, conformità normativa, qualità, affidabilità del fornitore, senza quindi valutazioni e controlli specifici relativi alle politiche di sostenibilità. Il procurement di gas è gestito da un ufficio dedicato.

Per quanto riguarda i cosiddetti “acquisti indiretti” (ovvero tutti gli acquisti che non riguardano GNL/ BIO GPL), utilizziamo il portale “SHV ENERGY Energy Procurement Portal” per la gestione delle informazioni relative ai fornitori.

Si tratta di una piattaforma web based, dove i fornitori si accreditano inserendo tutte le informazioni richieste dalle nostre procedure interne. Il portale presenta anche un modulo specifico di qualifica fornitori con una sezione dedicata alle certificazioni, che ha l'obiettivo di mappare la presenza di diverse certificazioni (tra cui la ISO 14001 e 45001), di politiche e procedure di gestione ambientale e relative alla salute e alla sicurezza. Tra le informazioni acquisite, sono presenti anche specifiche relative alla presenza di un Modello 231 e un Codice Etico.

Al momento, al di là della richiesta degli elementi menzionati, non è presente un processo di valutazione specifico legato all'ambito della sostenibilità.

Per quanto riguarda il tema della sostenibilità economica dei nostri fornitori, collegata alle nostre prassi di pagamento, abbiamo una procedura interna che definisce i termini di pagamento standard per tipologia di acquisto e il processo da seguire in caso di eccezione a tali termini. Per la gestione, disponiamo di una dashboard che mappa i tempi di liquidazione dei pagamenti, rilevando eventuali anticipi o ritardi e consentendo azioni correttive nel caso in cui un fornitore venga pagato secondo termini diversi da quanto concordato. Non sono state formalizzate prassi e politiche specifiche di pagamento rivolte alle PMI, in quanto la dimensione dell'azienda fornitrice non è un criterio mappato dal nostro sistema di valutazione e selezione.

Come già evidenziato nel paragrafo dedicato ai lavoratori sulla catena del valore, in Liquigas recepiamo e diffondiamo il Codice di condotta dei fornitori definito da SHV Energy, che ha lo scopo di definire le aspettative della Società nei confronti della propria catena di fornitura e promuovere un'adeguata condotta etica. Il Codice si applica a tutte le controllate di SHV Energy e mira a garantire che i fornitori perseguano standard di eccellenza in ogni aspetto della propria attività, adottino una condotta etica e responsabile in tutte le operazioni, promuovano un ambiente di lavoro responsabile e rispettino l'ambiente.



# 5. Appendice

## Indice dei contenuti GRI

**DICHIARAZIONE D'USO** Liquigas ha presentato una rendicontazione in conformità agli standard GRI per il periodo 1° gennaio 2023 - 31 dicembre 2023.

**GRI 1 UTILIZZATO** GRI 1 - Principi Fondamentali - versione 2021

**STANDARD DI SETTORE GRI PERTINENTI** **Settore petrolifero e gas - versione 2021**

GRI STANDARD	INFORMATIVA	UBICAZIONE	OMISSIONE		
			REQUISITI OMESSI	RAGIONE	SPIEGAZIONE
<b>Informativa generale</b>					
GRI 2: Informativa generale 2021	2-1 Dettagli organizzativi	1.5 Una governance integrata			
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Salute e sicurezza, Sviluppo delle persone			
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	1.7 Approfondimento metodologico: criteri di redazione			
	2-4 Revisione delle informazioni	1.7 Approfondimento metodologico: criteri di redazione			
	2-5 Assurance esterna	1.7 Approfondimento metodologico: criteri di redazione			
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	1.2 Strategia e modello di business			
	2-7 Dipendenti	3.1 La nostra energia per le persone - condizioni di lavoro			
	2-8 Lavoratori non dipendenti	3.1 La nostra energia per le persone - condizioni di lavoro			
	2-9 Struttura e composizione della governance	1.5 Una governance integrata			
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	1.5 Una governance integrata			

