Costruire valore, generare futuro.

Bilancio di sostenibilità 2025

LIQUIGAS

Indice

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 – 29



Valore per persone e territori

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

44 – 75



Valore per ambiente e risorse naturali

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

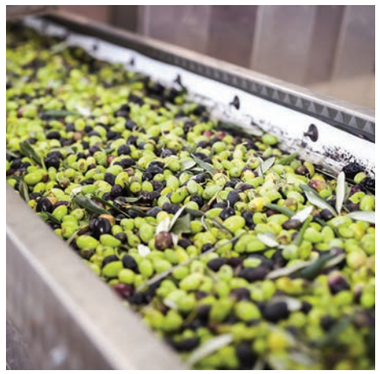
30 – 43



Valore per azienda e stakeholder

Cultura ed etica d'impresa

76 – 87



Appendice

Indice dei contenuti GRI
Indice dei contenuti ESRS

88 – 95



1. Informazioni generali

Lettera agli stakeholder

Anche nel 2025 Liquigas ha continuato a operare con l'obiettivo di garantire un accesso all'energia affidabile e sicuro supportando famiglie, imprese e territori in un contesto energetico e di mercato in continua evoluzione.

Presentiamo quest'anno la **14esima edizione del nostro Bilancio di Sostenibilità**, uno strumento attraverso cui intendiamo rendicontare in modo trasparente i risultati raggiunti e il percorso di miglioramento che perseguiamo sui temi ambientali, sociali e di governance. Anche per il 2025 abbiamo scelto di sviluppare il documento ispirandoci agli European Sustainability Reporting Standards (ESRS), proseguendo nel percorso di progressivo rafforzamento del nostro approccio alla rendicontazione di sostenibilità.

Tra i risultati più significativi raggiunti nel corso dell'anno, particolare rilevanza assume la **prima fornitura di BioGPL certificato ad Amplia**, società del Gruppo Autostrade per l'Italia: un traguardo importante che dimostra il potenziale di soluzioni energetiche rinnovabili già oggi disponibili nel contribuire concretamente alla progressiva decarbonizzazione dei consumi, valorizzando infrastrutture esistenti e accompagnando in modo pragmatico il percorso di transizione energetica.

Nel corso dell'anno abbiamo inoltre avviato un importante **percorso di evoluzione organizzativa**, finalizzato a rendere l'azienda più efficiente, rafforzare il coordinamento tra le diverse funzioni aziendali e adattare il nostro modello operativo alle trasformazioni che stanno interessando il settore energetico. Una revisione che riflette anche la **volontà di rafforzare ulteriormente il nostro orientamento al cliente**, rendendo la capacità di ascoltare, comprendere e rispondere in modo efficace ai suoi bisogni una leva sempre più centrale per l'evoluzione del business.

Coerentemente con questa direzione, nel 2025 abbiamo continuato a consolidare il nostro approccio alla Customer Experience, rafforzando gli strumenti di ascolto strutturato dei clienti, rafforzando il **programma Voice of Customer**, sviluppando i canali digitali e lavorando costantemente **al miglioramento dei servizi offerti** lungo tutti i principali punti di contatto con l'azienda.

In questo quadro si inserisce anche **Hack the Experience**, il primo hackathon aziendale promosso da Liquigas, che ha coinvolto diverse funzioni aziendali nello sviluppo di proposte concrete orientate al miglioramento dell'esperienza cliente, contribuendo a promuovere innovazione interna e collaborazione trasversale a supporto dell'evoluzione del business.

In parallelo, nel corso dell'anno abbiamo continuato a investire nello sviluppo delle competenze interne, attraverso percorsi di formazione tecnica e manageriale e il **consolidamento di strumenti di ascolto e confronto organizzativo**. Sono proseguite le attività dedicate alla diversity, equity & inclusion, con nuove iniziative di ascolto, coinvolgimento e sensibilizzazione che hanno contribuito a rendere più concreta la nostra attenzione verso inclusione e pari opportunità.

Particolare attenzione continua a essere dedicata al **tema della sicurezza**, che rappresenta un elemento imprescindibile per un'azienda che opera nel nostro settore. Nel corso del 2025 sono proseguite le attività di prevenzione, formazione e monitoraggio, attraverso oltre **9.000 ore di formazione dedicate e nuovi percorsi interattivi come il Safety Game**, con l'obiettivo di mantenere elevati standard di sicurezza in tutte le attività aziendali.

Siamo consapevoli che il settore energetico sta attraversando una fase di trasformazione profonda, che richiede alle imprese capacità di adattamento e una chiara visione strategica. È in questo contesto che Liquigas continua a portare avanti il proprio percorso di sostenibilità, con l'obiettivo di contribuire concretamente alla transizione energetica mantenendo al centro sicurezza, affidabilità operativa, innovazione e creazione di valore nel lungo periodo.

Buona lettura!



Giuseppe Fiorino
Amministratore Delegato di Liquigas S.p.A.

Highlights 2025

Temi ambientali

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

- → **18,5% di energia da fonti rinnovabili sul totale dei consumi**, in crescita rispetto al 16,4% del 2024.
- → **100% di energia elettrica consumata proveniente da fonti rinnovabili**, autoprodotta da pannelli fotovoltaici o acquistata tramite Garanzia d'Origine.
- → Riduzione delle **emissioni Scope 1 (-4,9% rispetto al 2024)** grazie al crescente utilizzo di biocarburanti e al rinnovo della flotta.
- → Prosegue la **decarbonizzazione della flotta** attraverso l'utilizzo di **biodiesel HVO** e l'introduzione di mezzi più efficienti.

Investiamo nella ricerca per offrire prodotti meno impattanti:

- → Prima fornitura di bioGPL sul mercato italiano **certificato ISCC Plus.**

Promuoviamo i principi dell'economia circolare:

- → Prosegue l'applicazione del **modello circolare** alla gestione dell'intero ciclo di vita di **bombole e serbatoi.**
- → Oltre il 78% dei rifiuti generati è stato avviato ad operazioni di recupero.

Temi sociali

Investiamo nella sicurezza, nel benessere e nello sviluppo delle persone:

- → Realizzata un'**analisi di clima** per individuare punti di forza e di miglioramento nelle politiche di gestione del personale.
- → **Oltre 12.000 ore di formazione** su salute e sicurezza, competenze digitali, manageriali e linguistiche (inglese).
- → **Istituzione del Sounding Board**, un gruppo di lavoro composto da dipendenti di diverse funzioni, con l'obiettivo di promuovere iniziative concrete sui temi dell'inclusione e pari opportunità.
- → **Rafforzamento della mobilità interna** attraverso il potenziamento del job posting.
- → **Estensione dell'accordo di smart working** ad altre sedi e categorie professionali.
- → **Potenziamento delle misure di welfare**, con aumento dei buoni pasto e delle indennità per il personale viaggiante.
- → Formazione interattiva sui temi di sicurezza (**"Safety Game"**).

Mettiamo al centro i nostri clienti:

- → Consolidamento della **Customer Excellence Program**, con evoluzione del modello organizzativo e incremento del livello di maturità CX.
- → Sviluppo del programma **Voice of Customer (VoC)**, con integrazione dei principali touchpoint della customer journey e ottimizzazione dell'esperienza cliente attraverso interventi concreti sui processi (es. comunicazione delle consegne e revisione del layout della fattura).
- → Rafforzamento dei **canali digitali e dei servizi self-service**, con crescita significativa degli utenti (oltre **55.000 utenti attivi sull'app e 80.000 profili online**) e introduzione di comunicazioni multicanale automatizzate.
- → Prosecuzione delle iniziative per la sicurezza e il contrasto all'abusivismo, con circa **34.700 dispositivi SPINCap installati.**
- → Prosecuzione dell'attività di installazione degli **Smart Meter** con **65.918 dispositivi installati** presso i nostri clienti.

Temi di governance

Svolgiamo le nostre attività con etica e integrità:

- → **0 casi di corruzione registrati nel 2025.**
- → **95% dei dipendenti con accesso a Workday** formati in materia di anticorruzione e **94% formato sui temi dell'antitrust.**
- → **Prosegue il progetto "Ambassador"** per la diffusione di una cultura dell'etica e dell'integrità aziendale.
- → **Rinnovo dell'iniziativa "Settimana dell'Etica e della Compliance".**
- → **Organizzazione di workshop trimestrali sul tema della Privacy.**

Ci impegniamo istituzionalmente per il futuro del gas liquido nel settore energetico:

- → **Circa 1.300 Comuni italiani** non metanizzati al centro delle nostre azioni di rappresentanza.
- → **Contributo tecnico e istituzionale** su **EPBD, ETS2, qualità dell'aria** e **biocombustibili**, in coordinamento con le associazioni di settore.
- → Rafforzamento del nostro impegno in ambito educativo con la ottava edizione del progetto **"1,2,3...Respira!"**

1.

Informazioni generali



1.1 Strategia e modello di business

FATTI E NUMERI CHIAVE

SBM-1 Strategia, modello aziendale e catena del valore

Nel processo di decarbonizzazione del settore edilizio, **GPL, GNL e le loro alternative rinnovabili – bioGPL e bioGNL** – rappresentano soluzioni già disponibili per ridurre le emissioni dei sistemi di riscaldamento domestico, soprattutto nei contesti non serviti da reti elettriche o di teleriscaldamento. Questi vettori energetici permettono una **transizione graduale,** evitando la sostituzione anticipata degli impianti e valorizzando tecnologie efficienti come le moderne caldaie a gas.

Il quadro normativo europeo attribuisce ai **combustibili rinnovabili** un ruolo rilevante nel percorso verso un'economia più **circolare e decarbonizzata,** riconoscendone anche il contributo alla riduzione della dipendenza dell'Unione dalle importazioni di combustibili fossili favorendo al contempo il rafforzamento dell'**autonomia energetica europea.**

In questo contesto si inserisce la **Strategia UE per la bioeconomia,** che individua nelle **bioenergie** uno strumento immediatamente disponibile per accompagnare la transizione energetica, rafforzare la sicurezza degli approvvigionamenti e sostenere l'autonomia strategica europea. Biocombustibili come **bioGPL e bioGNL** rappresentano soluzioni particolarmente efficaci, soprattutto per la decarbonizzazione dei settori cosiddetti hard to abate, grazie alla valorizzazione di residui agricoli e forestali, rifiuti organici e sottoprodotti biologici.

La strategia riconosce infatti che una quota significativa della biomassa utilizzata nell'Unione è oggi destinata alla produzione di energia, pari a circa il 29%, e che le bioenergie – come **biogas, biometano e biocarburanti avanzati** – svolgono un ruolo cruciale nei comparti difficili da elettrificare, come i trasporti pesanti, l'aviazione, il settore marittimo e alcune attività industriali. L'uso energetico della biomassa viene quindi confermato come leva strategica, soprattutto quando si basa su flussi residuali e secondari, limitando così le pressioni sulle risorse naturali.

In quest'ottica, un ruolo chiave per favorire l'ingresso dei biocombustibili sul mercato è svolto dallo **Union Database europeo,** attivo dal novembre 2024, che consente la **tracciabilità certificata dei biocombustibili,** garantendo che le materie prime provengano da fonti sostenibili e a minore impatto ambientale.

Un'opportunità di sviluppo per i biocombustibili è rappresentata dall'introduzione del sistema **ETS2,** il nuovo meccanismo europeo volto a ridurre le emissioni di CO_2 nei settori degli edifici, del trasporto su strada e della piccola industria, finora



meno coinvolti dalle politiche climatiche. Il sistema si affianca all'ETS già esistente (cosiddetto "ETS1"), operando in modo distinto e ampliando il perimetro di applicazione delle politiche di carbon pricing. Anche l'ETS2 si basa sul **principio del cap-and-trade:** l'Unione Europea stabilisce un limite complessivo alle emissioni e introduce un sistema di quote acquistabili sul mercato. L'obbligo di acquisto delle quote ricade sui soggetti che immettono combustibili al consumo, come gli operatori della distribuzione energetica, tra cui Liquigas, che devono acquistare quote in base alla CO_2 generata dai prodotti venduti. Questo meccanismo fa sì che il costo delle emissioni venga integrato nei prezzi dell'energia e dei carburanti. In questo modo si crea un incentivo economico: usare combustibili fossili diventa progressivamente più costoso, spingendo sia imprese sia consumatori verso soluzioni più sostenibili, come l'efficienza energetica o la mobilità a basse emissioni. L'introduzione del sistema è graduale: inizialmente è prevista una fase di monitoraggio delle emissioni; a partire dal 2028 sarà avviato il mercato delle quote, con l'obbligo per i fornitori di acquistarle e restituirle in funzione delle emissioni generate. Una volta a regime, il sistema diventerà progressivamente più stringente, con una riduzione del tetto alle emissioni e delle quote disponibili, contribuendo così al raggiungimento degli obiettivi climatici europei, in particolare la neutralità climatica entro il 2050.

Per attenuare gli effetti economici su famiglie e piccole imprese, l'ETS2 è accompagnato da un **Fondo sociale per il clima,** che finanzia interventi come la riqualificazione energetica degli edifici, sistemi di riscaldamento più efficienti e l'accesso a mezzi di trasporto meno inquinanti.

Sebbene l'ETS2 sia il provvedimento più rilevante per il mercato dei biocombustibili, l'Unione Europea ha sancito altre norme allo scopo di promuovere l'utilizzo di queste risorse rinnovabili come la **RED III,** che mira ad aumentare la quota di rinnovabili nel settore del riscaldamento di 1,1 punti percentuali all'anno tra il 2026 e il 2030; e l'**Hydrogen and Gas Decarbonisation Package** che promuove la transizione verso gas sostenibili e reti energetiche decarbonizzate, prevedendo il divieto, dal 2049, di nuovi contratti a lungo termine per il gas fossile e favorendo un progressivo abbandono delle fonti fossili nei prossimi decenni.

Nel loro insieme, queste misure delineano un quadro coerente in cui i **biocombustibili** assumono un ruolo strutturale nella strategia europea per l'autonomia energetica, la decarbonizzazione e la sostenibilità di lungo periodo.

Il mercato del GPL è stato valutato **39,71 miliardi di dollari nel 2025** e si stima che entro il 2034 potrebbe raggiungere i 52 miliardi di dollari con un CAGR del 4,3% durante il periodo di previsione (2026-2031)[1].

In Italia, il GPL mantiene un ruolo chiave, sostenuto da oltre **3,1 milioni di veicoli GPL**[2] e circa **4.000 distributori** attivi[3]. È impiegato anche per riscaldamento domestico e nelle applicazioni industriali, soprattutto nel **Sud e nelle isole**[4]**.**

Sul fronte del GNL, l'Institute for Energy Economics and Financial Analysis (IEEFA)[5] ha stimato che entro il 2030 i consumi di gas diminuiranno del 14% così come le importazioni di gas da paesi extra-UE scenderanno del 20% nonostante la crescita della capacità di rigassificazione dell'UE.

In questo contesto, il consumo nazionale di gas naturale nel 2025 è stato di **63,1 miliardi di metri cubi** in rialzo rispetto l'anno precedente del 2,1% con un conseguente aumento delle importazioni del 3,6 %[6]. Il 26 maggio 2025 è entrato in esercizio il nuovo terminale di rigassificazione dell'FSRU di Ravenna, il quale ha portato la capacità complessiva nazionale di rigassificazione a raggiungere 28 miliardi di metri cubi[7].

L'alternativa alle importazioni di gas naturale consiste nel biogas (da cui si ricava il bioGNL) il quale come materia prima non sfrutta i giacimenti fossili ma i rifiuti organici. Oggi, come emerge dall'European Biogas Association Statistical Report 2025[8], il settore del biogas sta già fornendo **19 miliardi di metri cubi** di gas rinnovabile all'Europa. L'attuale produzione europea copre il 6% del consumo totale di gas dell'UE. Il solo biometano ha superato i **5,2 miliardi di metri cubi** dei quali 4,3 prodotti in Europa grazie all'operatività di oltre **1.600 impianti.** Il residuo della produzione, ovverosia il digestato, ha potenzialmente la capacità di sostituire il 17% dei fertilizzanti europei a base di azoto con un aumento che può toccare il 65% entro il 2040.

[1] *Market Data Forecast, Europe LPG Market Size Report 2024–2033, www.marketdataforecast.com/market-reports/europe-liquefied-petroleum-gas-market*
[2] *Il Sole 24 Ore (Luglio 2026), https://www.ilsole24ore.com/art/crollano-auto-gas-ma-tecnologia-resta-importante-l-italia-AJ04yaK*
[3] *Idem*
[4] *Energas, https://energasq8.it/gpl-trend-mercato/*
[5] *IEEFA (Maggio 2026), https://ieefa.org/european-lng-tracker*
[6] *QualEnergia (Febbraio 2026), https://www.qualenergia.it/articoli/consumi-gas-italia-2025-un-terzo-gnl/*
[7] *Enerdata (Marzo 2025), https://www.enerdata.net/publications/daily-energy-news/snam-receives-5-bcmyear-fsru-its-ravenna-lng-import-terminal-italy.html*
[8] *European Biogas Association (Dicembre 2025), https://www.europeanbiogas.eu/news/eba-statistical-report-2025/*



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, posiamo 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 l’azienda 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 Liquipibigas 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, operante a livello mondiale dal 1896 nella commercializzazione di GPL e GNL servendo 30 milioni di clienti in 25 Paesi. A sua volta SHV Energy è parte di SHV Holdings. Oltre al GPL, SHV Energy distribuisce GNL su piccola scala e sta progressivamente aumentando la quota di bioGPL in mercati selezionati. Questo impegno è portato avanti da oltre 13.000 dipendenti a livello globale.



Il nostro modello di business

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

Oggi, siamo il leader nazionale nella distribuzione di GPL e GNL, in bombole e serbatoi. Siamo presenti sul territorio attraverso oltre 30 stabilimenti e depositi, circa 50 uffici vendita e una vasta rete di oltre 5.000 rivenditori di bombole e deteniamo una quota di mercato di circa il 20%. La nostra flotta si compone di oltre 200 autobotti di proprietà ad erogazione computerizzata, abbiamo un terminale ferroviario e due terminali marittimi e contiamo oltre 360.000 clienti in ambito domestico e industriale, con un valore economico generato di circa 590 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.**
  Trasportiamo il gas dai nostri stabilimenti e depositi fino al cliente finale con modalità diverse a seconda del prodotto. Il trasporto primario, dai depositi costieri ai nostri impianti, è interamente affidato a trasportatori terzi. Il trasporto secondario viene invece gestito con mezzi propri per la maggior parte del prodotto sfuso, che consegniamo tramite autobotti direttamente nei serbatoi di varia capacità installati presso i clienti. Le bombole, invece, vengono riempite nei nostri stabilimenti e poi affidate a trasportatori e rivenditori terzi, che ne curano la distribuzione fino all’utilizzatore finale.
- → **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.

Evoluzione organizzativa e trasformazione del modello operativo

Nel corso del 2025 Liquigas ha avviato un ampio processo di riorganizzazione aziendale finalizzato a sostenere la trasformazione digitale, migliorare l'efficienza dei processi interni e rafforzare l'orientamento al cliente.

Il cambiamento principale ha riguardato l'istituzione della nuova **Direzione Business Transformation,** concepita come struttura di coordinamento trasversale dei principali progetti strategici dell'azienda. La Direzione integra le attività di Customer Experience, Program Management Office, Analytics e Business Operations, con l'obiettivo di favorire un approccio maggiormente data driven, rafforzare la collaborazione tra funzioni e supportare una gestione più strutturata dei processi di trasformazione.

Parallelamente, anche la **Direzione Sales** è stata interessata da un importante percorso di evoluzione organizzativa. Le attività di **Customer Service** sono state riorganizzate per favorire una maggiore integrazione tra le sedi e una gestione più omogenea dei processi operativi. Sono stati inoltre introdotti nuovi ruoli di coordinamento per rafforzare la continuità gestionale e il supporto alle attività di front line. Nel segmento bombole è stata istituita una responsabilità dedicata alla pianificazione logistica, con l'obiettivo di migliorare l'efficienza distributiva e il presidio dei flussi operativi. Contestualmente, è stata creata la **nuova funzione Sales Excellence,** finalizzata a diffondere prassi commerciali uniformi, valorizzare l'utilizzo dei dati e sostenere il miglioramento continuo delle performance commerciali.

Nello stesso quadro evolutivo è stata inoltre introdotta una **nuova area dedicata alla Retention,** incaricata di rafforzare la fidelizzazione della clientela e contribuire al miglioramento dei processi di servizio.

All'interno di questa evoluzione, la **funzione Marketing** continua a operare in stretta integrazione con la Direzione Sales, contribuendo allo sviluppo dell'esperienza cliente e al coordinamento delle attività commerciali e di comunicazione.

Anche la **Direzione Operations** ha consolidato il proprio modello organizzativo, confermando una struttura orientata alla sicurezza, alla qualità e alla continuità del servizio. Le attività operative si articolano tra gestione degli stabilimenti e delle manutenzioni, attività tecniche, supply e trading, pianificazione e distribuzione, con l'obiettivo di garantire efficienza operativa, presidio degli asset e conformità normativa lungo tutta la catena distributiva.

Nel complesso, l**a riorganizzazione intrapresa riflette la volontà di Liquigas di dotarsi di un modello organizzativo più integrato, agile e orientato all'innovazione,** coerente con l'evoluzione del business e con le trasformazioni in corso nel settore energetico.

Le nostre soluzioni energetiche

Forniamo energia affidabile a famiglie e imprese con esigenze energetiche **off-grid,** dove l'elettricità non è praticabile o le reti di gas naturale non sono disponibili. Le nostre soluzioni includono il GPL (gas di petrolio liquefatto) e il GNL (gas naturale liquefatto).

Parallelamente, stiamo rafforzando il nostro impegno nei combustibili derivanti da fonti rinnovabili, come il bioGPL e il bioGNL.

GPL

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[9].

[9] *Federchimica Assogasliquidi*

GNL

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[10].

I biocombustibili

In linea con la visione del Gruppo SHV Energy, Liquigas persegue l'obiettivo di **sostituire progressivamente i combustibili fossili** con alternative rinnovabili a minor impronta di carbonio come il bioGPL e il bioGNL. Queste soluzioni si inseriscono in un contesto di continuità operativa e logistica, grazie alla loro compatibilità con le infrastrutture esistenti e alla possibilità di essere adottate in tempi rapidi.

Nel 2023, Liquigas ha incaricato il Politecnico di Milano di sviluppare uno studio preliminare finalizzato al confronto delle performance ambientali di GPL, GNL e delle rispettive varianti bio based. I risultati hanno dimostrato che la filiera del bio-GPL da grassi animali evidenzia, rispetto alla corrispondente filiera fossile, performance ambientali migliori in 7 dei 16 indicatori valutati tra cui: cambiamento climatico, assottigliamento dell'ozono stratosferico, formazione di ozono fotochimico, tossicità cancerogena, ecotossicità, uso di acqua e impiego di risorse energetiche fossili. In tali categorie, la riduzione dell'impatto si colloca tra il 12% e il 77%, grazie all'utilizzo di una biomassa oleosa al posto del petrolio, con benefici sia in fase di approvvigionamento (estrazione fossile evitata) sia in fase di combustione (emissioni di CO_2 biogenica). In particolare, per l'indicatore cambiamento climatico si è registrato una riduzione del 55%. Per quanto riguarda invece la filiera del bio-GNL, il confronto con l'analogo percorso fossile risulta favorevole in 3 categorie: cambiamento climatico (–44%), formazione di ozono fotochimico (–17%) e uso di risorse energetiche fossili (–52%). I benefici più contenuti sono riconducibili alla modalità di liquefazione del bioGNL.

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 meno impattante e vantaggiosa per l'ambiente ed anche facile da immagazzinare e trasportare.

BIO GNL

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.

[10] *Idem*

Il nostro contributo alla transizione energetica

La transizione energetica richiede **soluzioni concrete, graduali e accessibili,** capaci di ridurre le emissioni climalteranti senza compromettere la sicurezza e la continuità dell'approvvigionamento energetico, in particolare nei territori non serviti dalle reti tradizionali.

Accesso all'energia e sviluppo delle comunità off-grid

In Italia, **una quota significativa della popolazione vive in territori non metanizzati** o con accesso limitato alle reti energetiche convenzionali. Parliamo di oltre **1.300 comuni**[11], in prevalenza situati in aree montane, rurali o insulari.
In questi contesti, garantire l'accesso a un'energia pulita, sicura ed efficiente è una sfida logistica, tecnica e ambientale.

Liquigas risponde a questa esigenza attraverso un **modello di distribuzione indipendente** dalla rete nazionale, in grado di portare energia anche nei **luoghi più remoti del Paese.** Grazie a **soluzioni flessibili** basate su bombole, serbatoi e reti canalizzate, garantiamo continuità e affidabilità energetica a cittadini, imprese, attività artigianali e turistiche, contribuendo concretamente allo sviluppo delle comunità locali.

L'utilizzo di **GPL e GNL** rappresenta, in questi territori, una **risposta concreta per sostituire fonti più impattanti** come il gasolio e altre soluzioni ad alta intensità carbonica, contribuendo a ridurre le emissioni, migliorare la qualità dell'aria e favorire il benessere delle persone. Questa riduzione può essere ancora maggiore attraverso l'utilizzo di bioGPL e bioGNL sui quali Liquigas sta investendo negli ultimi anni (si veda paragrafo successivo).

Questo approccio si inserisce in una visione più ampia di **transizione energetica inclusiva,** che punta ad accompagnare famiglie e imprese verso fonti più moderne ed efficienti, migliorando la sostenibilità ambientale e le condizioni di vita, anche nei contesti meno serviti.

Ogni impianto viene realizzato nel rispetto del paesaggio e delle caratteristiche ambientali locali, ed è supportato da un'assistenza tecnica attiva 24 ore su 24, 7 giorni su 7. Portare energia dove altri non arrivano è il nostro impegno quotidiano: un impegno che guarda al futuro delle comunità e alla salute del pianeta.

Accompagnamento delle aziende industriali verso soluzioni meno impattanti

Quando si parla di transizione energetica, spesso l'attenzione si concentra sui consumatori privati, ma è fondamentale considerare il ruolo delle aziende industriali, responsabili di una parte significativa delle emissioni.

In questo ambito nel 2025 è stato raggiunto un traguardo storico: Liquigas ha infatti annunciato il primo contratto di fornitura bioGPL, avviando una collaborazione con **Amplia Infrastructures,** azienda del Gruppo Autostrade per l'Italia che ha adottato il biocombustibile per uno dei suoi stabilimenti industriali. Grazie a questa soluzione, è stato possibile ridurre le emissioni di CO_2 fino all'80% rispetto al GPL tradizionale, senza dover modificare gli impianti esistenti[12].

Questo tipo di intervento non solo migliora la sostenibilità ambientale, ma permette anche alle aziende di risparmiare sui costi energetici e di essere pronte per le certificazioni ambientali richieste dalla normativa europea.

In generale, il passaggio a fonti come il GNL o il BioGPL porta benefici evidenti: una riduzione significativa delle emissioni di particolato, ossidi di azoto (NOx), zolfo (SOx) e anidride carbonica (CO_2) rispetto ad altre fonti come pellet e olio combustibile[13]. Inoltre, queste soluzioni sono spesso più economiche rispetto alle fonti fossili tradizionali, garantendo un ritorno economico.

> *Siamo entusiasti di annunciare il nostro primo contratto di fornitura di bioGPL, un'energia innovativa che permette alle aziende di adottare soluzioni più sostenibili, sia da un punto di vista ambientale che di investimento per la transizione energetica. Questa iniziativa, frutto della collaborazione tra Liquigas e Amplia, dimostra come innovazione e sostenibilità possano integrarsi perfettamente, offrendo al settore infrastrutturale strumenti concreti per ridurre l'impatto ambientale.*
>
> **Giuseppe Fiorino,**
> Amministratore Delegato di Liquigas

[11] https://www.greenplanner.it/2016/10/18/distribuzione-gas-comuni-italiani/
[12] https://www.liquigas.it/blog/notizie-su-liquigas/prima-consegna-bio-gpl-amplia
[13] *Dati emersi da due studi commissionati al Gruppo di ricerca AWARE del Politecnico di Milano*

IL CASO STUDIO DELL'IMPIANTO GNL DI PAPIRO SARDA

Un esempio virtuoso di transizione energetica nel settore industriale è rappresentato da Papiro Sarda, un'azienda situata a Macchiareddu, in Sardegna, che si occupa di riciclo della carta. L'adozione di un impianto alimentato a GNL, fornito e gestito da Liquigas, ha consentito all'azienda di sostituire l'olio combustibile precedentemente utilizzato, beneficiando del maggiore potere calorifico del nuovo combustibile e ottenendo una riduzione del 29% delle emissioni di CO2. L'introduzione del GNL ha portato anche altri vantaggi significativi: la qualità dell'aria è migliorata (grazie alla riduzione delle emissioni di particolato e di inquinanti come SOx e NOx), i costi relativi agli oneri previsti dal sistema ETS II sono diminuiti del 13% e l'azienda ha rafforzato il proprio ruolo nella filiera del riciclo locale, contribuendo concretamente all'economia circolare.

Questo progetto è un esempio concreto di come le aziende possano fare la differenza, adottando tecnologie più pulite e sostenibili senza rinunciare alla competitività.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.



1.2 L'analisi di materialità di SHV Energy

L'evoluzione di una storia ambiziosa

IRO-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 è un'attività fondamentale per identificare i rischi, le opportunità e gli impatti connessi alla sostenibilità nelle sue tre dimensioni – ambientale, sociale e di governance (ESG). Si tratta di un processo a duplice valenza: da un lato consente di individuare i temi rilevanti per gli stakeholder; dall'altro permette di trasformarli in oggetto di una rendicontazione trasparente, efficace e strategica. La materialità, infatti, significa riflettere sui punti di forza e di debolezza dell'organizzazione, affinché questa possa non solo affrontare in modo resiliente i cambiamenti del contesto, ma anche coglierne le opportunità.

In questo contesto, **Liquigas recepisce integralmente l'analisi di doppia materialità condotta dalla capogruppo SHV Energy** nel 2025, in coerenza con il quadro degli **European Sustainability Reporting Standards (ESRS)** previsti dalla **Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD).** SHV Energy in quanto soggetta agli obblighi di rendicontazione ha condotto una valutazione sistematica dei temi ESG, con l'obiettivo di identificare quelli materiali sia per gli impatti generati sull'ambiente, la società e le persone (materialità d'impatto), sia per gli effetti che questi temi possono avere sulle performance economico-finanziarie dell'organizzazione (materialità finanziaria).

Per un approfondimento sugli impatti, i rischi e le opportunità individuati come rilevanti nell'ambito della materialità, si rimanda direttamente al Sustainability Report 2025 di SHV Energy[14].

L'esito dell'analisi ha portato alla definizione di **nove tematiche materiali,** selezionate per la loro rilevanza strategica e allineate al quadro ESRS:

Ambientale	Sociale	Governance	Entity Specific
· E1 - Cambiamento climatico · E5 - Economia circolare	· S1 - Salute e sicurezza · S1 - Formazione e sviluppo · S1 - Diversità, equità e inclusione · S4 - Consumatori e utilizzatori finali	· G1 - Anti-corruzione · G1 - Attività politiche e di lobbying	· Accesso a energie più pulite

[14] *https://www.shvenergy.com/our-impact/sustainability-reports*

Come riportato in tabella, la maggior parte delle tematiche è direttamente riconducibile agli standard previsti dagli ESRS; solo il tema dell'accesso a energie più pulite è considerato un tema specifico dell'impresa (entity-specific), che riflette la visione strategica e settoriale di SHV Energy.

Queste tematiche guidano le priorità ESG del Gruppo e costituiscono la base anche per il presente bilancio di sostenibilità di Liquigas, che ha scelto di **allineare il proprio reporting al quadro ESRS, utilizzando l'analisi di materialità di SHV Energy come riferimento.** Questa scelta garantisce coerenza con la strategia e le future evoluzioni normative, rafforzando il contributo di Liquigas agli obiettivi comuni del Gruppo in materia di sostenibilità.

Allo stesso tempo, il recepimento dell'analisi di materialità avviene con la dovuta attenzione alle **specificità del contesto italiano.** Un esempio rilevante è il **tema della lotta all'abusivismo,** che per Liquigas rappresenta una priorità strategica fortemente legata al mercato nazionale. Questo aspetto è trattato all'interno del presente bilancio nel capitolo "I clienti al centro" e si collega anche al tema associato allo standard S4 "Consumatori e utilizzatori finali", in quanto esprime l'impegno dell'azienda nel garantire legalità, trasparenza e protezione per i consumatori.



Gli obiettivi di sostenibilità

Nel 2021 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 del Gruppo sono infatti ben rappresentate dagli obiettivi e dalle azioni portate avanti nel corso di questi anni.

Nel biennio 2026–2027, Liquigas definirà i propri obiettivi al 2030, in coerenza con la strategia di SHV Energy, gli esiti della materialità e l'evoluzione del quadro normativo, tenendo conto delle specificità del contesto italiano.

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

Tematica rilevante per SHV Energy	Dimensione	SDGs	Obiettivi al 2025	A che punto siamo
S1 - Salute e sicurezza S4 - Consumatori e utilizzatori finali	Liquigas garantisce la salute e la sicurezza lungo tutte le fasi della catena del valore	3; 8; 11	Zero infortuni (2025)	**Liquigas per la sicurezza delle persone:** · Installati 34.700 SPINCap, di cui circa 2.700 nel 2025 **Liquigas per la sicurezza dei trasportatori:** · **Corso di formazione sulla guida sicura e consapevole,** che ha coinvolto fino ad oggi 122 autisti dipendenti, esteso nel 2024 anche ai responsabili di stabilimento e ai membri dell'Extended Leadership Team. · Completata **l'installazione di black box** su tutte le autobotti di proprietà **Liquigas per la sicurezza dei dipendenti:** · Percorso formativo "Safety Games" mirato al potenziare le competenze dei lavoratori in materia di sicurezza sfruttando il concetto di gamification Indice di frequenza infortuni (n° infortuni / ore lavorate) * 200.000: · 3.47 al 2016 · 1.38 al 2025 · Infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (esclusi i decessi): 0 nel 2025
E1 – Cambiamento climatico E5 – Uso delle risorse ed economia circolare	Liquigas migliora la qualità dell'aria e agisce rispetto al cambiamento climatico	3; 7; 11; 12; 13	25% di riduzione delle emissioni CO_2e rispetto al 2019.	**Riduzione delle emissioni equivalenti di CO_2e periodo 2019-2025:** Scope 1 + 2: -32% **Ridefinizione del piano di transizione:** Nel corso del periodo di validità del Piano Strategico di Sostenibilità 2021–2025, SHV Energy ha introdotto un nuovo sistema di monitoraggio delle emissioni di gas a effetto serra a livello di business unit, tra cui Liquigas. L'adozione di questo strumento costituirà la base per la revisione del piano di transizione della capogruppo, il cui completamento è previsto nel 2026. Nell'ambito di tale aggiornamento saranno definiti target specifici e puntuali di riduzione delle emissioni anche per Liquigas.
E1 – Cambiamento climatico E5 – Uso delle risorse ed economia circolare	**Liquigas migliora la qualità dell'aria e agisce rispetto al cambiamento climatico**	3; 7; 11; 12; 13	25% di riduzione delle emissioni CO_2e rispetto al 2019	**Riduzione dell'impatto ambientale interno all'organizzazione** · Acquisto di energia elettrica attraverso contratti con garanzia d'origine e autoproduzione di energia elettrica da pannelli fotovoltaici · Prosegue l'attività di rinnovamento della flotta aziendale con veicoli sempre più ecologici (carrelli elevatori, autobotti, vetture aziendali). · Prosegue il progetto di ottimizzazione delle tratte per ridurre gli impatti ambientali associati al trasporto. · Nel 2025 la quota di energia da fonti rinnovabili è salita al 18,5%, grazie soprattutto all'aumento dell'uso di biocarburante HVO nei veicoli commerciali. **Sostegno alle politiche pubbliche** · Sono stati svolti degli studi (LCA) su combustibili tradizionali e bio (bioGPL e bioGNL) in collaborazione con il Politecnico di Milano. ·Commercializzazione nel 2025 della prima fornitura di bioGPL sul mercato italiano, certificato secondo lo schema ISCC PLUS
Accesso a energie più pulite	**Liquigas dà valore all'industria italiana**	8	100% offerta di energia nei comuni non metanizzati e difficilmente metanizzabili (2025)	Liquigas prosegue nel suo supporto alle comunità non metanizzate tramite la proposta di soluzioni energetiche alternative.
G1 - Attività politiche e di lobby S4 - Consumatori e utilizzatori finali G1 - Anticorruzione	**Liquigas promuove la legalità**		50% di riduzione dei riempimenti abusivi (2025) 100.000 ragazzi formati (2025)	**Sviluppo di prodotti a supporto della legalità** · Proseguono le denunce e le investigazioni dei comportamenti illegittimi a sostegno delle istituzioni. **Educazione alla legalità** · Prosegue l'integrazione dei contenuti di sensibilizzazione della sicurezza e alla legalità nei progetti di educazione come "1,2,3... Respira!". Al 2025 il progetto ha raggiunto 337.000 ragazzi e quasi 4300 scuole in tutto il Paese.
S1 – Formazione e sviluppo, Diversità, equità e inclusione	**Le persone di Liquigas abilitatori del cambiamento**		100 % del personale testimone della nostra cultura	**Cultura dell'innovazione e Sostenibilità** · Rafforzamento della governance nella gestione dell'innovazione e sostenibilità. **Benessere dei dipendenti** · Introduzione del Premio di Partecipazione · Introduzione del lavoro agile in modo stabile · Miglioramento dell'offerta di welfare **Parità di trattamento e opportunità** · 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. · Avvio del programma Taking the stage per favorire l'empowerment femminile

1.3 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.)	Descrizione e risultato dell'engagement
Clienti privati	MyLiquigas App, Customer Center, sito web, social media, video tutorial	L'evoluzione digitale dei canali di contatto ha migliorato l'accessibilità e la gestione autonoma da parte dei clienti, in particolare attraverso la MyLiquigas App. I video tutorial presenti anche nei punti vendita supportano un uso corretto e sicuro dei prodotti. Le attività sono in linea con l'obiettivo strategico di migliorare la customer experience e aumentare l'interazione digitale.
Clienti corporate	Incontri commerciali, assistenza tecnica, progetti pilota, audit	Il rapporto con i clienti corporate è gestito in modo diretto e consulenziale, con un confronto continuo sui bisogni specifici, anche in termini di sicurezza degli impianti, per cui Liquigas realizza audit periodici. L'interlocuzione è anche occasione per presentare soluzioni personalizzate e supportare percorsi di efficienza energetica. I clienti corporate rappresentano un interlocutore strategico nell'evoluzione dell'offerta di Liquigas, anche in relazione all'introduzione di nuovi combustibili come il bioGPL, per cui nel 2024 sono state avviate le prime trattative.
Partner Commerciali	Riunioni, Codice di Condotta Business Partner	La collaborazione attiva consente di individuare soluzioni innovative per rafforzare la sostenibilità nella catena del valore, migliorare la sicurezza e contribuire a una mobilità e industria più sostenibili.
Gas suppliers	Riunioni, partnership	Attività di confronto sui nuovi combustibili (es. bioGPL), sulle forniture e sulle prospettive di decarbonizzazione comuni, anche nell'ambito dei progetti sperimentali condotti con centri di ricerca.
Fornitori di servizi	Contratti, audit, codice di condotta dei fornitori	I fornitori di servizi critici (es. trasporti, manutenzione) sono gestiti attraverso una contrattualistica strutturata e soggetti a audit e verifiche periodiche, in particolare in ambito HSE. L'adozione del Codice di Condotta Fornitori rafforza il presidio etico e operativo, garantendo che i partner rispecchino i valori di sicurezza, qualità e integrità promossi da Liquigas lungo la catena di fornitura.

Stakeholder	Modalità di dialogo (survey, face to face meeting, forum etc.)	Descrizione e risultato dell'engagement
Comunità Locali – scuole	Progetto "1,2,3...Respira!"	Grazie al concorso, gli studenti sviluppano progetti creativi su temi ambientali, che permettono di aumentare la consapevolezza e l'attenzione su questo argomento.
Comunità Locali – amministrazioni e associazioni	Riunioni, iniziative congiunte	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, tavoli tecnici, progetti congiunti	Stretta collaborazione con Istituti di Ricerca, come Innovhub, per promuovere studi specifici utili allo sviluppo di soluzioni a minor impatto e aumentare la consapevolezza dei vantaggi dei prodotti Liquigas.
Dipendenti	Survey, riunioni, focus group, Istituto Paritetico Aziendale (IPA)	I dipendenti vengono frequentemente consultati per individuare eventuali problemi o lacune su cui Liquigas può intervenire.
Investitori del Gruppo SHV	Riunioni e condivisione di report	Condurre incontri sui progressi della sostenibilità per renderli consapevoli delle performance di sostenibilità dell'azienda, allineando visione e strategie.



1.4 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	Mehmet Nuri Buyukmirza	Uomo
Amministratore delegato	Giuseppe Fiorino	Uomo
Consigliere delegato	Claudio Bianchi	Uomo
Consigliere	Mark George Wolt	Uomo
Consigliere	Glaura Hadje Kartalian Grandi	Donna



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, un gruppo di lavoro che coinvolge 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.

Le riunioni del Leadership Team si svolgono con cadenza mensile.

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.

In ambito ESG, spetta all'Amministratore Delegato la revisione e l'approvazione dell'analisi di materialità e del Bilancio di Sostenibilità. Dal 2025 all'interno di Liquigas è presente un **Comitato CSRD** presieduta da un membro di Liquigas il cui compito consiste nel raccogliere le informazioni qualitative e quantitative utili per lo sviluppo del Bilancio di Sostenibilità di SHV Energy in coordinamento con i Dipartimenti presenti in Liquigas.

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 con l'unica eccezione dell'Amministratore Delegato, il quale ha una componente variabile della remunerazione connessa a un obiettivo legato all'ambito della sicurezza (indice di frequenza degli infortuni) e al cambiamento climatico (riduzione delle emissioni scope 1 e 2). 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.

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

1.5 La creazione di valore economico e la distribuzione agli stakeholder

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

Nel 2025, il fatturato di Liquigas si mantiene sostanzialmente stabile rispetto all'anno precedente, attestandosi a circa 544 milioni di euro (-1,5%). Il contenimento di alcune voci di costo ha contribuito a generare un utile netto di oltre 34 milioni di euro, in crescita del 22,9% rispetto al 2024.

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	31.12.2024	31.12.2025
Valore economico generato	**€**	**583.202.298**[15]	**585.534.885**	**586.742.668**
Valore economico trattenuto	**€**	**56.042.885**	**61.416.135**	**77.225.709**
Valore economico distribuito	**€**	**527.159.413**	**524.118.750**	**509.516.959**
Fornitori	€	460.591.390	456.670.967	438.357.219
Collaboratori	€	52.221.321	50.645.277	54.621.594
Finanziatori	€	5.924.013	5.483.702	4.796.010
Azionisti	€	0	0	0
Pubblica Amministrazione	€	8.228.596	11.239.289	11.659.855
Comunità	€	194.094	79.515	82.281

[15] *Il dato è stato riesposto a seguito di una correzione*

1.6 Approfondimento metodologico: criteri di redazione

BP-1 Criteri generali per la redazione della dichiarazione della sostenibilità
BP-2 Informativa in relazione a circostanze specifiche

Il presente **Bilancio di Sostenibilità** è un documento redatto su base volontaria da Liquigas S.p.A. ispirato agli **European Sustainability Reporting Standards (ESRS),** emanati da **EFRAG** nell'ambito della Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Sebbene Liquigas non rientri attualmente tra i soggetti obbligati alla rendicontazione ai sensi della CSRD, è parte del Gruppo **SHV Energy** il quale è soggetto all'obbligo di reporting.