GRI STANDARD	INFORMATIVA	UBICAZIONE	OMISSIONE		
			REQUISITI OMESSI	RAGIONE	SPIEGAZIONE
<b>Informativa generale</b>					
GRI 2: Informativa generale 2021	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	1.5 Una governance integrata			
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	1.5 Una governance integrata			
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	1.5 Una governance integrata			
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	1.5 Una governance integrata			
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	1.5 Una governance integrata			
	2-15 Conflitti d'interesse	1.5 Una governance integrata	4.1 Cultura ed etica d'impresa - integrità e trasparenza		
	2-16 Comunicazione delle criticità	4.1 Cultura ed etica d'impresa - integrità e trasparenza			
	2-17 Competenze collettive del massimo organo di governo	1.5 Una governance integrata			
	2-18 Valutazione delle performance del massimo organo di governo	1.5 Una governance integrata			
	2-19 Politiche retributive	1.5 Una governance integrata			
	2-20 Processo di determinazione della retribuzione	1.5 Una governance integrata			
	2-21 Rapporto sulla retribuzione totale annuale	3.1 La nostra energia per le persone - parità di trattamento e opportunità			
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli stakeholder			
	2-23 Impegno in termini di policy	4.1 Cultura ed etica d'impresa - integrità e trasparenza			
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	1.5 Una governance integrata 1.3 L'analisi di materialità di Liquigas - gli obiettivi di sostenibilità			

GRI STANDARD	INFORMATIVA	UBICAZIONE	OMISSIONE		
			REQUISITI OMESSI	RAGIONE	SPIEGAZIONE
<b>Informativa generale</b>					
<b>GRI 2: Informativa generale 2021</b>	2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	3.4 I clienti al centro – Strategia e politiche			
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	4.1 Cultura ed etica d'impresa – integrità e trasparenza			
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	4.1 Cultura ed etica d'impresa – integrità e trasparenza			
	2-28 Appartenenza ad associazioni	2.1 La nostra attenzione per l'ambiente  4.1 Cultura ed etica d'impresa – Attività di Lobby			
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	1.4 I nostri stakeholder e le modalità di coinvolgimento			
	2-30 Accordi di contrattazione collettiva	3.1 La nostra energia per le persone – condizioni di lavoro			
<b>Temi materiali</b>					
<b>GRI 3: Temi materiali 2021</b>	3-1 Processo di determinazione dei temi Materiali	1.5 Una governance integrata			
	3-2 Elenco di temi materiali	1.3 L'analisi di materialità di Liquigas – gli impatti, i rischi e le opportunità materiali  1.7 Approfondimento metodologico: criteri di redazione			
<b>Performance economiche</b>					
<b>GRI 3: Temi materiali 2021</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	1,6 La creazione di valore			
<b>GRI 201: Performance economiche 2021</b>	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	1,6 La creazione di valore			
<b>Condotta dell'impresa</b>					
<b>GRI 3: Temi materiali 2021</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	4.1 Cultura ed etica d'impresa			
<b>GRI 205: Anticorruzione 2016</b>	205-2 Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	4.1 Cultura ed etica d'impresa – integrità e trasparenza			
	205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	4.1 Cultura ed etica d'impresa – integrità e trasparenza			

GRI STANDARD	INFORMATIVA	UBICAZIONE	OMISSIONE		
			REQUISITI OMESSI	RAGIONE	SPIEGAZIONE
<b>Economia circolare e rifiuti</b>					
<b>GRI 3: Temi materiali 2021</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	2.1 La nostra attenzione per l'ambiente			
<b>GRI 301: Materiali 2016</b>	301-1 Materiali utilizzati per peso o volume	2.4 Uso delle risorse ed economia circolare			
<b>GRI 301: Materiali 2016</b>	301-2 Materiali riciclati utilizzati				I beni commercializzati da Liquigas non possono essere oggetto di pratiche di riciclo
<b>GRI 306: Rifiuti</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	2.1 La nostra attenzione per l'ambiente			
	306-2 Gestione degli impatti significativi relativi ai rifiuti	2.4 Uso delle risorse ed economia circolare			
	306-3 Rifiuti generati	2.4 Uso delle risorse ed economia circolare			
	306-4 Rifiuti sottratti allo smaltimento	2.4 Uso delle risorse ed economia circolare			
	306-5 Rifiuti soggetti a smaltimento	2.4 Uso delle risorse ed economia circolare			
<b>Energia e cambiamenti climatici</b>					
<b>GRI 3: Temi materiali 2021</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	2.2 Cambiamenti climatici			
		2.2 Cambiamenti climatici – Piano di transizione per i cambiamenti climatici  2.2 Cambiamenti climatici – Strategia e politiche			
<b>GRI 302: Energia 2016</b>	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	2.2 Cambiamenti climatici – Strategia e politiche			
<b>GRI 305: Emissioni 2016</b>	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	2.2 Cambiamenti climatici – Strategia e politiche			
	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	2.2 Cambiamenti climatici – Strategia e politiche			
	305-3	2.2 Cambiamenti climatici – Strategia e politiche			
	Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)	2.3 Inquinamento			