Il report si ispira alla **metodologia adottata da SHV Energy,** adeguandola al contesto nazionale e alle specificità operative di Liquigas. Gli **Standard ESRS trattati** sono stati selezionati sulla base dell'**analisi di doppia materialità** condotta dalla capogruppo, descritta nel paragrafo "1.2 L'Analisi di materialità di SHV Energy".

Eventuali **limitazioni di perimetro** o **cambiamenti nella metodologia di calcolo** sono indicate nei singoli paragrafi relativi agli standard ESRS di riferimento.
I dati relativi alle **emissioni di gas serra (GHG Scope 1, 2 e 3)** sono elaborati in conformità con il **GHG Protocol.** Inoltre, il bilancio è redatto con **riferimento ai GRI Standards – Universal Version.**

Salvo diversa indicazione, tutte le informazioni contenute nel documento si riferiscono a **Liquigas S.p.A.** e sono aggiornate al **31 dicembre 2025.** Dove disponibile, è fornito anche il dato relativo al 2024 e al 2023, al fine di agevolare il confronto tra annualità.

Infine, **nessuna informazione relativa a proprietà intellettuale, know-how o risultati derivanti da processi di innovazione** è stata omessa nella redazione del presente documento.



2.

Valore per ambiente e risorse naturali



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 entro la fine del secolo. La 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.

Come già menzionato nell'introduzione a partire dal 2025 è iniziata la fase di monitoraggio e rendicontazione delle emissioni secondo quanto previsto dal sistema ETS2[16].

Liquigas in quanto operatore attivo nella commercializzazione di combustibili destinati alla combustione nel settore edilizio e nel trasporto su strada (per quanto riguarda la distribuzione del gas via gomma) è coinvolta nell'applicazione di questa nuova normativa.

In questo contesto, i combustibili di nuova generazione di origine sintetica e biologica (biocombustibili) – quali biometano, bioGNL e bioGPL – assumono un ruolo strategico. L'utilizzo di questi combustibili in sostituzione di quelli fossili può contribuire alla riduzione delle emissioni di gas a effetto serra lungo il ciclo di vita. Ciò è riconducibile al fatto che l'anidride carbonica rilasciata durante la combustione deriva dal carbonio precedentemente assorbito dalla biomassa nel corso della sua formazione, configurandosi pertanto come emissione biogenica. Inoltre, la trasformazione degli scarti organici in materia prima seconda per la produzione di combustibili è un esempio virtuoso di implementazione dei principi di economia circolare. Liquigas in questi anni ha investito sull'acquisto e sulla distribuzione di queste tipologie di biocombustibili raggiungendo nel 2025 l'obiettivo di avviare la commercializzazione di bioGPL certificato.

Coerentemente con questo scenario, il percorso di decarbonizzazione della flotta aziendale avviato da Liquigas prevede un impiego crescente di biodiesel HVO e un costante rinnovamento del parco mezzi, attraverso l'acquisto di autobotti di nuova generazione e di veicoli ibridi o compatibili con l'utilizzo di biodiesel HVO.

[16] *https://www.ets.minambiente.it/NovitaEUETS/ETS2*



STRATEGIE 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.

L'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 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

Il nostro impegno e i nostri risultati nel 2025, in breve:

- → **18,5% di energia da fonti rinnovabili sul totale dei consumi,** in crescita rispetto al 16,4% del 2024
- → **100% di energia elettrica consumata da fonti rinnovabili,** autoprodotta da pannelli fotovoltaici o acquistata attraverso contratti con Garanzia d'Origine
- → Riduzione delle **emissioni Scope 1 (-4,9% rispetto al 2024)** grazie al crescente utilizzo di biocarburanti e al rinnovo della flotta.
- → Prosegue la **decarbonizzazione della flotta** attraverso l'utilizzo di **biodiesel HVO** e l'introduzione di mezzi più efficienti.

Piano di transizione per i cambiamenti climatici

SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale
E1–1 Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici;
E1-2 - Politiche relative ai cambiamenti climatici
E1-3 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)

La strategia di decarbonizzazione di Liquigas recepisce gli indirizzi e gli obiettivi definiti da SHV Energy, la cui roadmap climatica è attualmente in fase di aggiornamento.

Nel corso del periodo di validità del Piano Strategico di Sostenibilità 2021–2025, SHV Energy ha infatti introdotto un nuovo sistema di monitoraggio delle emissioni di gas a effetto serra a livello di business unit, tra cui Liquigas. L'adozione di questo strumento costituirà la base per la revisione del piano di transizione della capogruppo, il cui completamento è previsto nel 2026. Nell'ambito di tale aggiornamento saranno definiti target specifici e puntuali di riduzione delle emissioni anche per Liquigas.

Nel frattempo, la Società ha proseguito il proprio percorso di mitigazione degli impatti climatici attraverso interventi finalizzati alla riduzione delle emissioni operative, all'efficientamento energetico e allo sviluppo di soluzioni energetiche a minore impatto ambientale.

Sebbene gli impatti ambientali più significativi siano legati principalmente alla fase di utilizzo dei prodotti commercializzati, ci impegniamo costantemente nella riduzione delle emissioni generate direttamente dalle nostre attività operative, con particolare attenzione ai consumi energetici e alla logistica.

Ambito emissivo	Obiettivo	Principali iniziative
Scope 1 Emissioni dirette derivanti principalmente dalla logistica e dai consumi di carburante	Riduzione delle emissioni operative e dei consumi di carburante	• Rinnovo della flotta con mezzi Euro 6 • Introduzione progressiva di carburante HVO • Ottimizzazione delle rotte tramite sistemi Autoplanning, OIR e Forecast Analysis • Miglioramento del monitoraggio dei consumi della flotta
Scope 2 Emissioni indirette da consumi energetici	Riduzione delle emissioni associate ai consumi elettrici	• Acquisto di energia elettrica con Garanzia d'Origine • Autoproduzione da impianti fotovoltaici • Efficientamento energetico di siti e stabilimenti
Scope 3 Emissioni legate all'utilizzo dei prodotti venduti	Sviluppo di soluzioni energetiche a minore impatto emissivo	• Sviluppo e promozione di bioGPL e bioGNL

Tutta **l'energia elettrica è autoprodotta da pannelli fotovoltaici o acquistata attraverso contratti con garanzia d'origine:** ciò significa che le emissioni di CO_2e collegate ai consumi di elettricità della Società, calcolate secondo l'approccio market-based, risultano pari a zero.

Muoviamo l'energia, pertanto, la **logistica rappresenta una dimensione rilevante in termini di impatto ambientale.** In quest'ottica, orientiamo i nostri sforzi verso una **gestione sempre più efficiente dei trasporti,** con l'obiettivo di ridurre i consumi di carburante e le emissioni generate. L'introduzione di strumenti come **l'Autoplanning e la Forecast Analysis** ha consentito una gestione più puntuale della domanda e dei flussi distributivi, favorendo una migliore pianificazione delle attività, la riduzione dei chilometri percorsi e il contenimento di viaggi non necessari.

Nel 2025 Liquigas ha inoltre introdotto un nuovo tool per la raccolta dei dati ambientali che ha consentito di rendicontare in modo più accurato il carburante consumato dal proprio parco mezzi. Ciò ha portato ad un miglior monitoraggio dei consumi della propria flotta nonché una maggior precisione nella rendicontazione dei dati relativi ai consumi energetici e alle emissioni.

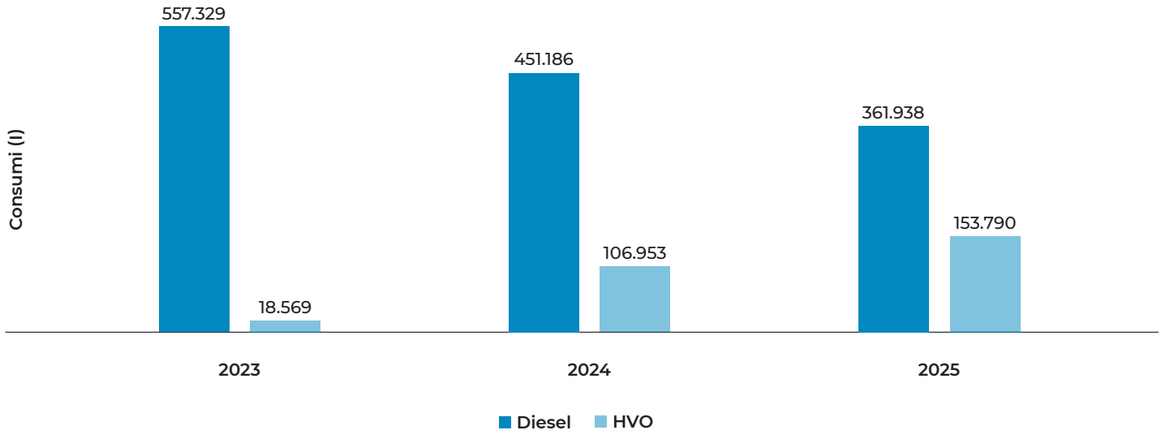
Parallelamente, abbiamo proseguito **il percorso di introduzione dell'HVO** (olio vegetale idrotrattato)



come alternativa al diesel tradizionale. Si tratta di un combustibile meno impattante dal punto di vista ambientale, che consente una riduzione delle emissioni rispetto al diesel fossile. A partire dall'agosto 2023, tutti gli utilizzatori di autovetture aziendali diesel omologate all'uso dell'HVO (riconoscibili dalla sigla XTL) sono stati invitati, tramite apposita comunicazione interna, a effettuare i rifornimenti con questo carburante, salvo diversa indicazione. **Nel triennio 2023-2025 questa politica ha portato ad una riduzione dei consumi di diesel molto rilevante** per quanto riguarda il parco autovetture a favore dell'HVO (consumi di carburante: diesel -30%; HVO + 728%).

Nello stesso periodo, anche i mezzi tecnici (autobotti) hanno registrato un incremento significativo dei consumi di HVO, mentre il consumo di diesel è rimasto sostanzialmente invariato. Queste performance sono attribuibili anche al **continuo rinnovo dei mezzi tecnici.** Nel corso del 2025 sono state acquistate sei autobotti diesel conformi alla normativa Euro 6 e il numero di autobotti omologate per l'utilizzo di HVO è aumentato di ulteriori dieci unità. Tutte le autobotti di Liquigas risultano conformi alla regolamentazione Euro 5 ed Euro 6, ad eccezione di un solo mezzo Euro 3.
L'adozione dell'HVO come alternativa al diesel ha consentito un risparmio di circa 370 t CO_2e[17] per quanto riguarda il parco auto, tale scelta ha comportato un risparmio aggiuntivo di circa 107 tonnellate di CO_2e.[18] riferite alla flotta dei mezzi tecnici.

Confronto consumi parco autovetture diesel e HVO nel triennio 2023-2025



[17] *Le emissioni evitate sono state determinate confrontando le emissioni derivanti dall'impiego del biodiesel HVO con quelle che si sarebbero prodotte se gli stessi consumi fossero stati soddisfatti mediante l'uso di diesel convenzionale.*
Nel processo di calcolo è stato introdotto un fattore correttivo che tiene conto del fatto che, a parità di motorizzazione, il consumo di diesel risulta inferiore dell'1–5% rispetto a quello del biodiesel HVO. (fonte: https://www.adac.de/verkehr/tanken-kraftstoff-antrieb/alternative-antriebe/hvo-100-test/).
[18] *Idem*

Consumi ed emissioni

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

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 (costituiscono 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[19]	u.m.	2023	2024	2025
Consumo di combustibile da petrolio grezzo e prodotti petroliferi	MWh	21.972	20.352	20.047
Consumo di combustibile da gas naturale	MWh	37	30	19
Consumo totale di energia da fonti fossili	MWh	22.009	20.382	20.066
Quota di fonti fossili sul consumo totale di energia	%	87,1%	83,7%	81,5%
Consumo di combustibili da fonti rinnovabili, compresa la biomassa*	MWh	54	798	1.324
Consumo di energia elettrica, calore, vapore e raffrescamento da fonti rinnovabili, acquistati o acquisiti	MWh	3.140	3.096	3.168
Consumo di energia rinnovabile autoprodotta senza ricorrere a combustibili	MWh	78	67	69
Consumo totale di energia da fonti rinnovabili*	MWh	3.272	3.961	4.561
Quota di fonti rinnovabili sul consumo totale di energia	%	12,9%	16,3%	18,5%
Consumo totale di energia	**MWh**	**25.281**	**24.343**	**24.627**
Intensità energetica sul fatturato	MWh/ MIL €	43,3	41,9	43,1

*Per l'anno in corso, al fine di incrementare l'accuratezza dei calcoli, si è scelto di adottare il fattore di conversione del biodiesel HVO, in quanto tutto il biodiesel utilizzato da Liquigas è costituito esclusivamente da HVO.

[19] *A seguito di verifiche interne, i dati relativi al consumo di energia elettrica e alla composizione del mix energetico del 2023 sono stati riesposti.*

Nel 2025, grazie in particolare all'aumento dell'utilizzo di biocarburante HVO nei veicoli commerciali e tecnici, la **quota di energia da fonti rinnovabili sul consumo complessivo è salita al 18,7%**, con un incremento di 2,4 punti percentuali rispetto al 2024.

Dal 2022 i consumi di energia elettrica risultano sostanzialmente stabili. Tuttavia, osservando l'andamento nel lungo periodo, emerge il percorso di efficientamento energetico realizzato dalla Società: tra il 2010 e il 2025 Liquigas ha infatti ridotto i propri consumi di energia elettrica del 42,5%. La stabilizzazione dei consumi osservata negli ultimi esercizi riflette quindi il consolidamento delle misure di efficientamento implementate nel tempo.

Emissioni GES / CO2	u.m	2023	2024	2025	% 2025/2024
Emissioni Scope 1					
Emissione Lorde di GES Scope 1 [20]	tCO_2e	5.577	5.462	5.193	-4,92 %
Emissioni Scope 2					
Scope 2 - Location Based	**tCO_2e**	**989**	**1.335**	886	-33,63 %
Scope 2 - Market Based	tCO_2e	0,0	0,0	0,0	
Emissioni Scope 3					
Totale Emissioni Scope 3	**tCO_2e**	**1.256.927**	**1.266.589**	**1.269.430**	**0,22%**
1 - Acquisto di beni e servizi	**tCO_2e**	**121.424**	**122.688**	**117.587**	**-4,16%**
4 - Trasporti e distribuzione operati da fornitori	**tCO_2e**	**56.576**	**51.772**	**51.920**	**0,29%**
6 - Viaggi di lavoro	**tCO_2e**	**3.225**	**2.522**	**1.220**	**-51,63%**
11 - Emissioni da consumo dei prodotti venduti	**tCO_2e**	**1.075.702**	**1.089.607**	**1.098.703**	**0,83%**
Emissioni Totali (scope 1 + 2)					
Location based	**tCO_2e**	**6.567**	**6.796**	**6.078**	**-10,57%**
Market Based	**tCO_2e**	**5.577**	**5.462**	**5.193**	**-4,92%**
Emissioni Totali (scope 1 + 2+ 3)					
Location based	**tCO_2e**	**1.263.494**	**1.273.385**	**1.275.508**	**0,17%**
Market based	**tCO_2e**	**1.262.504**	**1.272.051**	**1.274.623**	**0,20%**
Intensità di emissione (rispetto a 1000 t (kt) di prodotto venduto)	**u.m**	**2023**	**2024**	**2025**	**% 2025/2024**
Scope 1	**tCO_2e/kt**	**14,60**	**19,76**	**22,30**	**12,85%**
Scope 2 - Location Based	**tCO_2e/kt**	**2,59**	**4,82**	**3,80**	**-21,16%**
Scope 2 - Market Based	**tCO_2e/kt**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**-**
Scope 3	**tCO_2e/kt**	**3.290,84**	**4.583,67**	**5.450,40**	**18,91%**
Scope 1 + Scope 2 LB + Scope 3	**tCO_2e/kt**	**3.308,03**	**4.608,30**	**5.476,49**	**18,84%**
Scope 1 + Scope 2 MB + Scope 3	**tCO_2e/kt**	**3.305,44**	**4.603,40**	**5.472,69**	**18,88%**

Fonti dei fattori di emissione:
Emissioni Scope 1: Defra Greenhouse gas reporting: conversion factors 2025
Emissioni Scope 2 Location Based: AIB European Residual Mixes 2024 – Total Supplier Mix Italia
Emissioni Scope 3: SHV Energy

[20] Per l'anno in corso, al fine di incrementare l'accuratezza dei calcoli, si è scelto di adottare il fattore di emissione del biodiesel HVO, in quanto tutto il biodiesel utilizzato da Liquigas è costituito esclusivamente da HVO

Per quanto riguarda le emissioni Scope 2, l'acquisto di energia elettrica mediante contratti con Garanzia d'Origine e l'autoproduzione da fonti rinnovabili consentono di **mantenere pari a zero le emissioni market-based.** La diminuzione delle emissioni Scope 2 Location Based registrato nel 2025 non è attribuibile a un incremento dei consumi energetici — che risultano stazionari — bensì alla diminuzione dei fattori di emissione utilizzati per il calcolo, pubblicati dall'AIB (Association of Issuing Bodies).

Le **emissioni Scope 1 mostrano una lieve riduzione** rispetto al 2024, principalmente riconducibile al progressivo incremento dell'utilizzo di biodiesel HVO all'interno della flotta aziendale.

Le emissioni Scope 3 continuano a rappresentare la quota prevalente delle emissioni complessive della Società, in quanto legate principalmente alla fase di utilizzo dei combustibili commercializzati.

In questo scenario, il nostro impegno nel progressivo aumento della quota di combustibili bio e sintetici consentirà la riduzione 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:

- → Acquisizione del gas da fornitori esterni, che lo estraggono dal petrolio grezzo o lo producono tramite processi di raffinazione del gas naturale.
- → 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, come prima evidenziato, rappresentano la voce che incide in maggior misura sulle nostre emissioni complessive.

Le emissioni totali rimangono stabili rispetto all'anno precedente, tuttavia, l'intensità di emissioni aumenta a causa di una riduzione delle vendite nel 2025 del 15,71% in peso.

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.



2.3 Economia circolare

Il nostro impegno e i nostri risultati nel 2025, in breve:

- → **Prima fornitura di bioGPL sul mercato italiano certificato ISCC Plus.**
- → Oltre il 78% dei rifiuti generati è stato avviato ad operazioni di recupero
- → Prosegue l'applicazione del **modello circolare** alla gestione dell'intero ciclo di vita di **bombole e serbatoietti**

Strategie 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;
E5–4 - Metriche- Flussi di risorse in entrata
E5–5 - Metriche- Flussi di risorse in uscita e rifiuti

Operiamo attraverso una rete distributiva diffusa sul territorio, occupandoci della distribuzione e commercializzazione dei prodotti energetici acquisiti da fornitori terzi. Non svolgendo attività di trasformazione industriale dei prodotti commercializzati, le possibilità di intervento diretto nell'ambito dell'economia circolare riguardano principalmente la gestione e il riutilizzo degli asset destinati al trasporto e allo stoccaggio, come bombole e serbatoietti.

Bombole e serbatoietti
Le **bombole e i serbatoi** utilizzati da Liquigas sono progettati per durare nel tempo. Grazie a un sistema di **verifica periodica ogni 10 anni,** ogni bombola viene **testata e reimmessa in circolo,** prolungandone significativamente la vita utile e contribuendo a un utilizzo efficiente delle risorse.

Al termine del loro ciclo di vita, le bombole vengono **interamente avviate a riciclo,** in linea con i principi dell'**economia circolare.** In particolare, poiché le **bombole** sono realizzate in **ferro** e i **rubinetti (valvole)** sono composti in **ottone,** una volta dismesse, le bombole vengono cedute come **rottame ferroso** e i rubinetti come rottame di ottone a operatori specializzati, che si occupano del processo di riciclo. Poiché **ferro e ottone sono materiali riciclabili al 100%**, il recupero di questi componenti consente di **ridurre l'impatto ambientale** e di valorizzare i materiali a fine vita, evitando sprechi e favorendo il reinserimento delle materie prime nei cicli produttivi.

Biocombustibili
Ci facciamo parte attiva 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_2e in fase di utilizzo coincide con l'obiettivo di economia circolare di commercializzare prodotti che provengono da filiere sostenibili.

Una delle principali certificazioni di riferimento per questi combustibili è l'ISCC Plus, di cui Liquigas è in possesso. Questa certificazione garantisce la tracciabilità dell'origine biologica dei prodotti e assicura che le relative emissioni siano opportunamente monitorate e quantificate.

Il 2025 ha segnato un passo concreto nella nostra strategia di decarbonizzazione con la **prima fornitura di 363 t di bioGPL sul mercato italiano certificato ISCC Plus.**

LE CERTIFICAZIONI ISCC EU E ISCC PLUS

L'International Sustainability & Carbon Certification (ISCC) è uno dei principali sistemi internazionali progettati per garantire che le materie prime e i prodotti lungo una filiera siano davvero sostenibili. Nasce con l'obiettivo di proteggere l'ambiente, tutelare i diritti delle persone coinvolte nella produzione e favorire la tracciabilità: ogni passaggio, dall'origine al prodotto finale, deve essere documentato con precisione per assicurare che non vi siano impatti negativi su ecosistemi sensibili o su aree ad alta biodiversità. ISCC, infatti, promuove pratiche responsabili, certifica la riduzione delle emissioni di gas serra e assicura che non si verifichino fenomeni come la deforestazione o lo sfruttamento improprio dei terreni. All'interno di questo sistema esistono due schemi principali, **ISCC EU e ISCC PLUS,** ognuno con un ruolo specifico e pensato per ambiti diversi.

La **direttiva europea RED III** introduce specifici criteri di sostenibilità per i biocarburanti e i combustibili rinnovabili destinati al mercato dell'Unione Europea, la cui conformità da parte dei produttori di vettori energetici può essere dimostrata attraverso schemi di certificazione riconosciuti, tra cui ISCC EU. Serve a dimostrare che tali prodotti provengono da fonti sostenibili, rispettano rigorosi standard ambientali, riducono le emissioni e non causano danni agli ecosistemi, risultando quindi necessaria per operare nel mercato europeo dei biocarburanti.

La **certificazione ISCC PLUS** è uno schema volontario riconosciuto a livello globale che attesta la sostenibilità e la tracciabilità di materiali provenienti dalla bioeconomia e dall'economia circolare, come biomasse, rifiuti, residui, materiali riciclati e fonti rinnovabili. Essa garantisce catene di fornitura trasparenti, prive di deforestazione e conformi a criteri ambientali e sociali, assicurando il controllo dei flussi tramite sistemi come il mass balance. La certificazione consente alle aziende di valorizzare il contenuto sostenibile dei propri prodotti, migliorando reputazione e accesso al mercato. Grazie a verifiche indipendenti e a requisiti rigorosi, rappresenta uno strumento efficace per supportare la transizione verso modelli produttivi circolari e ridurre il rischio di greenwashing.



Prodotti finiti acquistati per la vendita	u.m.	2023	2024	2025
GPL	t	344.132	357.332	352.236
GNL	t	14.144	15.125	18.680
BIOGPL	t	0	0	431
BIOGNL	t	389	575	233
Totale combustibili	t	358.665	373.032	371.580
Di cui biocombustibili	%	0,11%	0,15%	0,18%

Rifiuti

I rifiuti generati dalle nostre attività sono principalmente non pericolosi (90,6% rispetto al totale), 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 principalmente in altre operazioni di recupero, raggiungendo nel 2025 una percentuale pari al 78,9%.

La differenza nel volume di rifiuti generati tra il 2025 e il 2024 è dovuta principalmente allo smaltimento, avvenuto nel 2024, di 90 tonnellate di rifiuti biodegradabili provenienti dalla manutenzione del verde di un impianto dismesso.

Tipologia rifiuti		u.m.	2023	2024	2025
Pericolosi + non pericolosi	**Totale rifiuti prodotti**	**t**	**176.5**	**289.4**	**164,9**
Pericolosi	Preparazione per il riutilizzo (R2; R6-R9)	t	0	0	0
Pericolosi	Riciclaggio (R3-R5)	t	0	0	0
Pericolosi	Altre operazioni di recupero (R1; R10-R13)	t	18,6	7,3	10.0
Pericolosi	**Rifiuti pericolosi NON destinati a smaltimento**	**t**	**18,6**	**7,3**	**10.0**
Non pericolosi	Preparazione per il riutilizzo (R2; R6-R9)	t	0	0	0
Non pericolosi	Riciclaggio (R3-R5)	t	12,5	20,1	0
Non pericolosi	Altre operazioni di recupero (R1; R10-R13)	t	137,2	254,6	120,2
Non pericolosi	**Rifiuti NON pericolosi NON destinati a smaltimento**	**t**	**149,7**	**274,7**	**120,2**
Pericolosi + non pericolosi	**Totale rifiuti destinati a preparazione per il riutilizzo**	**t**	**0**	**0**	**0**
Pericolosi + non pericolosi	**Totale rifiuti destinati a riciclaggio**	**t**	**12,5**	**20,1**	**0**
Pericolosi + non pericolosi	**Totale rifiuti destinati ad altre operazioni di recupero**	**t**	**155,9**	**261,9**	**130,2**
Pericolosi + non pericolosi	**Totale rifiuti NON destinati a smaltimento**	**t**	**168,4**	**282,0**	**130,2**
Pericolosi	Incenerimento (D10; D11)	t	0	0	0
Pericolosi	Discarica (D1)	t	0	0	0
Pericolosi	Altre operazioni di smaltimento (D2-D9; D12-D15)	t	2,0	5,9	5,6
Pericolosi	**Rifiuti pericolosi destinati a smaltimento**	**t**	**2,0**	**5,9**	**5,6**



Tipologia rifiuti		u.m.	2023	2024	2025
Non pericolosi	Incenerimento (D10; D11)	t	0	0	0
Non pericolosi	Discarica (D1)	t	0	0	0
Non pericolosi	Altre operazioni di smaltimento (D2-D9; D12-D15)	t	6,1	1,5	29,2
Non pericolosi	**Rifiuti NON pericolosi destinati a smaltimento**	**t**	**6,1**	**1,5**	**29,2**
Pericolosi + non pericolosi	**Totale rifiuti destinati a incenerimento**	**t**	**0**	**0**	**0**
Pericolosi + non pericolosi	**Totale rifiuti destinati a discarica**	**t**	**0**	**0**	**0**
Pericolosi + non pericolos	**Totale rifiuti destinati ad altre operazioni di smaltimento**	**t**	**8,1**	**7,3**	**34,8**
Pericolosi + non pericolosi	**Totale rifiuti destinati a smaltimento**	**t**	**8,1**	**7,3**	**34,8**
Pericolosi + non pericolosi	**Totale rifiuti NON riciclati**	**t**	**164,0**	**269,2**	**164,9**
Pericolosi + non pericolosi	**Quota rifiuti NON riciclati**	**%**	**92,9%**	**93,0%**	**100,0%**
Pericolosi + non pericolosi	**Quota rifiuti riciclati**	**%**	**7,1%**	**7,0%**	**0,0%**
Pericolosi + non pericolosi	**Quota rifiuti destinati ad altre forme di recupero diverse dal riciclo**	**%**	**88,3%**	**90,5%**	**78,9%**
Pericolosi + non pericolosi	**Quota rifiuti destinati a smaltimento**	**%**	**4,6%**	**2,5%**	**21,1%**
Non pericolosi	**Totale rifiuti NON pericolosi**	**t**	**155,8**	**276,2**	**149,4**
Pericolosi	**Totale rifiuti pericolosi**	**t**	**20,7**	**13,1**	**15,5**
Radioattivi	**Totale rifiuti radioattivi**	**t**	**0**	**0**	**0**

3.

Valore per persone e territori



3.1 La nostra energia per le persone

FATTI E NUMERI CHIAVE

Una recente analisi del mercato del lavoro italiano, presentata da **ISTAT nel proprio Rapporto Annuale 2026**, evidenzia come tra il 2019 e il 2025 l'occupazione nel Paese abbia continuato a crescere, confermando il percorso di espansione registrato negli ultimi anni. Nel 2025, il **tasso di occupazione tra i 15 e i 64 anni ha raggiunto il 62,5%, mentre la disoccupazione si attesta al 6,1%**, mantenendosi sostanzialmente in linea con la media dell'Unione Europea.

Nonostante tali segnali positivi, il mercato del lavoro italiano continua a presentare elementi di fragilità strutturale. Il livello occupazionale del Paese rimane infatti tra i più bassi del continente europeo e persistono significativi squilibri legati alle differenze territoriali, di genere e di livello di istruzione. Nel confronto con gli altri principali Paesi dell'Unione Europea, considerando il periodo compreso tra il **quarto trimestre del 2019 e la fine del 2025**, l'**Italia** ha registrato una **crescita complessiva dell'occupazione pari al 4,3%**; un risultato migliore rispetto alla Germania, ma ancora inferiore a Francia e soprattutto Spagna, che con un incremento del 12,6% si conferma l'economia più dinamica tra le quattro principali economie dell'UE27.

Tra gli elementi di maggiore criticità permane il tema della **partecipazione femminile al mercato del lavoro**. Sebbene negli ultimi anni si registrino segnali di miglioramento, persistono rilevanti squilibri strutturali: nel 2025 il **divario tra il tasso di occupazione maschile e quello femminile si mantiene infatti pari a circa 17 punti percentuali**, confermando una persistente difficoltà del sistema economico italiano nel garantire un accesso pienamente equo al lavoro.

Parallelamente, cresce il livello di specializzazione dei lavoratori italiani, in particolare nei settori STEM, ICT e nelle funzioni amministrative e gestionali. Permane tuttavia il fenomeno della **sovraqualificazione**, determinato dalla difficoltà del mercato del lavoro di valorizzare pienamente le competenze più avanzate, fenomeno che continua a interessare in misura maggiore la componente femminile.[21]

Ulteriori criticità riguardano la **popolazione più giovane**. Per questa fascia, l'ingresso nel mondo del lavoro continua a essere caratterizzato da difficoltà di accesso e da una limitata stabilità occupazionale anche successivamente all'assunzione. In questo scenario, le difficoltà di accesso a percorsi professionali stabili contribuiscono ad alimentare il fenomeno dell'emigrazione di giovani italiani qualificati, noto come **"brain drain"**, determinando una perdita di capitale umano solo parzialmente compensata dall'ingresso di giovani stranieri altamente istruiti. Parallelamente, le difficoltà di inserimento lavorativo e la percezione di prospettive professionali incerte continuano ad alimentare fenomeni di progressivo disimpegno tra le nuove generazioni. Il fenomeno dei **NEET** (Not in Education, Employment or Training) ha coinvolto nel secondo semestre del 2025 il **14,5% dei giovani tra i 15 e i 34 anni**, rappresentando ancora oggi uno dei principali indicatori di fragilità sociale e occupazionale del Paese.[22]

In questo contesto, le **persone assumono un ruolo sempre più centrale nelle strategie aziendali** e gli interventi finalizzati al loro benessere, coinvolgimento e sviluppo rappresentano una **leva fondamentale di competitività**. È quanto emerge anche dal Rapporto dell'Osservatorio sulla sostenibilità sociale d'impresa della Fondazione Sodalitas (2025), secondo cui l'adeguatezza e l'equità retributiva rappresentano l'aspetto maggiormente associato al benessere dei lavoratori (58%), seguite dalla tutela della salute e della sicurezza (45%), dalla qualità dell'esperienza lavorativa (37%) e dall'equilibrio tra vita professionale e privata (35%)[23]. In quest'ottica, il rispetto dei principi ESG e la capacità delle imprese di generare valore per le proprie persone costituiscono un importante fattore di attrazione e fidelizzazione dei talenti.

[21] *https://www.eunews.it/2025/04/15/ue-tasso-occupazione-italia/*
[22] *https://italiaeconomy.it/i-neet-Win-italia-calano-al-145/*
[23] *Fondazione Sodalitas, 3° Rapporto Il Valore competitivo della Sostenibilità Sociale*



Il nostro impegno e i nostri risultati nel 2025, in breve:

- → Realizzata un'analisi di clima per individuare punti di forza e di miglioramento nelle politiche di gestione del personale.
- → Oltre 12.000 ore di formazione su salute e sicurezza, competenze digitali, manageriali e linguistiche (inglese).
- → Formazione interattiva sui temi di sicurezza ("Safety Game").
- → Istituzione del Sounding Board, un gruppo di lavoro composto da dipendenti di diverse funzioni, con l'obiettivo di promuovere iniziative concrete sui temi dell'inclusione e pari opportunità.
- → Rafforzamento della mobilità interna attraverso il potenziamento del job posting
- → Estensione dell'accordo di smart working ad altre sedi e mansioni
- → Potenziamento delle misure di welfare, con aumento dei buoni pasto e delle indennità per il personale viaggiante.
- → Avviata l'evoluzione del modello organizzativo a supporto della strategia aziendale

Strategia e politiche per le risorse umane

SBM-2 Interessi e opinioni dei portatori d'interessi
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)
S1-2 Processi di coinvolgimento dei lavoratori propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti
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

Il modello organizzativo della Direzione Risorse Umane evolve insieme alla strategia e alle persone che ne fanno parte. In coerenza con il percorso di riorganizzazione aziendale descritto nel capitolo 1, nel corso del 2025 è stata definita una nuova struttura organizzativa basata su tre principi chiave:

- → **Agilità:** per prendere decisioni più rapide e rendere i processi più snelli e digitali;
- → **Centri di competenza:** per favorire la crescita professionale e la specializzazione delle persone;
- → **Prossimità:** per essere più vicini al business e ai territori.

La riorganizzazione ha portato a una struttura manageriale più snella e a una maggiore focalizzazione delle attività HR in specifici ambiti di competenza, tra cui Payroll, People Development, HR Business Partner dedicati alle diverse Direzioni aziendali, Rewards & People Analytics e Relazioni Sindacali.

Nel corso del 2025 le iniziative dedicate alle persone si sono concentrate in particolare sullo **sviluppo delle competenze e sulla crescita professionale, sull'evoluzione dei modelli di lavoro flessibile, sulla promozione delle pari opportunità e sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.** I paragrafi successivi descrivono le principali attività realizzate in ciascuno di questi ambiti.

Tra i principali strumenti che orientano la gestione delle persone rientra il **Codice Etico**, che definisce i principi e i valori che guidano il comportamento quotidiano dell'azienda e delle proprie persone. Il Codice promuove il rispetto dei diritti dei lavoratori, la tutela della dignità della persona, le pari opportunità, la protezione della privacy e il contrasto a qualsiasi forma di discriminazione o molestia.

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. A livello di Gruppo è inoltre disponibile **Speak Up**, il programma di segnalazione di SHV, accessibile anche in forma anonima tramite portale online o canale telefonico.

Nell'ambito delle attività di ascolto e coinvolgimento delle persone, nel 2025 Liquigas ha condotto una **rilevazione del clima organizzativo** finalizzata a valutare il livello di engagement delle persone e individuare eventuali aree di miglioramento. La survey ha registrato **442 risposte**, pari al **59% della popolazione aziendale**, con una buona rappresentatività delle funzioni Operations, Sales e Staff. Dall'analisi dei risultati emerge un **quadro complessivamente positivo in relazione al clima di rispetto e sicurezza psicologica, alla qualità delle relazioni interne e al significato attribuito al proprio lavoro**. In particolare, sono stati rilevati risultati positivi rispetto al supporto tra colleghi, alla fiducia nei responsabili e alla chiarezza rispetto a obiettivi e aspettative di ruolo. Le principali **aree di miglioramento** riguardano invece la sostenibilità dei **carichi di lavoro**, la percezione di **equità e pari opportunità** e la chiarezza dei **percorsi di crescita e sviluppo professionale.**

I risultati della survey costituiscono una base di lavoro per l'evoluzione delle politiche HR e delle iniziative di sviluppo organizzativo.

Condizioni di lavoro e welfare

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
S1-11 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	2023	2024	2025	VAR
Totale collaboratori	**807**	**782**	**749**	**-4,2%**
Totale dipendenti	785	751	707	-5,9%
Di cui a tempo indeterminato	691	677	651	-3,8%
Donne	177	180	172	-4,4%
Uomini	514	497	479	-3,6%
Di cui a tempo determinato	**94**	**74**	**56**	-24,3%
Donne	29	16	8	-50,0%
Uomini	65	58	48	-17,2%
Totale altri collaboratori, non dipendenti	**22**	**31**	**42**	**35,5%**



Dipendenti (tempo determinato e indeterminato) per tipologia d'impiego e per genere al 31 dicembre	2023	2024	2025	VAR
Full time	**732**	**709**	**671**	**-5,4%**
Donne	159	156	145	-7,1%
Uomini	573	553	526	-4,9%
Part time	**53**	**42**	**36**	**-14,3%**
Donne	47	40	35	-12,5%
Uomini	6	2	1	-50,0%
Totale dipendenti	**785**	**751**	**707**	**-5,9%**
Totale donne	206	196	180	-8,2%
Totale uomini	579	555	527	-5,0%

Al 31 dicembre 2025, **la popolazione complessiva di Liquigas**, includendo dipendenti e collaboratori non dipendenti, ammonta a **749 persone**, registrando una contrazione del 4,2% rispetto all'anno precedente.

Il **94% del personale è costituito da dipendenti**, di cui il **92% con contratto a tempo indeterminato**. Il 95% dei dipendenti è impiegato full-time e tra i dipendenti con impegno part-time le donne superano gli uomini con un rapporto di 35 a 1. La popolazione aziendale si caratterizza inoltre per una pluralità di esperienze e background culturali, con **13 nazionalità rappresentate al proprio interno**.

Con riferimento ai lavoratori in somministrazione, pari a 41 persone al 31/12/2025, prevale in modo netto l'utilizzo del **contratto di staff leasing** (38 su 41), una formula che, pur in regime di somministrazione, garantisce **maggiore continuità occupazionale**. Le figure coinvolte comprendono 23 Operatori del Servizio Clienti, 8 Pianificatori Digital Logistic, 8 Operai di Produzione Interna e 1 Responsabile di Zona e 1 Access Point Digital Logistic.

Ferma restando la necessità di ricorrere, in alcuni ambiti, a forme contrattuali coerenti con esigenze operative e stagionali, Liquigas si impegna a favorire il consolidamento dei rapporti di lavoro laddove le attività presentino carattere continuativo. In questa prospettiva, nel corso del 2025 sono stati trasformati a tempo indeterminato 9 contratti a termine e sono stati inoltre stabilizzati 2 lavoratori precedentemente impiegati in regime di staff leasing.

La nostra forza lavoro è a **forte trazione maschile** (74,5% dei dipendenti) rispetto alla popolazione femminile (25,5%). Si tratta di un gap fortemente correlato alla natura intrinseca delle attività operative del Gruppo, che richiedono l'impiego di autisti per la distribuzione del gas e operatori di stabilimento, figure professionali ad alta prevalenza maschile.

Nel corso del 2025, sono entrati in azienda 80 nuovi dipendenti (75 uomini e 5 donne), mentre 122 hanno lasciato l'azienda. Ne deriva un **tasso di turnover in uscita pari al 17,3%** sostanzialmente in linea con l'anno precedente. Rispetto a tale dato, va sottolineato che le **cessazioni dei rapporti di lavoro** registrate sono in prevalenza **legate alla scadenza dei contratti stagionali 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 cessazioni avvenute infatti per la chiusura del contratto a termine sono state 71, rappresentando quindi la prima causa di uscita dall'azienda. Il dato delle uscite riflette inoltre, seppur in misura più contenuta, gli effetti del percorso di riorganizzazione avviato nel 2025, e destinato a concludersi a giugno 2026, che ha comportato la revisione di alcune posizioni organizzative.

Considerando il **turnover in uscita legato alle sole dimissioni volontarie** del personale questo è pari al **2,4%**, un valore in diminuzione rispetto al 2024 (3,7%).

Nuovo personale assunto tempo determinato e indeterminato, per fascia d'età e genere nel corso del 2025	2023	2024	2025
Sotto i 30 anni	**32**	**16**	**12**
Donne	13	4	0
Uomini	19	12	12
Tra i 30 e i 50 anni	**47**	**51**	**36**
Donne	12	12	4
Uomini	35	39	32
Oltre i 50 anni	**30**	**25**	**32**
Donne	2	1	1
Uomini	28	24	31
Totale dipendenti	**109**	**92**	**80**
Totale donne	27	17	5
Totale uomini	82	75	75

Personale che ha cessato il rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato, per fascia d'età e genere	2023	2024	2025
Sotto i 30 anni	**20**	**22**	**13**
Donne	7	8	3
Uomini	13	14	10
Tra i 30 e i 50 anni	**63**	**54**	**47**
Donne	17	14	8
Uomini	46	40	39
Oltre i 50 anni	**54**	**50**	**62**
Donne	2	5	9
Uomini	52	45	53
Totale dipendenti	**137**	**126**	**122**
Totale donne	26	27	20
Totale uomini	111	99	102

Personale occupato a tempo determinato e indeterminato, per fascia d'età e genere al 31.12.2025	2023	2024	2025
Sotto i 30 anni	**48**	**30**	**24**
Donne	23	10	5
Uomini	25	20	19
Tra i 30 e i 50 anni	**317**	**325**	**284**
Donne	110	117	103
Uomini	207	208	181
Oltre i 50 anni	**420**	**396**	**399**
Donne	73	69	72
Uomini	347	327	327
Totale dipendenti	**785**	**751**	**707**
Totale donne	206	196	180
Totale uomini	579	555	527

Tassi di turnover[24] per genere e fascia d'età*	2023	2024	2025
Tasso di turnover in entrata	**13,9%**	**12,3%**	**11,3%**
Donne[25]	13,1%	8,7%	2,8%
Uomini[25]	14,2%	13,5%	14,2%
Sotto i 30 anni	**66,7%**	**53,3%**	**50,0%**
Donne	56,5%	40,0%	0,0%
Uomini	76,0%	60,0%	63,2%
Tra i 30 e i 50 anni	**14,8%**	**15,7%**	**12,7%**
Donne	10,9%	10,3%	3,9%
Uomini	16,9%	18,8%	17,7%
Oltre i 50 anni	**7,1%**	**6,3%**	**8,0%**
Donne	2,7%	1,4%	1,4%
Uomini	8,1%	7,3%	9,5%
Tasso di turnover in uscita	**17,5%**	**16,8%**	**17,3%**
Donne	12,6%	13,8%	11,1%
Uomini	19,2%	17,8%	19,4%
Sotto i 30 anni	**41,7%**	**73,3%**	**54,2%**
Donne	30,4%	80,0%	60,0%
Uomini	52,0%	70,0%	52,6%
Tra i 30 e i 50 anni	**19,9%**	**16,6%**	**16,5%**
Donne	15,5%	12,0%	7,8%
Uomini	22,2%	19,2%	21,5%
Oltre i 50 anni	**12,9%**	**12,6%**	**15,5%**
Donne	2,7%	7,2%	12,5%
Uomini	15,0%	13,8%	16,2%

Per il 97,6% dei dipendenti adottiamo **il CCNL dell'industria Chimica – Settori Lubrificanti e GPL**, il restante 2,4% è coperto dal CCNL Dirigenti Industria.