GRI STANDARD	INFORMATIVA	UBICAZIONE	OMISSIONE		
			REQUISITI OMESSI	RAGIONE	SPIEGAZIONE
<b>Condizioni di lavoro</b>					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	3.1 La nostra energia per le persone – strategia e politiche			
GRI 401: Occupazione 2016	401-1 Nuove assunzioni e turnover	3.1 La nostra energia per le persone – condizioni di lavoro			
	401-2 Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	3.1 La nostra energia per le persone – condizioni di lavoro			
<b>Salute e sicurezza dei lavoratori</b>					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	3.1 La nostra energia per le persone – salute e sicurezza dei lavoratori			
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	3.1 La nostra energia per le persone – salute e sicurezza dei lavoratori			
	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	3.1 La nostra energia per le persone – salute e sicurezza dei lavoratori			
	403-3 Servizi di medicina del lavoro	3.1 La nostra energia per le persone – salute e sicurezza dei lavoratori			
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	3.1 La nostra energia per le persone – salute e sicurezza dei lavoratori			
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	3.1 La nostra energia per le persone – salute e sicurezza dei lavoratori			
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	3.1 La nostra energia per le persone – salute e sicurezza dei lavoratori			
	403-9 Infortuni sul lavoro	3.1 La nostra energia per le persone – salute e sicurezza dei lavoratori			

GRI STANDARD	INFORMATIVA	UBICAZIONE	OMISSIONE		
			REQUISITI OMESSI	RAGIONE	SPIEGAZIONE
<b>Formazione e sviluppo delle competenze</b>					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	3.1 La nostra energia per le persone – formazione e sviluppo delle competenze			
GRI 401: Occupazione 2016	401-1 Nuove assunzioni e turnover	3.1 La nostra energia per le persone – condizioni di lavoro			
<b>Salute e sicurezza dei lavoratori</b>					
GRI 404: Formazione 2016	404-1 Ore medie di formazione erogate per inquadramento contrattuale e genere	3.1 La nostra energia per le persone – formazione e sviluppo delle competenze			
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	3.1 La nostra energia per le persone – salute e sicurezza dei lavoratori			
	404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza nella transizione	3.1 La nostra energia per le persone – condizioni di lavoro, formazione e sviluppo delle competenze			
	404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	3.1 La nostra energia per le persone – formazione e sviluppo delle competenze			
<b>Parità di trattamento e opportunità per tutti</b>					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	3.1 La nostra energia per le persone – parità di trattamento			
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-1 Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	3.1 La nostra energia per le persone – condizioni di lavoro			
		1.5 Una governance integrata			
GRI 406: Non discriminazione 2016	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	3.1 La nostra energia per le persone – parità di trattamento			
<b>Tutela dei consumatori e degli utilizzatori finali</b>					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	3.4 I clienti al centro – strategia e politiche			
GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti 2016	416-2 Incidenti in merito a casi di non conformità relativi all'impatto dei prodotti sulla salute e sicurezza dei clienti	3.4 I clienti al centro – lotta all'abusivismo e sicurezza dei clienti			

## Altri indicatori

TEMA	INDICATORE	UBICAZIONE
Tutela dei consumatori e degli utilizzatori finali - comunicazione e accesso a informazioni di qualità	3-3 Gestione dei temi materiali	3.4 I clienti al centro - Comunicazione e accesso a informazioni di qualità
	KPI di presenza e engagement su social media e piattaforme online	

## Indice dei contenuti ESRS

L'indice dei contenuti ESRS è stato riportato in quanto, benché il Bilancio di sostenibilità sia "ispirato" alle richieste dei nuovi Standard ESRS, Liquigas ha deciso di effettuare un primo esercizio di rendicontazione secondo i nuovi Standard Europei; tale decisione è di natura volontaria, come specificato nel paragrafo "I criteri di redazione della Bilancio di sostenibilità".