I contratti collettivi definiscono le principali condizioni di lavoro applicate alla popolazione aziendale, 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 quanto previsto dalla contrattazione collettiva con ulteriori iniziative e trattamenti di miglior favore** rivolti sia ai dipendenti sia ai lavoratori somministrati.

In ambito **welfare**, accanto agli strumenti già previsti dal CCNL di riferimento, come l'adesione al fondo Faschim per l'assistenza sanitaria integrativa,

[24] Il tasso di turnover in entrata è calcolato come il numero totale di persone assunte nel corso dell'anno, diviso per il numero totale di dipendenti in forza al 31 dicembre.
[25] I valori relativi al 2023 e al 2024 sono stati rettificati rispetto a quanto pubblicato nel precedente Bilancio a seguito di una verifica dei tassi di turnover.



offriamo **permessi retribuiti aggiuntivi per visite o terapie** mediche e un'assicurazione integrativa contro infortuni professionali ed extraprofessionali.

Nel 2025 Liquigas ha inoltre attivato una **partnership con Corporate Benefits** per ampliare l'offerta di welfare a disposizione dei dipendenti. Attraverso la piattaforma dedicata, i dipendenti possono accedere a un ampio sistema di convenzioni e sconti su prodotti e servizi in diversi ambiti, tra cui viaggi, tempo libero, tecnologia e spese quotidiane.

Tra le iniziative volte a rafforzare il sostegno economico ai lavoratori, nel corso dell'anno è stato **incrementato il valore dei buoni pasto** da 7 a 8 euro, mentre un ulteriore aumento a 9 euro è già stato formalizzato con decorrenza giugno 2026. Contestualmente, è stata definita anche la revisione delle diarie del personale viaggiante, in linea con gli aggiornamenti previsti dal rinnovo del CCNL.

Una componente rilevante del sistema di incentivazione è rappresentata dal **premio di partecipazione** definito attraverso la contrattazione collettiva aziendale e basato sul raggiungimento di obiettivi aziendali e individuali. Nel 2025 la componente individuale ha raggiunto il 50%, valore massimo previsto dall'accordo.

Tutte le persone che, a diverso titolo, collaborano con noi godono degli stessi trattamenti dei dipendenti a tempo indeterminato, mentre gli stagisti sono trattati secondo quanto previsto dalla normativa di riferimento.

A partire dal 2022 è operativo l'**Istituto Paritetico Aziendale (IPA)**, una commissione permanente composta da rappresentanti sindacali e aziendali con l'obiettivo di favorire il confronto su tematiche rilevanti per il benessere delle persone e l'organizzazione del lavoro. Nel corso del 2025 l'attività dell'Istituto si è concentrata in particolare sull'**estensione delle misure di lavoro agile a una platea più ampia di persone**. Dopo l'introduzione nel 2023 di un modello basato su cinque giornate mensili senza vincoli di cadenza o giorni prestabiliti, nel 2024 la misura è stata ampliata presso la sede di Milano **fino a dieci giornate mensili**, mantenendo una presenza minima in ufficio di due giorni a settimana. Nel 2025, a seguito della sottoscrizione di uno specifico accordo sindacale, il **modello è stato esteso anche ad altre sedi sul territorio e a mansioni precedentemente escluse**, tra cui il personale di territorio Addetto a Crediti, Fatturazione, impiegato addetto alla Gestione Tecnica, al progetto back home, alla Pianificazione Bombole e Sfuso e gli operatori del Servizio Clienti.

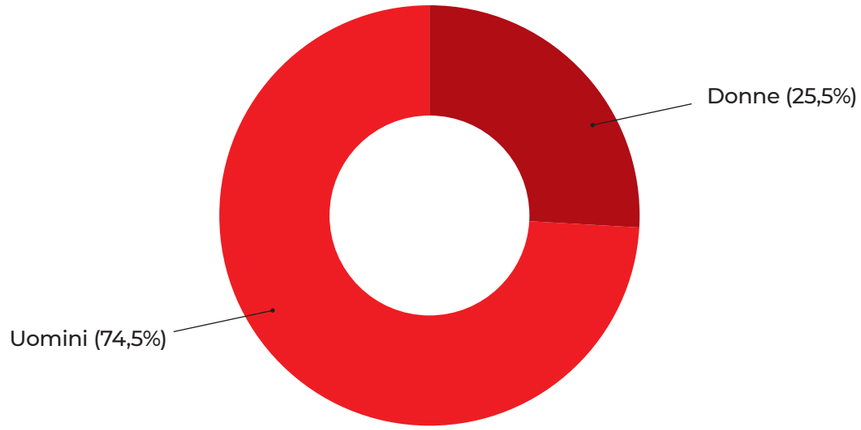
Parallelamente alla gestione della flessibilità, nel 2025 l'IPA ha intensificato il lavoro sulla **definizione di parametri di valutazione delle prestazioni sempre più oggettivi**, con l'obiettivo di garantire trasparenza e meritocrazia nell'assegnazione di premi e obiettivi. Questo approccio si rifletterà nel 2026 in un'evoluzione dei percorsi di crescita professionale che punta a una **valorizzazione del talento più inclusiva e diffusa**. Le esperienze maturate con i programmi rivolti ai giovani ad alto potenziale hanno infatti evidenziato il valore di rendere sempre più diffuse le opportunità di formazione, confronto e sviluppo professionale all'interno dell'organizzazione. In quest'ottica, il confronto sarà orientato **all'estensione dei percorsi di sviluppo individuale su larga scala**, alla formazione dei manager per il loro utilizzo e alla promozione di iniziative volte a favorire lo scambio di competenze tra generazioni, anche attraverso programmi di reverse mentoring.

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

Personale a tempo determinato e indeterminato, per categoria contrattuale, per genere e fascia d'età al 2025	2023			2024			2025		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	**10%**	**90%**	**100%**	**13,6%**	**86,4%**	**100%**	**18%**	**82%**	**100,0%**
età inferiore ai 30 anni	-	-	-	-	-	-	-	-	-
tra i 30 e i 50 anni	0%	19%	19%	5%	23%	27%	12%	24%	35%
età superiore ai 50 anni	10%	71%	81%	9%	64%	73%	6%	59%	65%
Quadri	**23%**	**77%**	**100%**	**23%**	**77%**	**100%**	**22%**	**78%**	**100%**
età inferiore ai 30 anni	-	-	-	-	-	-	-	-	-
tra i 30 e i 50 anni	11%	21%	32%	12%	21%	33%	11%	19%	30%
età superiore ai 50 anni	12%	56%	68%	11%	56%	67%	11%	59%	70%
Impiegati	**42%**	**58%**	**100%**	**43%**	**57%**	**100%**	**43%**	**57%**	**100%**
età inferiore ai 30 anni	5%	4%	9%	2%	2%	4%	1%	2%	3%
tra i 30 e i 50 anni	23%	22%	45%	26%	23%	49%	25%	21%	46%
età superiore ai 50 anni	14%	32%	46%	15%	32%	47%	17%	34%	51%
Operai	**1%**	**99%**	**100%**	**0%**	**100%**	**100%**	**0%**	**100%**	**100%**
età inferiore ai 30 anni	0%	4%	4%	0%	5%	5%	0%	5%	6%
tra i 30 e i 50 anni	1%	37%	38%	0%	39%	39%	0%	35%	40%
età superiore ai 50 anni	0%	58%	58%	0%	56%	56%	0%	60%	54%
Totale	**26%**	**74%**	**100%**	**26%**	**74%**	**100%**	**25%**	**75%**	**100%**
età inferiore ai 30 anni	2%	4%	6%	1%	3%	4%	1%	3%	6%
tra i 30 e i 50 anni	14%	26%	40%	16%	27%	43%	15%	26%	40%
età superiore ai 50 anni	\0%	44%	54%	9%	44%	53%	10%	46%	54%

LAVORATORI DIPENDENTI PER GENERE (2025)



Il Codice Etico introduce nel nostro sistema valoriale il **criterio di "pari opportunità" nell'ambito dell'assunzione**, 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, etnia, religione, identità di genere, disabilità, associazione, orientamento sessuale o età.

Nel corso del 2026 è prevista l'introduzione di una **specifica policy dedicata al tema delle molestie**, con l'obiettivo di rafforzare ulteriormente gli strumenti di prevenzione e gestione di eventuali comportamenti non coerenti con i valori aziendali.

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 bilanciati in termini di background e genere.**

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 totalmente assenti. Il gap resta significativo anche nei ruoli apicali: **le donne rappresentano il 22% dei quadri e il 18% dei dirigenti**, dato quest'ultimo tuttavia in crescita rispetto al 13% registrato nel 2024. Più equilibrata risulta invece la situazione a livello impiegatizio, dove le donne rappresentano il 43% della popolazione.

Per quanto riguarda la distribuzione anagrafica, la popolazione aziendale si concentra prevalentemente nella fascia over 50, che rappresenta il 56% del totale dei dipendenti, seguita dalla fascia compresa tra i 30 e i 50 anni (40%).

Questi dati evidenziano alcuni ambiti di miglioramento sui quali Liquigas intende continuare a concentrare la propria attenzione, in particolare con riferimento all'equilibrio di genere nei ruoli a maggiore responsabilità e alla valorizzazione delle competenze e del potenziale professionale presenti all'interno dell'organizzazione, confermati anche dall'indagine di clima effettuata a inizio 2025 (vedi il paragrafo Strategie e politiche).

In questo contesto si inserisce il **programma "Includere per innovare"**, avviato nel 2024 con l'obiettivo di promuovere una cultura aziendale sempre più attenta ai temi della diversità, dell'equità e dell'inclusione. Come primo passo concreto, nel 2024 è stata condotta **un'indagine interna sulla percezione dell'inclusione**, in collaborazione con Meda e con il supporto dell'Università Cattolica. Il questionario, composto da circa 100 domande, ha coinvolto l'intera popolazione aziendale, raggiungendo un tasso di partecipazione superiore al 70%. L'obiettivo era comprendere la percezione delle persone rispetto alla capacità inclusiva dell'azienda e al riconoscimento della loro unicità. Dall'analisi dei risultati sono emerse alcune **aree di miglioramento**, discusse e prioritizzate all'interno dell'**Extended Leadership Team**.

Nel corso del 2025, anche a seguito della riorganizzazione nella funzione HR, è stato avviato un **percorso di revisione della missione e delle modalità operative del Sounding Board di Diversity & Inclusion**, con l'obiettivo di rafforzarne il ruolo quale spazio di ascolto e confronto. L'intento è favorire una **maggiore partecipazione delle persone** alla definizione delle iniziative e raccogliere in modo più strutturato esigenze, proposte e contributi provenienti dalla popolazione aziendale.

A partire dalle principali aree di miglioramento emerse dall'indagine del 2024, il gruppo ha attivato **quattro tavoli di lavoro** dedicati ai temi della **comunicazione**, dell'**equità**, delle **pari opportunità** e della sensibilizzazione sui **comportamenti non inclusivi.** Le attività sviluppate hanno riguardato, tra gli altri aspetti, la diffusione di strumenti a supporto della cultura inclusiva, l'evoluzione dei modelli di lavoro e delle opportunità di sviluppo professionale e la progettazione di iniziative di sensibilizzazione sui comportamenti non inclusivi.

Tra i progetti specifici rientra anche il percorso di adattamento e diffusione dell'**Inclusion Guide** sviluppata da SHV Energy, e del relativo **Decalogo dell'Inclusione**. Nel corso del 2025 è stato infatti chiesto ai manager di promuovere attivamente il Decalogo, con l'obiettivo di tradurlo nel contesto dei propri team, stimolare il confronto sui comportamenti, scegliere su quali pratiche impegnarsi concretamente e rendere l'inclusione parte integrante del modo di lavorare.

Sempre nell'ambito delle pari opportunità e, in particolare, della valorizzazione della diversità di genere, Liquigas ha aderito al programma internazionale **"Taking the Stage"** promosso da SHV Energy e sviluppato da The Humphrey Group. L'iniziativa nasce con l'obiettivo di **rafforzare l'empowerment femminile** e sostenere la crescita di una leadership più inclusiva, supportando le partecipanti nello sviluppo di una presenza professionale autorevole, nel rafforzamento della fiducia nel prendere la parola in contesti formali e informali e nel superamento di eventuali barriere che possano limitarne il pieno contributo ai processi decisionali dell'organizzazione. La diffusione di Taking the Stage in Liquigas è iniziata **nel 2024 con un progetto pilota** che ha coinvolto un gruppo di colleghe della sede di Milano, rappresentando un primo passo per introdurre in azienda i principi e le metodologie del programma SHV. Nel corso del 2025 l'iniziativa non è proseguita operativamente, in attesa di formare una o due colleghe interne che possano assumere il ruolo di formatrici, garantendo così la sostenibilità del progetto e permettendo di estenderlo progressivamente a una platea più ampia di persone, nei diversi ruoli e contesti territoriali.

Liquigas è impegnata anche sull'**inserimento di persone con disabilità** attraverso 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.

Livello di inquadramento	Divario retributivo[26] di genere	
	2024	2025
Dirigenti	40%	32%
Quadri	5%	1%
Impiegati	-1%	4%
Operai	-	-
Totale popolazione	**-4%**	**2%**

[26] *L'indicatore è calcolato come la differenza tra le retribuzioni orarie medie percepite da donne e uomini presenti in organico al 31 dicembre 2025, espressa in percentuale rispetto alla retribuzione oraria media degli uomini.*



Nel 2025, la popolazione Liquigas presenta 33 persone appartenenti a categorie protette, di cui 12 donne e 21 uomini. Liquigas si avvale, inoltre, di un partner esterno per le attività di pulizia impegnato nell'impiego di persone con disabilità.

I dati relativi al **divario retributivo di genere**, calcolato come la differenza tra le retribuzioni orare medie di donne e uomini, espressa in percentuale rispetto alla media maschile, evidenziano una **situazione di sostanziale equilibrio.** Considerando i dipendenti in forza al 31 dicembre 2025, il gender pay gap risulta infatti pari al **2%.**

Scomponendo il dato generale sui **differenti livelli di inquadramento**, la situazione di **maggiore disequilibrio si registra tra i dirigenti,** dove le donne risultano retribuite in media circa il 32% in meno rispetto ai colleghi uomini. Tuttavia, questo dato va letto tenendo conto della forte asimmetria numerica: all'interno della popolazione aziendale si contano infatti solo 3 dirigenti donne a fronte di 14 uomini, il che limita la significatività statistica del confronto. Il valore risulta comunque in miglioramento rispetto al 2024.

Per la categoria degli operai non è stato possibile effettuare un confronto retributivo di genere, in quanto al 31/12 non risultano donne inquadrate in questa fascia professionale.

In coerenza con le disposizioni introdotte dalla **Direttiva europea sulla Pay Transparency**, Liquigas ha avviato un percorso di analisi e progressivo allineamento delle politiche retributive, finalizzato a garantire che, a parità di ruolo, competenze e responsabilità, corrispondano trattamenti economici equi e trasparenti. In tale contesto, nel corso del 2026 l'azienda prevede di definire un piano di azione volto a monitorare e ridurre eventuali differenze retributive di genere ancora presenti all'interno dell'organizzazione, con particolare attenzione ai livelli professionali maggiormente specializzati e ai ruoli di responsabilità.

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 al 31/12 (esclusa la persona con il salario più elevato) è pari a 6,88.

Formazione e sviluppo delle competenze

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

In Liquigas promuoviamo lo sviluppo delle competenze attraverso un **insieme integrato di strumenti e opportunità** che accompagnano la crescita professionale delle persone durante tutto il loro percorso aziendale. In particolare, interveniamo su:

- l'evoluzione del contenuto del lavoro che, pur all'interno della stessa mansione, si adatta ai cambiamenti del mercato, dell'organizzazione e dell'innovazione tecnologica;
- la possibilità di ricoprire ruoli differenti all'interno dell'organizzazione attraverso strumenti di job posting;
- la partecipazione a progetti di miglioramento e innovazione, spesso collegati all'evoluzione di processi e tecnologie;
- la partecipazione a iniziative formative promosse dall'azienda;
- la possibilità di attivare percorsi di mentorship interna, sia nel ruolo di mentor sia di mentee.

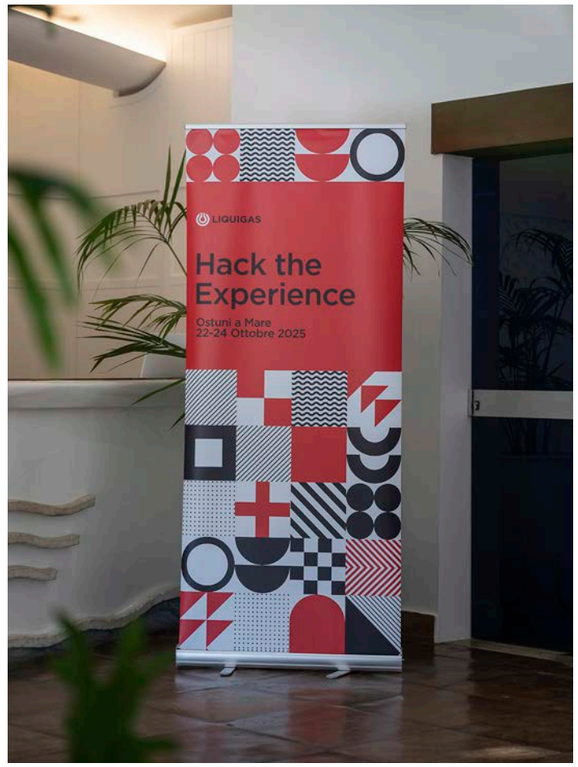


Nel corso del 2025 Liquigas ha realizzato importanti investimenti formativi con l'obiettivo di rafforzare le competenze necessarie ad affrontare l'evoluzione del contesto di mercato e sostenere lo sviluppo dell'organizzazione. Sono state erogate complessivamente circa **12.145 ore di formazione**, di cui circa il **76% legate a corsi obbligatori**, principalmente in ambito **salute e sicurezza**. Il restante **24%** ha riguardato attività **volontarie**, focalizzate in particolare sullo sviluppo di competenze digitali, manageriali e **linguistiche** (inglese).

Una prima linea di intervento ha riguardato la popolazione manageriale, attraverso **percorsi dedicati allo sviluppo di competenze sui temi della sostenibilità**. Le iniziative formative hanno approfondito il legame tra sostenibilità, modello di business Liquigas ed evoluzione del mercato del GPL, caratterizzato da una crescente attenzione alle tematiche ambientali, regolatorie e di transizione energetica. L'obiettivo è stato supportare il management nell'interpretazione dei cambiamenti in atto e favorire una progressiva integrazione dei principi di sostenibilità nei processi decisionali e nelle scelte operative.

Sempre nel 2025, alcuni membri del Leadership Team sono stati coinvolti in attività di **media training** finalizzate a rafforzare la capacità di comunicazione sui canali digitali e social. Il percorso ha accompagnato i manager nello sviluppo di una presenza più consapevole e responsabile, valorizzandone il ruolo dei manager quali ambassador dell'azienda e contribuendo a consolidare il posizionamento e la reputazione di Liquigas attraverso una comunicazione coerente e autentica.

Particolare attenzione è stata dedicata anche ai processi di inserimento delle nuove persone in azienda. Nel corso dell'anno è stato infatti introdotto un nuovo programma di onboarding digitale obbligatorio, finalizzato a favorire una conoscenza più rapida ed efficace dell'organizzazione, della cultura aziendale e dei principali processi interni. Questo impegno formativo si completa con i piani dedicati alla **compliance etica, al Modello 231 e alla gestione dei canali di segnalazione**, assicurando che l'integrità rimanga il valore fondante di ogni nostra azione professionale.



Una quota rilevante delle attività formative ha riguardato i temi della salute e sicurezza sul lavoro, descritti più nel dettaglio nel paragrafo seguente.

Accanto alle attività formative già descritte, nel corso del 2025 sono state realizzate **sessioni di ascolto con i manager finalizzate a raccogliere esigenze e fabbisogni specifici di sviluppo delle competenze**. Le evidenze emerse costituiranno la base per la pianificazione di nuovi percorsi formativi nel 2026, in coerenza con l'obiettivo di rendere sempre più strutturato e diffuso l'approccio alla crescita professionale delle persone.

Tra le iniziative attualmente in fase di progettazione rientra inoltre un **programma di reverse mentoring** previsto per il 2026, attraverso il quale i colleghi più giovani potranno supportare i colleghi senior nell'adozione di nuove tecnologie e strumenti digitali, favorendo lo scambio di competenze tra generazioni.

Nell'ambito delle iniziative dedicate allo sviluppo delle competenze professionali, nel 2025 Liquigas ha inoltre organizzato un hackathon denominato **"Hack the Experience"**, focalizzato sulla Customer Experience e rivolto all'intera popolazione aziendale (si veda box di approfondimento).

La **media delle ore di formazione per dipendente** è stata pari a **17,2 ore.** Il dato disaggregato per genere mostra una media di **18,9 ore per le donne** e **16,6 ore per gli uomini**.

Lo sviluppo delle competenze è inoltre supportato da un **sistema strutturato di valutazione delle performance e di feedback periodico**. Come riportato nella tabella seguente, la quasi totalità dei dipendenti ha ricevuto almeno una volta nel corso dell'anno un feedback strutturato e formalizzato nell'ambito del processo di performance review. Il sistema si basa su parametri qualitativi e quantitativi definiti dall'Istituto Paritetico Aziendale e costituisce uno degli strumenti alla base dell'assegnazione del premio di partecipazione.

Percentuale di dipendenti che hanno partecipato a revisioni periodiche delle prestazioni	2023	2024	2025
Dirigenti	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**
Donne	100,0%	100,0%	100,0%
Uomini	100,0%	100,0%	100,0%
Quadri	**100,0%**	**98,8%**	**100,0%**
Donne	100,0%	94,7%	100,0%
Uomini	100,0%	100,0%	100,0%
Impiegati	**98,1%**	**98,0%**	**98,9%**
Donne	97,3%	97,7%	98,1%
Uomini	98,8%	98,3%	99,5%
Operai	**97,6%**	**81,6%**	**81,0%**
Donne	50,0%	-	-
Uomini	98,0%	81,6%	81,0%
Totale	**98,2%**	**92,8%**	**93,1%**
Donne	**97,0%**	**97,4%**	**98,3%**
Uomini	**99,0%**	**91,2%**	**91,3%**

HACK THE EXPERIENCE

Nel 2025 Liquigas ha promosso "Hack the Experience", un hackathon aziendale dedicato alla Customer Experience e aperto all'intera popolazione aziendale, con l'obiettivo di stimolare innovazione, collaborazione interfunzionale e sviluppo delle competenze.
All'iniziativa sono state presentate complessivamente 54 proposte progettuali. Tra queste, quattro sono state selezionate per accedere alla fase finale, che ha coinvolto 31 dipendenti in qualità di partecipanti, mentor, esperti IT e membri della giuria, oltre a tre professionisti esterni.
L'evento conclusivo si è svolto dal 22 al 24 ottobre presso la sede di Ostuni a Mare e ha combinato attività di team building, momenti di confronto tra funzioni diverse e sessioni intensive di progettazione dedicate allo sviluppo delle idee selezionate.

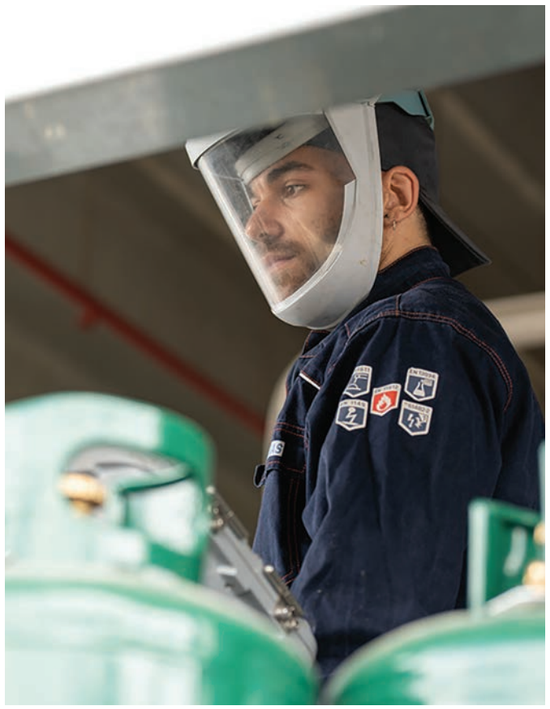
Il progetto vincitore è attualmente in fase di sviluppo, con l'obiettivo di una possibile implementazione a partire dal 2027. Alcuni componenti del team vincitore sono stati coinvolti direttamente nelle attività di approfondimento e progettazione successive all'evento, contribuendo all'evoluzione concreta della soluzione proposta.
L'hackathon ha rappresentato non solo un'importante occasione di apprendimento e crescita professionale, ma anche uno strumento per valorizzare la partecipazione attiva delle persone e raccogliere idee innovative a supporto del miglioramento dell'esperienza dei clienti e dello sviluppo del business aziendale.



Salute e sicurezza delle persone

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 e, per questo, la salute e la sicurezza sul lavoro rappresentano uno dei **pilastri fondamentali** della nostra strategia. Siamo pienamente consapevoli dell'impatto che ogni scelta aziendale può avere su questi ambiti e abbiamo assunto un impegno concreto, integrato nel nostro piano strategico di sostenibilità, che afferma: *"Liquigas garantisce la salute e la sicurezza lungo tutte le fasi della catena del valore."* Da questo principio discende il nostro **obiettivo prioritario: zero infortuni**. Raggiungere questo traguardo significa promuovere in modo sistematico una **cultura della sicurezza** diffusa, sia all'interno dell'organizzazione che tra i collaboratori esterni e i clienti.



Questo impegno, radicato nel progetto LiquiCare avviato nel 2011, si è successivamente evoluto nel **programma CARE promosso dal Gruppo SHV Energy**, che Liquigas ha adottato integrandone valori, obiettivi e **"Life Saving Rules & Habits"** all'interno della propria politica di sostenibilità. Nel giugno 2026 SHV Energy ha pubblicato un aggiornamento delle Life Saving Rules, introducendo una nuova versione semplificata delle regole salvavita, passate da nove a cinque principi fondamentali. Le nuove regole sono state recepite e condivise anche all'interno di Liquigas e costituiranno il riferimento per un percorso di implementazione che, tra il 2026 e il 2027, coinvolgerà progressivamente l'organizzazione attraverso attività di sensibilizzazione, formazione e integrazione nei processi operativi aziendali.

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 e progettato in linea con il D. Lgs. 81/2008, D.Lgs. 105/15 e la Direttiva Seveso, che disciplina la prevenzione e il controllo dei rischi di incidenti rilevanti connessi alla presenza di sostanze pericolose.

Il sistema di gestione si applica a tutti i dipendenti e con contratto di somministrazione e ha l'obiettivo di:

- → **promuovere la responsabilità individuale** in materia di sicurezza;
- → garantire il rispetto delle normative vigenti a livello comunitario, nazionale e locale;
- → prevenire i rischi lungo tutta la catena del valore aziendale.

Il SGI 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.

Life Saving Rules



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 tutto il possibile per di 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!

L'attività di audit è finalizzata a verificare la corretta applicazione del sistema di gestione, individuare eventuali aree di miglioramento e definire, ove necessario, azioni correttive. Le verifiche sono condotte secondo un approccio collaborativo e costruttivo, volto a sensibilizzare e coinvolgere attivamente il personale sui temi della sicurezza.

Il Programma annuale di Audit definisce attività, risorse, responsabilità e tempistiche delle verifiche ed è condiviso internamente per garantire l'efficace attuazione del SGI. Il programma prevede **almeno un audit annuale per ciascun sito produttivo**, oltre a **cross audit condotti dai responsabili di stabilimento**. La pianificazione tiene conto delle normative applicabili, delle caratteristiche dei siti e dei risultati delle verifiche precedenti.

Accanto alle attività di verifica interne, nel 2025 Liquigas è stata sottoposta a **5 ispezioni ministeriali** presso i propri stabilimenti per la verifica della conformità alle prescrizioni previste dalla Direttiva Seveso, oltre a **due istruttorie relative al Rapporto di Sicurezza**.

La **diffusione dei princìpi generali** del Sistema di Gestione SGI (Sistema di Gestione Integrato Sicurezza, Salute, Ambiente ed Energia) 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. Come Liquigas garantiamo, inoltre, una **sorveglianza sanitaria strutturata**, erogata tramite un **servizio specializzato di medicina del lavoro** attivo presso le sedi operative.

La diffusione della cultura della sicurezza passa anche attraverso la formazione, che rappresenta la quota prevalente delle ore formative erogate dall'azienda. Nel corso dell'anno sono stati erogati **corsi di antincendio base, percorsi per formatori della sicurezza e attività di aggiornamento tecnico-normativo** relative alla gestione degli impianti e alla normativa di settore. Nel 2025 è stato inoltre avviato un percorso di formazione obbligatoria in materia di sicurezza, progettato in coerenza con il nuovo Accordo Stato-Regioni. Il programma ha coinvolto nel corso dell'anno tutta la popolazione della sede di Milano e rappresenta il primo step di un piano più ampio che, nel 2026, verrà progressivamente esteso anche alle persone che operano sul territorio, con l'obiettivo di garantire un allineamento omogeneo e diffuso sui temi della sicurezza a livello aziendale.

All'interno di questa iniziativa è stato avviato **"Safety Game", un programma interattivo** sviluppato per rafforzare la consapevolezza e le competenze sui temi della sicurezza **attraverso metodologie di gamification**.

PROGETTO SAFETY GAME

Il percorso formativo **"Safety Game"** è stato sviluppato per rispondere agli obblighi normativi sulla sicurezza sul lavoro previsti dall'Accordo Stato-Regioni 2011 e dal D. Lgs. 81/2008. Si articola in due fasi integrate: un **workshop gamificato in presenza** della durata di quattro ore e un **follow-up online** di due ore. L'iniziativa ha perseguito un duplice obiettivo: consolidare le conoscenze normative sulla sicurezza e, al tempo stesso, potenziare soft skills fondamentali come comunicazione, problem solving e gestione del rischio. La sessione in presenza prevedeva un workshop a squadre basato su quattro giochi strutturati con briefing, attività competitiva a punti e debriefing finale per collegare comportamenti e decisioni alle buone pratiche di sicurezza.

Il follow-up online ha ripreso i contenuti del workshop trasformando l'esperienza ludica in apprendimento applicabile. Dopo un richiamo ai quattro giochi e alle competenze chiave collegate, la sessione affrontava temi di sicurezza in modo operativo: revisione delle "7 Abitudini", collegamento con le Life Saving Rules e analisi di uno scenario di rischio complesso. L'incontro si concludeva con la definizione da parte di ogni partecipante di un **commitment personale**, un'azione concreta e immediatamente applicabile per migliorare i propri comportamenti in tema di sicurezza.

Dai feedback raccolti al termine del corso emerge un generale incremento della consapevolezza rispetto ai comportamenti quotidiani legati alla sicurezza, sia in ambito lavorativo sia nella vita privata. I partecipanti hanno inoltre dichiarato l'intenzione di prestare maggiore attenzione alle proprie azioni, riducendo distrazioni e automatismi e adottando un approccio più riflessivo prima di compiere attività potenzialmente rischiose. Infine, è stata manifestata la volontà dei corsisti di segnalare con più costanza incidenti e near-miss, oltre a sensibilizzare colleghi e collaboratori, assumendo un ruolo attivo nella diffusione e nel consolidamento di una cultura della sicurezza più ampia e condivisa.

In linea con il **Codice Etico** e con il **Codice di Condotta per i Business Partner**, Liquigas richiede ai propri fornitori e collaboratori esterni il rispetto degli standard di sicurezza, incluse le linee guida SHV Energy, la normativa vigente e i controlli su alcol e droghe.

I Business Partner sono inoltre tenuti a informare i propri dipendenti sui requisiti legali e sulle procedure aziendali di sicurezza, garantire il rispetto dei limiti previsti in materia di orario di lavoro e riposi, applicare i controlli SHV Energy relativi ad alcol e droghe e interrompere ogni attività lavorativa in presenza di condizioni non sicure.

All'interno della nostra catena del valore **consideriamo gli autisti di terzi parte integrante del presidio della sicurezza aziendale**. Per questo motivo partecipano ai medesimi corsi di formazione destinati agli autisti Liquigas e ricevono la stessa dotazione di dispositivi di protezione individuale (DPI), di bordo e di comunicazione.

Per garantire l'adeguamento normativo, Liquigas organizza **riunioni specifiche** ogni volta che vengono introdotte nuove disposizioni legislative rilevanti, coinvolgendo tutti i **Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)** come previsto dalle procedure SGI.

Per la **segnalazione di incidenti, quasi incidenti o non conformità HSE**, accanto agli strumenti di segnalazione LiquiAlert e Speak Up attivi per i nostri dipendenti, utilizziamo la piattaforma SHV Aquinas. Attraverso questo strumento dipendenti, lavoratori terzi e visitatori possono segnalare incidenti, near miss e osservazioni di carattere HSE, consentendo al Dipartimento HSE di analizzare gli eventi, individuare eventuali azioni correttive e monitorarne la chiusura.

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.

Dal 2023 tutte le autobotti Liquigas sono dotate di black box che consentono di monitorare gli stili di guida e individuare eventuali comportamenti a rischio, nel pieno rispetto della privacy degli autisti. Nel 2024 SHV Energy ha inoltre introdotto un **nuovo standard di Transport Safety che prevede l'installazione di telecamere frontali e laterali su tutte le autobotti**, sia di proprietà sia di terzi. Nel 2025 Liquigas ha avviato le attività di scouting e valutazione tecnica dei dispositivi, mentre l'implementazione del piano è prevista nel corso del 2026.

Nel 2025, in Liquigas, abbiamo registrato **8 infortuni non gravi.** Non si sono verificati infortuni gravi né decessi. Gli eventi registrati hanno riguardato principalmente contusioni, traumi distorsivi, ustioni e ferite conseguenti a episodi di scivolamento e inciampo. Sono state inoltre registrate 2 richieste di riconoscimento di malattia professionale legate a patologie discali e lombari[27].

[27] *Al momento tali richieste non sono state ancora riconosciute dall'INAIL*

Dati sugli infortuni dei dipendenti	2023	2024	2025
Numero di infortuni registrabili al 31 dicembre (compresi i decessi)	11	7	8
Di cui, infortuni con conseguenze non gravi (tra 24h e 180 giorni di assenza dal lavoro)	10	7	8
Di cui, infortuni con conseguenze gravi (oltre 180 giorni di assenza dal lavoro)	0	0	0
Numero di decessi sul lavoro	1	0	0

Giorni di recupero	2023	2024	2025
Totale giorni di recupero	232	82	287

Calcolo dei tassi di infortunio	2023	2024	2025
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili (inclusi i decessi) (n. infortuni / n. ore lavorate * 200.000)	1,81	1,16	1,38
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili (inclusi i decessi) (n. infortuni / n. ore lavorate * 1.000.000)	9,04	5,81	6,92
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	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	0,00
Tasso di mortalità (n, di decessi / n. ore lavorate *1.000.000)	0,82	0,00	0,00
Indice di gravità degli infortuni (esclusi i decessi) (n. di giorni di assenza per infortunio / n. ore lavorate *1.000)	0,19	0,07	0,25

Casi di malattie connesse al lavoro registrabili	2023	2024	2025
Casi di malattie professionali registrati - personale di Liquigas	6	5	2
Casi di decessi legati a malattie professionali - personale di Liquigas	0	0	0

3.2 I clienti al centro

Il nostro impegno e i nostri risultati nel 2025, in breve:

- → Consolidamento della **Customer Excellence Program**, con evoluzione del modello organizzativo e incremento del livello di maturità CX
- → Sviluppo del programma **Voice of Customer (VoC)**, con integrazione dei principali touchpoint della customer journey e ottimizzazione dell'esperienza cliente attraverso interventi concreti sui processi (es. comunicazione delle consegne e revisione del layout della fattura)
- → Rafforzamento dei **canali digitali e dei servizi self-service**, con crescita significativa degli utenti (oltre **55.000 utenti attivi sull'app e 80.000 profili online**) e introduzione di comunicazioni multicanale automatizzate
- → Prosecuzione delle iniziative per la sicurezza e il contrasto all'abusivismo, con circa **34.700 dispositivi SPINCap installati**
- → Prosecuzione dell'attività di installazione degli **Smart Meter** con **65.918 dispositivi installati** presso i nostri clienti.

Strategie e politiche per la gestione dei clienti

SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori d'interessi
SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale
S4-1 – Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali

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 comunicazione e trasparenza nei confronti degli utenti, della lotta all'abusivismo, della sicurezza dei clienti.

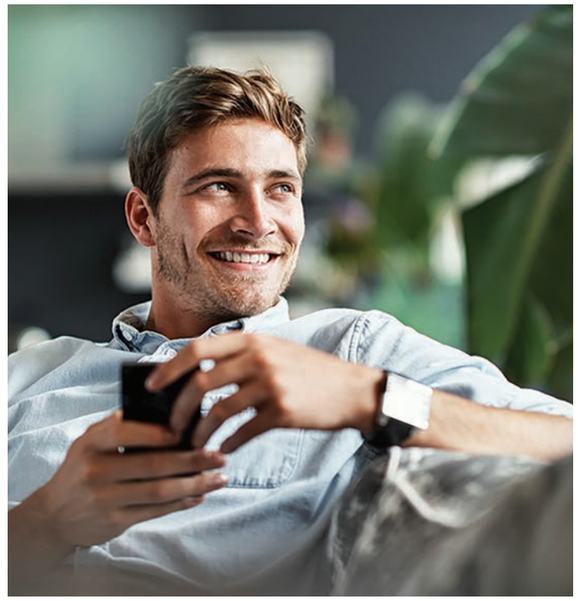
Nel 2024 Liquigas ha avviato **un importante percorso di trasformazione volto a consolidare una cultura aziendale orientata al cliente**, culminato con l'avvio del **Customer Excellence Program**. Nel corso del 2025, questo percorso ha visto un'ulteriore evoluzione organizzativa per garantire una strategia di mercato coesa e orientata al futuro: le aree **Sales, Marketing, Revenue Management e Sales Excellence** sono state riunite sotto un'unica **Direzione Commerciale**.

Parallelamente, la funzione di **Customer Experience (CX)**, guidata dalla **nuova figura del Customer Experience Manager**, è stata inserita all'interno della funzione di **Business Transformation**. Questa scelta riflette la natura interfunzionale della Customer Experience, che agisce come leva di cambiamento trasversale lungo tutta la catena del valore, coinvolgendo diverse funzioni aziendali, dalle operations al commerciale.

Il percorso di miglioramento è supportato da un **assessment strutturato** sul livello di maturità della Customer Experience in azienda, condotto su sei aree fondamentali: **strategia, misurazione, cultura, comprensione, way of working e governance**. I risultati dell'ultima rilevazione di gennaio 2026 hanno confermato un progresso significativo, evidenziando il passaggio da una fase di sperimentazione isolata, verso una gestione più strutturata e consapevole delle capacità di CX. Pur consapevoli delle ulteriori opportunità di miglioramento, l'azienda ha dimostrato una forte crescita soprattutto nell'area della misurazione; risultato favorito dalla diffusione della consapevolezza sulla centralità del cliente a tutti i livelli dell'organizzazione e da una **migliore disponibilità, gestione e diffusione dei dati** in azienda, facilitata anche dal programma **Voice of Customer**.

Customer Experience

S4-3 – Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni
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
S4-5 – Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti



Il programma Voice of Customer e la gestione dell'esperienza cliente

Il programma **Voice of Customer (VoC)**, avviato nell' ottobre 2024, rappresenta il pilastro operativo della strategia di ascolto di Liquigas, con l'obiettivo di raccogliere, analizzare e valorizzare in modo sistematico i feedback dei clienti lungo l'intera customer journey.

Cuore tecnologico del programma è la piattaforma **Qualtrics**, un'unica base integrata che aggrega e analizza i dati derivanti da survey transazionali (inviate via SMS, email o telefono subito dopo un'interazione) e survey relazionali periodiche.

Il monitoraggio è attualmente strutturato su **cinque touchpoint chiave**: installazione, rifornimento, manutenzione, fatturazione e servizio clienti. Su queste rilevazioni, l'azienda monitora sistematicamente tre indicatori di performance (KPI):

- → **Customer Satisfaction Index (CSAT)**: misura il grado di soddisfazione del cliente per una specifica interazione;
- → **Customer Effort Score (CES)**: valuta quanto sia stato semplice per il cliente portare a termine l'interazione;
- → **Awareness**: rileva la percezione su temi chiave (es. sicurezza o temi ambientali)

Tra gli indicatori monitorati rientra anche il **Net Promoter Score (NPS)**, rilevato attraverso una survey relazionali condotte su base annuale. Nel 2025, l'indagine annuale ha coinvolto oltre 4.100 clienti, fornendo una base solida per l'analisi del livello di fidelizzazione dei clienti e per l'identificazione delle principali aree di miglioramento.

Nel corso del 2025, l'azienda ha consolidato la logica **"ascolto – analisi – azione"**, **traducendo i feedback raccolti in interventi concreti e progetti di miglioramento.** Ad esempio, per rispondere alla richiesta di maggiori informazioni riguardo la data di consegna, sono state identificate delle azioni specifiche per ottimizzare il processo interno. Sul fronte amministrativo, è stato avviato il rifacimento del layout della fattura (con conclusione prevista nel 2026), per migliorare la chiarezza delle informazioni relative ai consumi stimati.

In linea con quanto previsto nel precedente esercizio, nel 2025 si è lavorato al potenziamento dei canali e delle metodologie di ascolto. **L'integrazione dei feedback provenienti dai social media** nel programma VoC è stata avviata con il monitoraggio strutturato delle recensioni su **Trustpilot**, definendo una roadmap che prevede l'inclusione di ulteriori piattaforme nel corso del 2026. Parallelamente, è stata implementata una **procedura di "Close the Loop"**, che prevede il ricontatto sistematico dei clienti in caso di feedback negativi, con l'obiettivo di risolvere tempestivamente le criticità emerse. In questa direzione, sono in fase di sviluppo anche strumenti di comunicazione proattiva, volti ad anticipare eventuali disservizi e migliorare la trasparenza informativa verso il cliente.

Per quanto riguarda l'**adozione di tecnologie di intelligenza artificiale per l'analisi del sentiment** delle conversazioni vocali, l'iniziativa è stata temporaneamente posticipata, privilegiando nel

breve termine interventi operativi sui processi core a maggiore impatto sull'esperienza cliente.

Nel complesso, il **programma ha contribuito a rafforzare un approccio più strutturato alla gestione dei feedback**, favorendo il coinvolgimento di diverse funzioni aziendali nell'analisi dei principali pain point e nella definizione delle azioni di miglioramento.

Comunicazione e accesso a informazioni di qualità

S4-3 – Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni
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
S4-5 – Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti

Mettiamo a disposizione dei clienti diversi canali di contatto per garantire un dialogo diretto, tempestivo e trasparente.

Il **Servizio Clienti, attivo su tutto il territorio nazionale**, consente di ricevere assistenza e supporto nelle diverse fasi del rapporto con l'azienda. Gli operatori sono disponibili dal lunedì al venerdì, dalle 8:00 alle 18:00, e il sabato, nei mesi invernali, dalle 08:30 alle 12:30.