ESRS 2 - INFORMAZIONI GENERALI	RIFERIMENTO NEL TESTO	NOTE
BP-1 Criteri generali per la redazione della dichiarazione della sostenibilità	1.7 Approfondimento metodologico: criteri di redazione	
BP-2 Informativa in relazione a circostanze specifiche	1.7 Approfondimento metodologico: criteri di redazione	
GOV-1 Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	1.5 Una governance integrata	
GOV-2 Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate	1.5 Una governance integrata	
GOV-3 Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione	1.5 Una governance integrata	
GOV-4 Dichiarazione sul dovere di diligenza		Questa informazione non è al momento presente nel Report.
GOV-5 - Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità	1.5 Una governance integrata	
SBM-1 Strategia, modello aziendale e catena del valore	1.2 Strategia e modello di business	
SBM-2 Interessi e opinioni dei portatori di interessi	1.4 I nostri stakeholder e le modalità di coinvolgimento	
SBM-3 -Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	1.7 Approfondimento metodologico: criteri di redazione	Gli effetti finanziari attuali e previsti sono stati considerati nell'analisi di materialità, ma non sono stati quantificati.
IRO-1 Descrizione del processo per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	1.3 L'analisi di materialità di Liquigas	
IRO-2 Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità dell'impresa		Nel presente documento non è stata pubblicata la tabella altri elementi di informazione derivanti da altri atti legislativi dell'UE elencati nell'appendice B.

## INFORMAZIONI AMBIENTALI

ESRS E1 - CAMBIAMENTI CLIMATICI	RIFERIMENTO AL TESTO	NOTE
E1-1 Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici	2.2 Cambiamenti climatici - Piano di transizione per i cambiamenti climatici	
ESRS 2 SBM-3 - Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	2.2 Cambiamenti climatici - Strategia e politiche	
ESRS 2 IRO-1 - Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati al clima	2.2 Cambiamenti climatici	
E1-2 - Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi	2.2 Cambiamenti climatici - Strategia e politiche	
E1-3 - Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici	2.2 Cambiamenti climatici - Piano di transizione per i cambiamenti climatici	
E1-4 - Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi	2.2 Cambiamenti climatici - Piano di transizione per i cambiamenti climatici	
E1-5 - Consumo di energia e mix energetico	2.2 Cambiamenti climatici - Strategia e politiche	
E1-6 - Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES	2.2 Cambiamenti climatici - Strategia e politiche	
E1-7 - Assorbimenti di GES e progetti di mitigazione delle emissioni di GES finanziati con crediti di carbonio	2.2 Cambiamenti climatici - Strategia e politiche	
E1-8 - Fissazione del prezzo interno del carbonio	2.2 Cambiamenti climatici - Strategia e politiche	
E1-9 - Effetti finanziari attesi di rischi fisici e di transizione rilevanti e potenziali opportunità legate al clima		Per quanto attiene gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti non sono stati descritti gli effetti finanziari attuali e previsti. Tali informazioni sono state raccolte per la realizzazione della gap analysis con l'intento di supportare Liquigas nel raccogliere informazioni utili per la rendicontazione della Capogruppo a partire dall'obbligo introdotto dalla CSRD (fiscal year 2025)

ESRS E2 - INQUINAMENTO	RIFERIMENTO AL TESTO	NOTE
ESRS 2 IRO-1 - Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati all'inquinamento	2.3 Inquinamento	
E2-1 - Politiche relative all'inquinamento	2.3 Inquinamento - strategia e politiche	
E2-2 - Azioni e risorse connesse all'inquinamento	2.3 Inquinamento	
	2.2 Cambiamenti climatici - Strategia e politiche	
E5-4 - Inquinamento di aria, acqua e suolo	2.3 Inquinamento	

ESRS E2 - INQUINAMENTO	RIFERIMENTO AL TESTO	NOTE
E2-5 — Sostanze preoccupanti e sostanze estremamente preoccupanti		Gli unici prodotti gestiti da Liquigas sono i medesimi che vengono commercializzati e non rientrano in queste categorie
E2-6 - Effetti finanziari attesi di impatti, rischi e opportunità legati all'inquinamento		Per quanto attiene gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti non sono stati descritti gli effetti finanziari attuali e previsti. Tali informazioni sono state raccolte per la realizzazione della gap analysis con l'intento di supportare Liquigas nel raccogliere informazioni utili per la rendicontazione della Capogruppo a partire dall'obbligo introdotto dalla CSRD (fiscal year 2025)