Parallelamente, continuiamo a sviluppare modalità di comunicazione sempre più integrate e multicanale, attraverso area riservata MyLiquigas, app mobile, email, SMS, WhatsApp e canali social, con l'obiettivo di garantire interazioni semplici, rapide e accessibili.

Servizi digitali per i clienti

Nel quadro della nostra strategia digitale – definita a livello di Gruppo con il framework **Business Digital Strategy** – prosegue il percorso di evoluzione dei canali di interazione con i clienti, con l'obiettivo di offrire un'esperienza sempre più semplice, autonoma e accessibile.

Uno degli strumenti cardine di questo processo è MyLiquigas, il portale online che consente ai clienti di gestire in autonomia la propria fornitura di GPL: monitoraggio del livello del serbatoio, invio ordini, consultazione delle fatture, tracciamento delle consegne e visualizzazione dei prezzi in modo trasparente. Attraverso **MyLiquigas**, i clienti possono inoltre inviare richieste di assistenza direttamente al Servizio Clienti.

A partire dal 2024 è stato attivato anche il **pagamento online**, rafforzando l'efficacia del servizio in un'ottica full digital Nel 2025 si sono registrati 17.194 pagamenti online (+616% rispetto al 2024).



In parallelo, abbiamo potenziato l'**app mobile**, che consente un accesso immediato a tutte le funzionalità del portale. I clienti possono così gestire i propri rapporti con Liquigas in qualsiasi momento e da qualsiasi dispositivo, senza dover passare dal Servizio Clienti.

L'obiettivo è chiaro: **favorire una sempre maggiore autonomia dell'utente** e incentivare l'adozione dei canali digitali, in particolare per le operazioni quotidiane come ordini, letture e pagamenti.

Con questo approccio, Liquigas consolida il proprio impegno verso la **centralità del cliente**, offrendo un ecosistema digitale integrato, disponibile 24/7, che rappresenta uno dei principali driver di evoluzione verso un modello sempre più **customer centric**.

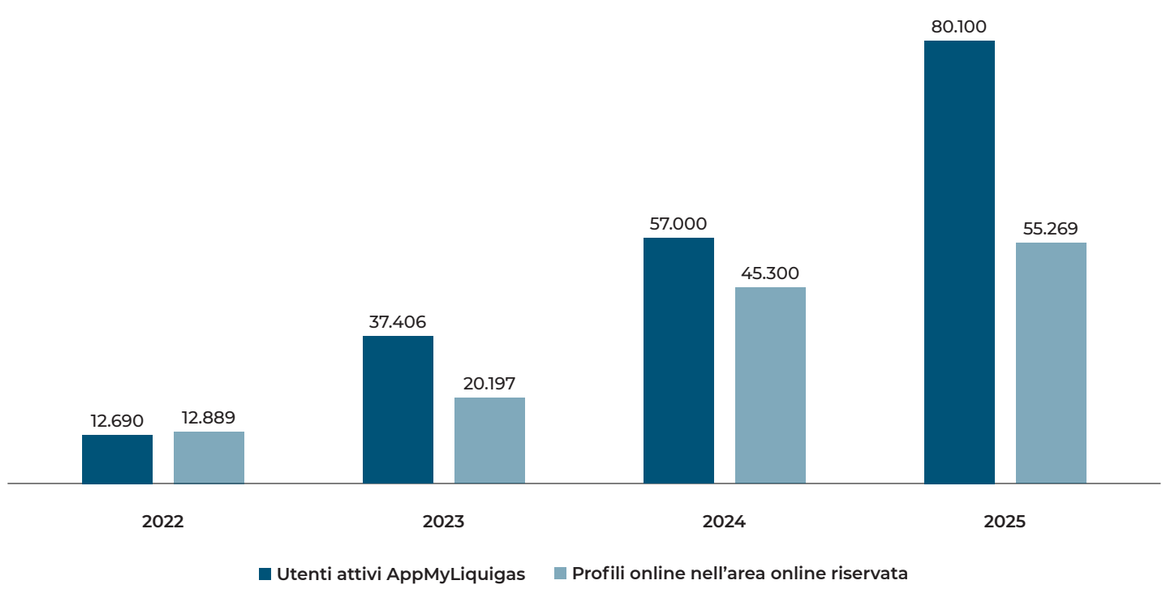
Nel 2025, Liquigas è inoltre in grado di automatizzare e orchestrare comunicazioni multicanale – email, SMS e WhatsApp – **inviando contenuti mirati nel momento più rilevante del ciclo di vita del cliente** e sulla base dei suoi comportamenti reali.

Alcuni esempi di flussi automatici sono i seguenti:

- invio di messaggi mirati via SMS e DEM nei momenti chiave del ciclo di consumo, per aiutare il cliente a non rimanere senza GPL e facilitare l'ordine digitale.
- reminder automatici che recuperano gli ordini iniziati nell'Area Riservata ma non completati, semplificando il processo di acquisto e riducendo i passaggi necessari per finalizzarlo.
- Reminder e notifiche tramite WhatsApp che consentono una gestione più immediata di ordini e comunicazioni, migliorando la trasparenza e rapidità di interazione.

Questo approccio consente di aumentare l'engagement, migliorare la soddisfazione e favorire la fidelizzazione attraverso messaggi tempestivi, pertinenti e coerenti con le esigenze individuali.

Utenti attivi sulle piattaforme online



Servizio SMS per le consegne
Per regolare e gestire efficacemente i processi di consegna, abbiamo implementato un **sistema di tracciabilità 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 al cliente l'informazione circa il rifornimento schedulato, anche sulla base delle informazioni sui vincoli di accessibilità e disponibilità ricevute in fase di presa ordine e/o inserite a sistema;
- → A consegna effettuata, con un consuntivo del rifornimento appena effettuato.

Grazie al sistema SMS, siamo in grado di comunicare in modo più preciso con i clienti, fornendo indicazioni puntuali sulla consegna, con l'obiettivo di incrementare 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 **2025 sono 65.918 gli Smart Meter installati** presso i nostri clienti.

Lotta all'abusivismo e sicurezza dei clienti

S4-3 – Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni
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
S4-5 – Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti

Garantire la sicurezza dei nostri clienti e l'integrità delle attrezzature rappresenta una nostra priorità. A tal fine, effettuiamo controlli periodici secondo quanto stabilito dal programma di Audit gestito dal Servizio Sicurezza Ambiente Energia e promuoviamo un insieme articolato di azioni per contrastare il fenomeno dell'abusivismo.

Il riempimento abusivo delle bombole di GPL costituisce una delle principali criticità del settore, in quanto viola normative fiscali e di sicurezza e comporta rischi rilevanti per gli utenti, tra cui:

- → **sovra-riempimento**, con possibili sovrappressioni e rischi per la sicurezza;
- → **sotto-riempimento**, che comporta una frode nei confronti del cliente;
- → **mancata manutenzione** delle bombole, non sottoposte ai controlli previsti;
- → **evasione fiscale**, che altera la concorrenza e la trasparenza del mercato.

Sulla base della nostra esperienza, stimiamo che il fenomeno interessi circa il 12,5% del mercato del GPL, pari a circa 70 mila tonnellate, con impatti sia sulla sicurezza sia sulla corretta competizione nel settore.

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 136, di cui 5 aperti nel solo anno 2025.

I procedimenti attualmente pendenti (al netto di quelli chiusi con condanna definitiva) sono 129. Ad oggi, i procedimenti penali pendenti per cui è già intervenuta condanna (in primo o in secondo grado) sono in totale 39, mentre per 2 è intervenuta, in primo grado, una sentenza di assoluzione (per insufficienza di prove). Per i restanti 88 procedimenti penali pendenti vi è già stato o il rinvio a giudizio degli imputati o il positivo svolgimento delle indagini preliminari (sequestro).

Negli ultimi 13 anni, sono state sequestrate dalle Forze dell'Ordine circa 39.500 bombole Liquigas che erano state utilizzate in modo improprio. Nel solo biennio 2024-2025, sono state restituite all'Azienda circa 9.500 bombole.



SPINCap

Per la sicurezza dei nostri serbatoi, abbiamo introdotto **SPINCap**, un lucchetto elettronico per le valvole di carico che consente di garantire l'accesso esclusivamente autorizzato. Il dispositivo, facilmente installabile, può essere sbloccato solo tramite una chiave generata da un algoritmo proprietario e integra funzionalità di acquisizione e registrazione dati.

Grazie ai sensori GPS e agli accelerometri incorporati, SPINCap è inoltre in grado di **rilevare e registrare eventuali tentativi di effrazione**, georeferenziando la posizione dei serbatoi e contribuendo alla prevenzione di furti e manomissioni.

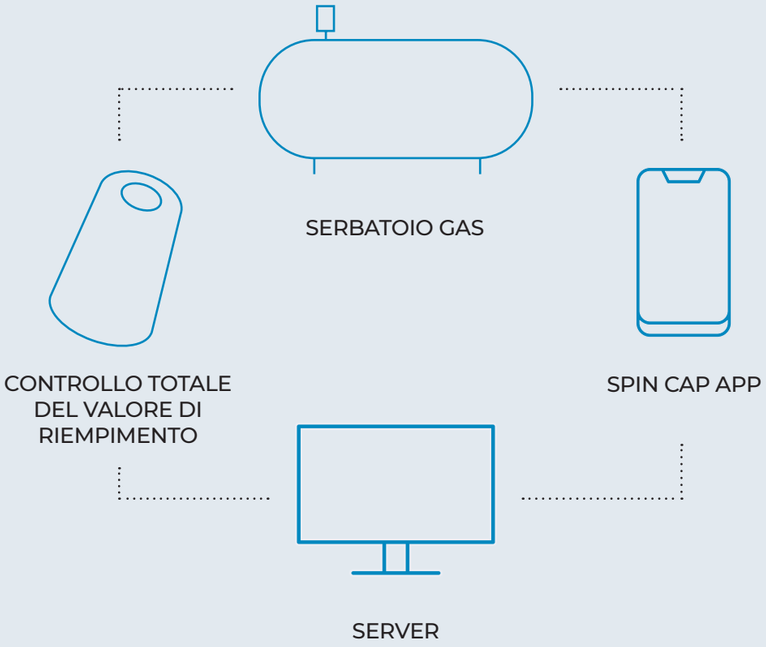
Il progetto rappresenta una delle principali iniziative di Liquigas in ambito sicurezza, con l'obiettivo di **proteggere i clienti e rendere più sicuri i processi operativi** e le modalità di lavoro.

Nel corso del 2025 abbiamo acquistato circa **2.700 nuovi dispositivi**, che si aggiungono ai 32.000 già installati negli anni precedenti, per un totale di circa **34.700 SPINCap**, proseguendo nel piano di diffusione avviato negli anni passati.

Parallelamente, in collaborazione con un team di data scientist, abbiamo condotto un'analisi per valutare l'impatto dell'adozione del dispositivo, confrontando i consumi dei serbatoi dotati di SPINCap con quelli registrati prima dell'installazione e con quelli di impianti non ancora equipaggiati.

I risultati evidenziano un **miglioramento delle performance in diverse aree del territorio**, con volumi recuperati significativi. L'analisi ha inoltre permesso di individuare le aree geografiche maggiormente esposte al fenomeno dell'abusivismo, supportando l'evoluzione della strategia di installazione.

In particolare, a partire dal 2026 il piano prevede un progressivo passaggio da un approccio basato sulle caratteristiche dei clienti a una logica focalizzata sulla **geografia del rischio**, dando priorità ai territori con maggiore esposizione al fenomeno, indipendentemente dal livello di consumo. Il progetto entrerà così in una **nuova fase di sviluppo**, con l'obiettivo di massimizzare l'efficacia degli interventi e rafforzare ulteriormente la sicurezza lungo tutta la filiera.



Termosigilli con QR code

In linea con le soluzioni adottate per la sicurezza dei serbatoi, nel 2024 abbiamo introdotto termosigilli dotati di QR code, applicati in fase di riempimento delle bombole. Il sistema consente di verificare **l'integrità del prodotto** e di accedere, tramite scansione, a informazioni utili sulla fornitura e sulle corrette modalità di utilizzo.

L'adozione dei termosigilli contribuisce a rendere più facilmente identificabili eventuali **manomissioni o anomalie**, supportando il contrasto a pratiche non conformi e promuovendo comportamenti più consapevoli da parte degli utenti.

Allo stesso tempo, rappresenta un **canale diretto di comunicazione** con il cliente finale, permettendo di diffondere contenuti informativi e indicazioni di sicurezza in modo semplice e immediato.

4.

Valore per azienda e stakeholder



4.1 Cultura ed etica di impresa

FATTI E NUMERI CHIAVE

Il settore energetico, e nello specifico quello della distribuzione di gas, è soggetto a una **regolamentazione stringente** e a un **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.

In Italia, la **corruzione** continua a rappresentare un tema di forte attenzione. Secondo **Transparency International**, nel 2025 il nostro Paese si colloca al **52° posto su 182** nell'Indice di Percezione della Corruzione, con un punteggio di 53 su 100[28]. Le pratiche corruttive hanno un impatto diretto sulla **fiducia dei cittadini**, sulla **trasparenza dei mercati** e sulla **qualità dei processi decisionali**. Per questo, rafforzare i presìdi di prevenzione, anche lungo la catena del valore e nelle relazioni esterne, è un obiettivo prioritario per le imprese che operano in settori regolati.





Tra queste relazioni, particolare rilievo assume l'attività di relazione con le Istituzioni, che nel settore energetico rappresenta uno **strumento strategico** per contribuire, in modo responsabile, allo sviluppo di **politiche pubbliche efficaci** e coerenti con gli obiettivi di transizione. Partecipare al dibattito istituzionale con **trasparenza e tracciabilità** è parte integrante di un approccio etico alla rappresentanza di interessi. Per questo, ci impegniamo a mantenere rapporti con le istituzioni improntati alla **correttezza**, al **rispetto delle regole** e alla coerenza con i nostri valori guidati da specifiche linee guida indicate dalla nostra funzione interna di Ethics&Compliance.

Infatti, adottare un **approccio integrato** alla gestione della **compliance**, alla **prevenzione della corruzione** e alla **gestione delle relazioni con gli stakeholder** – pubblici e privati – significa rafforzare la **resilienza organizzativa**, tutelare la **reputazione aziendale** e **costruire fiducia nel lungo periodo**.
È un impegno che va oltre la conformità normativa e riflette il ruolo dell'impresa come attore responsabile nella transizione energetica.

[28] *Corruption Perceptions Index 2025 - Transparency.org*

Integrità e lotta alla corruzione

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

Il nostro impegno e i nostri risultati nel 2025, in breve:

- → **0 casi di corruzione** registrati nel 2025.
- → **95%** dei dipendenti con accesso a Workday formati in materia di **anticorruzione** e **94%** formato sui temi dell'**antitrust**
- → **Prosegue il progetto "Ambassador" per la diffusione di una cultura dell'etica e dell'integrità aziendale**
- → Seconda edizione della **Settimana dell'Etica e della Compliance**
- → Organizzazione di **workshop trimestrali sul tema della Privacy**

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 orienta il nostro operato nel segno della legalità, della trasparenza e della responsabilità. Dal 2011, il Modello è supervisionato da un **Organismo di Vigilanza** di natura collegiale, formato da 1 Presidente esterno e due membri interni.

Nel luglio 2024 il Modello 231 è stato aggiornato all'ottava edizione per recepire le più recenti novità normative, l'evoluzione dell'assetto organizzativo della società e l'adeguamento dei presidi di controllo ai rischi rilevanti per Liquigas. L'edizione vigente riflette, in particolare, l'integrazione delle nuove fattispecie di reato introdotte nel catalogo del D.Lgs. 231/2001, nonché l'adeguamento alle disposizioni in materia di whistleblowing di cui al D.Lgs. 24/2023. Nel corso del 2025 non sono intervenuti ulteriori aggiornamenti e resta pertanto in vigore l'ottava edizione del Modello.

Il Modello viene **sottoposto annualmente all'attenzione del Top Management e dell'Extended Leadership Team.** A ciascun componente viene richiesto di sottoscrivere una dichiarazione formale con cui attesta di aver preso visione del Modello, di conoscerne i contenuti e gli eventuali aggiornamenti, e di non aver rilevato, nel corso dell'anno, comportamenti propri o dei propri collaboratori in contrasto con quanto previsto. Tutte le dichiarazioni vengono raccolte, consegnate all'Organismo di Vigilanza e archiviate secondo le procedure aziendali.

Il nostro impegno si fonda anche sul **Codice Etico,** la "bussola" valoriale, che orienta comportamenti e decisioni quotidiane. Approvato dal CdA, il Codice si applica a tutti i dipendenti e i collaboratori esterni di Liquigas e delle sue controllate, sancendo i **principi fondamentali della nostra cultura aziendale.** Rappresenta un patto di responsabilità verso l'azienda stessa e verso tutti i principali stakeholder con cui operiamo: clienti, fornitori e comunità.

Il Codice definisce in maniera chiara anche le linee guida su temi rilevanti quali l'**anticorruzione,** l'**attività di lobbying** e i **conflitti d'interesse.** La condivisione dei suoi principi è per noi un valore imprescindibile, per questo ne promuoviamo una diffusione continua e consapevole, anche attraverso percorsi formativi dedicati a tutta la popolazione aziendale. Nel corso del 2025 la formazione sul Codice Etico è stata completata dal **84,4% dei dipendenti.**



Ogni anno definiamo inoltre uno **specifico piano formativo dedicato ai temi della compliance,** tra cui anticorruzione, antitrust e privacy. Il piano prevede:

- → **corsi obbligatori in e-learning, accessibili tramite portale aziendale;**
- → **sessioni formative in presenza** presso le diverse sedi sul territorio;
- → **moduli di induction per il personale di nuova assunzione;**
- → **interventi mirati** per le funzioni aziendali esposte a rischi specifici.

Per verificare la copertura formativa di ogni attività formativa rivolta ai dipendenti viene mantenuta **tracciabilità puntuale,** attraverso il sistema **Workday** o, laddove non integrato, mediante strumenti di monitoraggio alternativi come tracciamenti Excel. Nel 2025 abbiamo registrato i seguenti risultati:

- → **la formazione sull'anticorruzione ha raggiunto il 95% della popolazione aziendale con accesso a Workday;**
- → **La formazione sull'antitrust ha coinvolto il 94% della popolazione aziendale con accesso a Workday.**
- → La **formazione in materia di privacy** ha raggiunto l'88%.

Con riferimento alla popolazione di operai e autisti, nel 2025 non è disponibile un dato percentuale complessivo sulla diffusione della formazione, in quanto i relativi dati di partecipazione non sono ancora completamente tracciati attraverso sistemi strutturati. A partire dal 2026 è prevista l'estensione del sistema Workday anche a queste categorie, al fine di garantire un monitoraggio più completo e puntuale.

Il personale dei siti coinvolti nelle sessioni formative in presenza è stato comunque invitato e ha partecipato alle attività previste. Le sessioni in presenza hanno coinvolto i siti di Scorzè, Trecate, Bari, Chiusi, Cagliari, Cremona.

Al fine di garantire l'efficacia delle iniziative messe in campo e raccogliere spunti di miglioramento, abbiamo introdotto un **sistema di raccolta feedback.** Al termine delle sessioni in presenza è infatti previsto uno spazio di condivisione aperta, in cui i partecipanti sono invitati a esprimere cosa sia stato particolarmente utile e quali aspetti possano essere migliorati nelle edizioni future. Per la formazione su privacy e antitrust è inoltre previsto un **quiz finale di comprensione,** utile a verificare l'effettiva acquisizione dei contenuti trattati. Nel corso del 2025 è stata inoltre effettuata una **simulazione di ispezione antitrust** presso il sito di Pomezia, nel cui ambito sono state intervistate alcune figure locali al fine di testarne il livello di preparazione. Tale tipologia di iniziativa potrà rappresentare anche in futuro un valido strumento di training.

Prestiamo particolare attenzione anche al momento dell'ingresso in azienda. I nuovi assunti sono coinvolti sin dal primo mese in un **percorso strutturato di induction,** che include un incontro formativo condotto direttamente dal Compliance Manager, in modalità online o in presenza. Durante questi incontri vengono illustrati il perimetro della compliance aziendale, i comportamenti richiesti e vietati, le procedure da seguire e la documentazione utile per orientarsi. **Dal 2024, abbiamo esteso questa attenzione anche al personale somministrato:** oltre alla formazione prevista, viene consegnato un **onboarding package** contenente la documentazione informativa sui principali presìdi di compliance, da restituire firmata per presa visione e comprensione. In questo modo, Liquigas garantisce che anche il personale non direttamente dipendente sia adeguatamente informato e responsabilizzato in merito ai comportamenti attesi.

Per rafforzare in modo ancora più capillare la cultura della legalità e l'attenzione ai comportamenti etici, **nel 2024 sono state lanciate alcune iniziative ad alto valore simbolico e formativo,** complementari ai percorsi tradizionali. Tra queste, il **progetto "Ambassador",** volto a diffondere i principi di compliance a livello locale attraverso il coinvolgimento di referenti interni a supporto del Compliance Manager. Nel corso del 2025 il progetto è stato consolidato con la **nomina di quattro Ambassador della funzione Finance,** formati a Milano nel mese di febbraio. Dopo una prima fase di affiancamento al Compliance Officer nelle attività formative, gli Ambassador hanno progressivamente operato in autonomia, contribuendo alla diffusione di materiali informativi nei siti aziendali, supportando i colleghi nella gestione di quesiti e facilitando il raccordo con la funzione Compliance. L'iniziativa ha riscosso un riscontro molto positivo sia a livello aziendale sia di Gruppo.

Tra le iniziative avviate rientra anche la Settimana dell'Etica e della Compliance, proseguita anche nel 2025 e confermatasi come un momento di confronto e formazione sui principali temi di compliance. L'edizione 2025 ha posto l'accento sul ruolo dell'etica e della compliance come leve di presidio legale e gestionale a tutela dell'azienda e dei suoi stakeholder, attraverso approfondimenti sui principali ambiti di rischio, tra cui antitrust, privacy, anticorruzione, gestione delle relazioni con terze parti e whistleblowing.