ESRS E5 - USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE	RIFERIMENTO AL TESTO	NOTE
ESRS 2 IRO-1 — Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti connessi all'uso delle risorse e all'economia circolare	2.4 Uso delle risorse ed economia circolare	
E5-1 — Politiche relative all'uso delle risorse e all'economia circolare	2.4 Uso delle risorse ed economia circolare - strategia e politiche	
E5-2 — Azioni e risorse relative all'uso delle risorse e all'economia circolare	2.4 Uso delle risorse ed economia circolare	
E5-3 - Obiettivi relativi all'uso delle risorse e all'economia circolare	2.4 Uso delle risorse ed economia circolare	
E5-4 — Flussi di risorse in entrata		Liquigas non compie attività di trasformazione, per cui non vi è ingresso di risorse utilizzate a fini produttivi
E5-5 — Flussi di risorse in uscita	2.4 Uso delle risorse ed economia circolare	
E5-6 - Effetti finanziari attesi derivanti da impatti, rischi e opportunità connessi all'uso delle risorse e all'economia circolare		Per quanto attiene gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti non sono stati descritti gli effetti finanziari attuali e previsti. Tali informazioni sono state raccolte per la realizzazione della gap analysis con l'intento di supportare Liquigas nel raccogliere informazioni utili per la rendicontazione della Capogruppo a partire dall'obbligo introdotto dalla CSRD (fiscal year 2025)

INFORMAZIONI SOCIALI	RIFERIMENTO AL TESTO	NOTE
ESRS 2 SBM-2 - Interessi e opinioni dei portatori d'interessi	3.1 La nostra energia per le persone - strategia e politiche	
ESRS 2 SBM-3 - Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	3.1 La nostra energia per le persone - condizioni di lavoro	
S1-1 - Politiche relative alla forza lavoro propria	3.1 La nostra energia per le persone - strategia e politiche	
S1-2 - Processi di coinvolgimento dei lavoratori propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti	3.1 La nostra energia per le persone - strategia e politiche	
S1-3 - Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni	3.1 La nostra energia per le persone - strategia e politiche	
S1-4 - Interventi su impatti rilevanti per la forza lavoro propria e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità rilevanti in relazione alla forza lavoro propria, nonché efficacia di tali azioni	3.1 La nostra energia per le persone - condizioni di lavoro, parità di trattamento e opportunità, formazione e sviluppo delle competenze, salute e sicurezza dei lavoratori	
S1-5 - Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	3.1 La nostra energia per le persone - condizioni di lavoro, parità di trattamento e opportunità, formazione e sviluppo delle competenze, salute e sicurezza dei lavoratori	
	1.3 L'analisi di materialità di Liquigas - gli obiettivi di sostenibilità	
S1-6 - Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa	3.1 La nostra energia per le persone - condizioni di lavoro	
S1-7 - Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa	3.1 La nostra energia per le persone - condizioni di lavoro	
S1-8 - Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale	3.1 La nostra energia per le persone - condizioni di lavoro	
S1-9 - Metriche della diversità	3.1 La nostra energia per le persone - parità di trattamento e opportunità	
S1-10 - Salari adeguati	3.1 La nostra energia per le persone - condizioni di lavoro	
S1-11 Protezione sociale	3.1 La nostra energia per le persone - condizioni di lavoro	
S1-13 - Metriche di formazione e sviluppo delle competenze	3.1 La nostra energia per le persone - formazione e sviluppo delle competenze	
S1-14 - Metriche di salute e sicurezza	3.1 La nostra energia per le persone - salute e sicurezza dei lavoratori	
S1-15 - Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata	3.1 La nostra energia per le persone - condizioni di lavoro	
S1-17 - Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani	3.1 La nostra energia per le persone - strategia e politiche	

ESRS S2 – LAVORATORI NELLA CATENA DEL VALORE	RIFERIMENTO AL TESTO	NOTE
ESRS 2 SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori d'interessi	3.2 I lavoratori sulla catena del valore - strategia e politiche	
ESRS 2 SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	3.2 I lavoratori sulla catena del valore - strategia e politiche	
S2-1 – Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore	3.2 I lavoratori sulla catena del valore - strategia e politiche	
S2-2 – Processi di coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore in merito agli impatti	3.2 I lavoratori sulla catena del valore - strategia e politiche	
S2-3 – Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori nella catena del valore di esprimere preoccupazioni	3.2 I lavoratori sulla catena del valore - strategia e politiche	
S2-4 – Interventi su impatti rilevanti lavoratori nella catena del valore e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti in relazione ai lavoratori nella catena del valore, nonché efficacia di tali azioni	3.2 I lavoratori sulla catena del valore – salute e sicurezza e condizioni di lavoro, benessere, pari opportunità e diritti dei lavoratori	
S2-5 – Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	3.2 I lavoratori sulla catena del valore – salute e sicurezza e condizioni di lavoro, benessere, pari opportunità e diritti dei lavoratori	

ESRS S3 – COMUNITÀ INTERESSATE	RIFERIMENTO AL TESTO	NOTE
ESRS 2 SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori d'interessi	3.4 La nostra energia per il territorio e le comunità - strategia e politiche	
ESRS 2 SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	3.4 La nostra energia per il territorio e le comunità - strategia e politiche	
S2-1 – Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore	3.4 La nostra energia per il territorio e le comunità - strategia e politiche	
S2-2 – Processi di coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore in merito agli impatti	3.4 La nostra energia per il territorio e le comunità - strategia e politiche	
S2-3 – Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori nella catena del valore di esprimere preoccupazioni	3.4 La nostra energia per il territorio e le comunità - strategia e politiche	
S2-4 – Interventi su impatti rilevanti lavoratori nella catena del valore e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti in relazione ai lavoratori nella catena del valore, nonché efficacia di tali azioni	3.4 La nostra energia per il territorio e le comunità – Accesso all'energia e sviluppo delle comunità off-grid	
S2-5 – Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	3.4 La nostra energia per il territorio e le comunità – Accesso all'energia e sviluppo delle comunità off-grid	
		1.3 L'analisi di materialità di Liquigas – gli obiettivi di sostenibilità

ESRS S4 – CONSUMATORI ED UTILIZZATORI FINALI	RIFERIMENTO AL TESTO	NOTE
ESRS 2 SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori d'interessi	4.1 I clienti al centro – strategia e politiche	
ESRS 2 SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	4.1 I clienti al centro – strategia e politiche	
S4-1 – Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali	4.1 I clienti al centro – strategia e politiche	
S4-2 – Processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali in merito agli impatti	4.1 I clienti al centro – strategia e politiche	
S4-3 – Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni	4.1 I clienti al centro – strategia e politiche	
S4-4 – Interventi su impatti rilevanti per i consumatori e gli utilizzatori finali e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti in relazione ai consumatori e agli utilizzatori finali, nonché efficacia di tali azioni	4.1 I clienti al centro – lotta all'abusivismo e sicurezza dei clienti, comunicazione e accesso a informazioni di qualità	
S4-5 – Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	4.1 I clienti al centro – lotta all'abusivismo e sicurezza dei clienti, comunicazione e accesso a informazioni di qualità	
		1.3 L'analisi di materialità di Liquigas – gli obiettivi di sostenibilità

#### INFORMAZIONI SULLA GOVERNANCE

G1- CONDOTTA DELLE IMPRESE	RIFERIMENTO AL TESTO	NOTE
ESRS 2 GOV-1 – Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	1.5 Una governance integrata	
ESRS 2 IRO-1 – Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	1.3 L'analisi di materialità di Liquigas	
G1-1 – Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese	4.1 Cultura ed etica d'impresa – integrità e trasparenza, attività di lobby, la gestione del rapporto con i fornitori	
G1-2 – Gestione dei rapporti con i fornitori	4.1 Cultura ed etica d'impresa – la gestione del rapporto con i fornitori	
G1-3 – Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva	4.1 Cultura ed etica d'impresa – integrità e trasparenza	
G1-4 – Casi accertati di corruzione attiva o passiva	4.1 Cultura ed etica d'impresa – integrità e trasparenza	
G1-6 – Prassi di pagamento	4.1 Cultura ed etica d'impresa – la gestione del rapporto con i fornitori	

# Colophon

## **Coordinamento Progetto Editoriale**

Direzioni Liquigas

HSE e Sostenibilità, Marketing  
and Customer Excellence, Public Affairs  
& Corporate Communication

## **Redazione**

Con il contributo di **ALTIS** advisory  
Spin-off dell'Università Cattolica del Sacro Cuore

## **Direzione Artistica e Progetto Grafico**

I MILLE