In continuità con questo approccio, nel corso del 2025 sono stati introdotti anche **momenti strutturati di confronto su base trimestrale,** ciascuno dedicato a uno specifico ambito individuato in funzione delle priorità aziendali e delle iniziative in corso. **Il primo ciclo ha avuto come tema portante la privacy,** con focus su profilazione clienti, utilizzo dell'intelligenza artificiale e conservazione dei metadati, coinvolgendo di volta in volta diversi interlocutori interni.



Nel 2025, 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 un **sistema di whistleblowing chiamato Liquialert** che consente a dipendenti e stakeholder di inviare segnalazioni all'Organismo di Vigilanza. Il canale è accessibile sia dalla intranet aziendale che dal sito ufficiale. A questo si affianca **Speak-Up,** la piattaforma del gruppo SHV Energy, pensata per offrire a tutte le persone un ambiente sicuro e riservato in cui esprimere dubbi, preoccupazioni o problemi legati al contesto lavorativo, anche via telefono.

Le segnalazioni sono gestite secondo una procedura interna che ne disciplina le fasi di ricezione, analisi e gestione, garantendo la riservatezza del segnalante e la tutela da eventuali ritorsioni. L'Organismo di Vigilanza monitora nel tempo la posizione del segnalante e, ove necessario, informa gli organi competenti.

L'impegno per la trasparenza si riflette anche in un articolato **sistema di regole, procedure e presìdi organizzativi** che disciplinano, tra gli altri, la prevenzione della corruzione, la gestione dei rapporti con terze parti, il contrasto alle frodi e il rispetto della concorrenza. In questo ambito, un ruolo centrale è svolto dalla **Politica Third Parties Due Diligence (TPDD),** che regola la selezione e il monitoraggio di fornitori, consulenti, agenti e partner. La politica prevede l'**utilizzo di uno strumento digitale che consente di tracciare e verificare i soggetti terzi** rispetto ai principali rischi di compliance (tra cui corruzione, antitrust e sanzioni internazionali), effettuare controlli periodici e documentare l'esito delle verifiche attraverso un sistema di tracciamento univoco. Dal 2025 è inoltre previsto l'obbligo di approvazione da parte del Compliance Manager per i nuovi partner sottoposti a verifica, rafforzando ulteriormente il presidio preventivo.

Tutte le politiche sono pubblicate sulla intranet aziendale e, quando rilevanti per interlocutori esterni, condivise anche attraverso specifiche comunicazioni o clausole contrattuali.

Per garantire l'imparzialità nella gestione delle segnalazioni e dei presìdi di controllo, **abbiamo affidato la presidenza dell'Organismo di Vigilanza a un membro esterno all'azienda.** L'OdV riferisce annualmente al Consiglio di Amministrazione in merito alle segnalazioni ricevute, alle modalità di gestione e agli eventuali provvedimenti adottati, condividendo le informazioni rilevanti anche con la funzione Internal Audit del gruppo SHV Energy.



Attività di impegno politico e di advocacy

G1-1 Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese
G1-5 Influenza politica e attività di relazioni istituzionali

Il nostro impegno e i nostri risultati nel 2025:

- → **Circa 1.300 Comuni italiani** non metanizzati al centro delle nostre azioni di rappresentanza.
- → **Contributo tecnico e istituzionale** su EPBD, ETS2, qualità dell'aria e biocombustibili, in coordinamento con le associazioni di settore.
- → Rafforzamento del nostro impegno in ambito educativo con la ottava edizione del progetto **"1,2,3...Respira!"**

In linea con l'approccio del gruppo SHV Energy, ci impegniamo affinché le politiche europee e nazionali per la transizione energetica riconoscano il contributo dei gas liquidi – inclusi GPL, GNL e bioGPL – come soluzioni energetiche flessibili, economicamente accessibili e già disponibili, in grado di garantire una transizione equa per tutti i territori, comprese le aree non metanizzate.

La nostra attività si configura principalmente come **advocacy**, ovvero la promozione trasparente delle nostre posizioni attraverso il confronto con le istituzioni, il supporto tecnico alle associazioni di categoria e la partecipazione a iniziative pubbliche e di settore. Le attività di rappresentanza formale nei confronti delle istituzioni – intesa come lobbying in senso stretto – vengono svolte dalle associazioni di riferimento, come **Assogasliquidi** a livello nazionale e **Liquid Gas Europe** a livello europeo, in coordinamento con le imprese associate.

Le tematiche su cui concentriamo il nostro contributo riguardano in particolare:

- → **Transizione energetica delle imprese industriali**
  Supportiamo la transizione energetica delle imprese industriali, spesso responsabili di una quota rilevante delle emissioni, accompagnandole verso soluzioni meno emissive rispetto al gasolio[29] come GPL, GNL e bioGPL. Attraverso collaborazioni con partner strategici, queste soluzioni consentono riduzioni significative delle emissioni senza la necessità di modificare gli impianti esistenti, garantendo al contempo benefici economici e facilitando il rispetto delle normative ambientali europee.
- → **Transizione energetica inclusiva**
  Promuoviamo una **transizione energetica inclusiva**, fondata su un approccio tecnologicamente neutro che riconosca il ruolo dei gas liquidi come soluzioni di transizione, soprattutto nei territori non metanizzati. Si stima che in Italia circa il 20% delle famiglie vive in aree off-grid, dove escludere tecnologie efficienti e già disponibili rischia di rallentare la decarbonizzazione e compromettere l'accesso equo all'energia. In questo contesto, i combustibili liquidi rinnovabili rappresentano un'opzione concreta e compatibile con le infrastrutture esistenti.

[29] *DEFRA 2025*

- → **Sicurezza e legalità nel settore**
  Chiediamo un rafforzamento della normativa contro il riempimento abusivo e la manomissione dei contenitori di GPL, attività che compromettono la sicurezza pubblica e danneggiano le imprese che operano nel rispetto delle regole (cfr. paragrafo 3.2 Lotta all'abusivismo e sicurezza dei clienti.)

L'evoluzione del quadro normativo europeo e nazionale rappresenta un riferimento fondamentale per le strategie di Liquigas che si collocano all'interno di un percorso di transizione energetica sempre più articolato e sfidante. Seguiamo con particolare attenzione i principali dossier regolatori, collaborando attivamente con le associazioni di categoria e con le imprese della filiera al fine di promuovere un approccio equilibrato, inclusivo e fondato sulla "neutralità tecnologica".

In particolare, monitoriamo e contribuiamo al dibattito su alcuni provvedimenti chiave:

- → **Renewable Energy Directive III (RED III).**
  L'approvazione del decreto legislativo che recepisce la Renewable Energy Directive III rappresenta un passaggio importante per il settore energetico italiano. In linea con gli obiettivi del PNIEC, questa misura si propone di aumentare di 1,1 punti percentuali tra il 2026 e il 2030. Per Liquigas, questo provvedimento è un elemento chiave nel processo di decarbonizzazione del riscaldamento domestico. Secondo Liquigas, tale percorso deve poggiare sulla "neutralità tecnologica", principio rispettato pienamente dalla RED III, che consente di raggiungere gli obiettivi di decarbonizzazione attraverso diverse fonti energetiche: dal settore elettrico alle energie rinnovabili, fino ai biocarburanti. È un principio che consideriamo fondamentale: la decarbonizzazione può e deve essere perseguita tramite molteplici soluzioni.
- → **ETS II.**
  Nel contesto dell'attuale revisione del sistema ETS II, riteniamo fondamentale che l'implementazione del nuovo meccanismo tenga conto delle esigenze concrete di cittadini e imprese, introducendo maggiore flessibilità regolatoria e garantendo un utilizzo trasparente delle risorse generate, affinché siano effettivamente reinvestite a sostegno della transizione energetica. In questo quadro, assume un ruolo strategico anche la promozione degli investimenti nei biocarburanti, come il bio-GPL, capaci di ridurre l'impatto ambientale senza richiedere interventi infrastrutturali invasivi. Queste posizioni sono state condivise e rafforzate anche nell'ambito delle attività di Assogasliquidi, in occasione dell'evento tenutosi presso il Senato intitolato "**Gpl e le sue soluzioni rinnovabili al servizio del consumatore**", che ha offerto un'importante occasione di confronto tra istituzioni, industria e stakeholder sul futuro dell'ETS II e sui suoi effetti economici e sociali.
- → **Direttiva EPBD** ("Case Green")
  La Direttiva attribuisce al sistema di riscaldamento un ruolo centrale nella riduzione dei consumi energetici e delle emissioni nel settore edilizio. In questo contesto **consideriamo prioritario salvaguardare l'inclusione di tecnologie efficienti e adatte alle specifiche esigenze locali**, comprese le caldaie ad alta efficienza compatibili con gas rinnovabili, in alternativa alle pompe di calore. In quest'ottica, il Gruppo SHV Energy e Liquigas hanno anche rilanciato la **Future of Rural Energy in Europe (FREE)** initiative, una iniziativa che mira a riunire le parti interessate europee per promuovere il dialogo e sensibilizzare i responsabili politici sulle esigenze energetiche delle persone che vivono nelle zone rurali. A giugno 2025, l'amministratore delegato di Liquigas, Giuseppe Fiorino ha partecipato ad una tavola rotonda della FREE Initiative dove istituzioni, industria e rappresentanti delle zone rurali hanno potuto confrontarsi sulle politiche della transizione energetica. Secondo Liquigas, questi momenti di confronto sono necessari affinché la transizione energetica possa essere realmente inclusiva ed equa per tutti.
- → **Ambient Air Quality Directive**
  Nell'ambito del recepimento in Italia della direttiva sulla qualità dell'aria, chiediamo:
  - → il riconoscimento del contributo dei gas liquidi nella riduzione delle emissioni di particolato (PM2.5 e PM10), rispetto a fonti come legna e pellet[30];
  - → lo sviluppo di standard e strumenti per aumentare la **consapevolezza dei consumatori** sulla qualità dell'aria esterna e interna;
  - → l'introduzione di una normativa dedicata alla **qualità dell'aria indoor**, vista la sua rilevanza per la salute pubblica;

[30] *DEFRA 2025*

Tutte le attività di advocacy sono condotte nel rispetto del **Lobby Manual del gruppo SHV Energy**, che definisce regole e standard di comportamento nei rapporti con i decisori pubblici, a garanzia di trasparenza, integrità e tracciabilità. In linea con queste regole, Liquigas **non eroga alcun contributo politico**, né in forma finanziaria né in natura.

Il nostro impegno in ambito advocacy non si limita al confronto con le istituzioni o alla partecipazione a consultazioni pubbliche. In sinergia con le funzioni Sostenibilità e HSE, promuoviamo anche iniziative di **formazione** e **divulgazione**, rivolte alle nuove generazioni e ai futuri professionisti, per contribuire alla diffusione di una cultura della **transizione energetica responsabile**. In quest'ottica si inseriscono:

- → il progetto educativo "**1,2,3... Respira!**" (vedi box "*1,2,3 Respira: un progetto in continua evoluzione*"), rivolto alle scuole secondarie di primo grado.
- → il sostegno, per il quarto anno consecutivo, al **Master in Sustainable Business Administration (MSBA)** promosso da **ALTIS – Università Cattolica del Sacro Cuore**.

Attraverso questi percorsi, affianchiamo all'attività istituzionale una componente educativa di lungo periodo, con l'obiettivo di generare consapevolezza, competenze e responsabilità condivisa nelle generazioni future.

1,2,3 RESPIRA: UN PROGETTO IN CONTINUA EVOLUZIONE

Il progetto didattico "1,2, 3...Respira", nato nel 2018 e giunto all'ottava edizione, continua a svolgere un ruolo fondamentale nella sensibilizzazione delle giovani generazioni sui temi della sostenibilità ambientale e della qualità dell'aria, nell'ambito dell'insegnamento di Educazione Civica.
A partire dall'edizione 2023/2024, il progetto si concentra in particolare sulla **biodiversità e l'importanza della difesa degli ecosistemi**. In questo contesto, grazie alla collaborazione con la società benefit Apicoltura Urbana, il percorso è stato arricchito con contenuti dedicati alla salvaguardia delle api e degli insetti impollinatori in ambito urbano, coinvolgendo studenti e comunità sull'importanza di questi temi.
Nell'edizione 2024/2025 la classe vincitrice è stata la 1C dell'Istituto Francesco Jovine di Campobasso con l'elaborato dal titolo "Oggi e domani", **che mette a confronto la visione del nostro Pianeta di oggi con quella del futuro**, ponendo l'attenzione su sostenibilità e tutela dell'ambiente.
In linea con il focus del progetto, la classe è stata premiata con l'installazione di un "**bug hotel**" presso la scuola, a supporto degli insetti impollinatori
Per ampliare ulteriormente la portata dell'iniziativa, sono stati introdotti anche **podcast educativi**, disponibili su Spotify, che consentono agli studenti di approfondire i contenuti in modo flessibile e accessibile.
Ad oggi il progetto ha raggiunto oltre **337.000 ragazzi** e quasi **4.300 scuole** in tutto il Paese.

MASTER IN SUSTAINABLE BUSINESS ADMINISTRATION (MSBA)

Il Master, giunto alla sua **sesta edizione**, rappresenta un percorso di alta formazione rivolto a giovani professionisti interessati a integrare la sostenibilità nei modelli di business. La collaborazione con Liquigas prevede giornate formative dedicate, incontri con i nostri manager e attività progettuali, che permettono ai partecipanti di confrontarsi con le sfide reali del nostro settore, approfondendo l'impatto della sostenibilità nelle diverse funzioni aziendali. Il Master ha offerto agli studenti una combinazione di **lezioni teoriche, project work e testimonianze dirette** da parte del management centrale di SHV Energy, che ha partecipato attivamente alle attività didattiche. Un momento particolarmente significativo è stato il viaggio di studio presso la sede di Hoofddorp di SHV Energy, dove gli studenti hanno avuto l'opportunità di confrontarsi con esperti di livello internazionale e di vedere da vicino come vengono implementate le strategie di sostenibilità su larga scala.
Questo percorso non solo ha fornito competenze tecniche e manageriali, ma ha anche creato un ponte diretto tra formazione accademica e mondo del lavoro, offrendo agli studenti opportunità di stage e progetti reali in aziende impegnate nella transizione energetica.





5. Appendice

5.1 Indice dei contenuti GRI

Dichiarazione d'uso	Liquigas ha presentato una rendicontazione con riferimento agli standard GRI per il periodo 1° gennaio 2025 - 31 dicembre 2025.
GRI 1 utilizzato	GRI 1 - Principi Fondamentali - versione 2021
Standard di settore GRI pertinenti	**Settore petrolifero e gas – versione 2021**

GRI Standard	Informativa	Ubicazione
Informativa generale		
GRI 2: Informativa generale 2021	2-1 Dettagli organizzativi	1.4 Una governance integrata
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	1.6 Approfondimento metodologico: criteri di redazione
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	1.6 Approfondimento metodologico: criteri di redazione
	2-4 Revisione delle informazioni	1.6 Approfondimento metodologico: criteri di redazione
	2-5 Assurance esterna	1.6 Approfondimento metodologico: criteri di redazione
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	1.1 Strategia e modello di business
	2-7 Dipendenti	3.1 La nostra energia per le persone – Condizioni di lavoro e welfare
	2-8 Lavoratori non dipendenti	3.1 La nostra energia per le persone – Condizioni di lavoro e welfare
	2-9 Struttura e composizione della governance	1.4 Una governance integrata
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	1.4 Una governance integrata
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	1.4 Una governance integrata
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	1.4 Una governance integrata
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	1.4 Una governance integrata
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	1.4 Una governance integrata
	2-15 Conflitti d'interesse	1. .4 Una governance integrata 4.1 Cultura ed etica d'impresa – Integrità e lotta alla corruzione

GRI Standard	Informativa	Ubicazione
Informativa generale		
GRI 2: Informativa generale 2021	2-16 Comunicazione delle criticità	4.1 Cultura ed etica d'impresa – Integrità e lotta alla corruzione
	2-17 Competenze collettive del massimo organo di governo	1.4 Una governance integrata
	2-18 Valutazione delle performance del massimo organo di governo	1.4 Una governance integrata
	2-19 Politiche retributive	1.4 Una governance integrata
	2-20 Processo di determinazione della retribuzione	1.4 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 lotta alla corruzione
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	1.2 L'analisi di materialità di SHV Energy 1.4 Una governance integrata
	2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	3.2 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 lotta alla corruzione
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	4.1 Cultura ed etica d'impresa – Integrità e lotta alla corruzione
	2-28 Appartenenza ad associazioni	4.1 Cultura ed etica d'impresa – Attività di impegno politico e di advocacy
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	1.3 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 e welfare
GRI 201: Performance economiche 2021	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	1.5 La creazione di valore economico e la distribuzione agli stakeholder
GRI 205: Anticorruzione 2016	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 301: Materiali 2016	301-1 Materiali utilizzati per peso o volume	2.3 Economia Circolare – Strategia e politiche
GRI 306: Rifiuti 2020	306-2 Gestione degli impatti significativi relativi ai rifiuti	2.3 Economia Circolare – Strategia e politiche
	306-3 Rifiuti generati	2.3 Economia Circolare – Strategia e politiche
	306-4 Rifiuti sottratti allo smaltimento	2.3 Economia Circolare – Strategia e politiche
	306-5 Rifiuti soggetti a smaltimento	2.3 Economia Circolare – Strategia e politiche

GRI Standard	Informativa	Ubicazione
GRI 302: Energia 2016	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	2.2 Cambiamenti climatici – Consumi ed emissioni
GRI 305: Emissioni 2016	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	2.2 Cambiamenti climatici – Consumi ed emissioni
	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	2.2 Cambiamenti climatici – Consumi ed emissioni
	305-3 Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)	2.2 Cambiamenti climatici – Consumi ed emissioni
GRI 401: Occupazione 2016	401-1 Nuove assunzioni e turnover	3.1 La nostra energia per le persone – Condizioni di lavoro e welfare
	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 e welfare
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
	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 e welfare, 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
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 delle persone
	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	3.1 La nostra energia per le persone – Salute e sicurezza delle persone
	403-3 Servizi di medicina del lavoro	3.1 La nostra energia per le persone – Salute e sicurezza delle persone
	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 delle persone
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	3.1 La nostra energia per le persone – Salute e sicurezza delle persone
	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 delle persone
	403-9 Infortuni sul lavoro	3.1 La nostra energia per le persone – Salute e sicurezza delle persone
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 – Parità di trattamento e opportunità 1.4 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 e opportunità

5.2 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; 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	1.6 Approfondimento metodologico: criteri di redazione	
BP-2 Informativa in relazione a circostanze specifiche	1.6 Approfondimento metodologico: criteri di redazione	
GOV-1 Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	1.4 Una governance integrata	
GOV-2 Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate	1.4 Una governance integrata	
GOV-3 Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione	1.4 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	1.4 Una governance integrata	
SBM-1 Strategia, modello aziendale e catena del valore	1.1 Strategia e modello di business	
SBM-2 Interessi e opinioni dei portatori di interessi	1.2 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	1.2 L'analisi di materialità di SHV Energy	Liquigas recepisce integralmente l'analisi di doppia materialità condotta dalla capogruppo SHV Energy
IRO-1 Descrizione del processo per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	1.2 L'analisi di materialità di SHV Energy	
IRO-2 Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità dell'impresa		Nel presente documento, in quanto redatto su base volontaria, 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
GOV-3 Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione	1.4 Una governance integrata	
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 – E1 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	2.2 Cambiamenti climatici - Piano di transizione per i cambiamenti climatici, consumi ed emissioni	
ESRS 2 IRO-1 – E1 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati al clima	2.2 Cambiamenti climatici - Piano di transizione per i cambiamenti climatici	
E1-2 – Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi	2.2 Cambiamenti climatici - Piano di transizione per i cambiamenti climatici	
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 – Consumi ed emissioni	
E1-6 – Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES	2.2 Cambiamenti climatici – Consumi ed emissioni	
E1-7 – Assorbimenti di GES e progetti di mitigazione delle emissioni di GES finanziati con crediti di carbonio	2.2 Cambiamenti climatici – Consumi ed emissioni	
E1-8 – Fissazione del prezzo interno del carbonio	2.2 Cambiamenti climatici – Consumi ed emissioni	
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. Alla data di redazione del presente documento, il quadro metodologico di riferimento relativo a tali informazioni risulta ancora in evoluzione.

ESRS E5 – Uso delle risorse ed economia circolare	Riferimento al testo	Note
ESRS 2 IRO-1 E5— Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti connessi all'uso delle risorse e all'economia circolare	2.3 Economia Circolare – Strategia e politiche	
E5-1 — Politiche relative all'uso delle risorse e all'economia circolare	2.3 Economia Circolare – Strategia e politiche	
E5-2 — Azioni e risorse relative all'uso delle risorse e all'economia circolare	2.3 Economia Circolare – Strategia e politiche	
E5-3 – Obiettivi relativi all'uso delle risorse e all'economia circolare	2.3 Economia Circolare – Strategia e politiche	
E5-4 — Flussi di risorse in entrata	2.3 Economia Circolare – Strategia e politiche	
E5-5 — Flussi di risorse in uscita	2.3 Economia Circolare – Strategia e politiche	
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. Alla data di redazione del presente documento, il quadro metodologico di riferimento relativo a tali informazioni risulta ancora in evoluzione.

Informazioni sociali

ESRS S1- Forza lavoro propria	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 delle persone	
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 delle persone	
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	

Informazioni sociali

ESRS S1- Forza lavoro propria	Riferimento al testo	Note
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 delle persone	
S1-15 – Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata	3.1 La nostra energia per le persone – Condizioni di lavoro	
S1-16 – Metriche di retribuzione (divario retributivo e retribuzione totale)	3.1 La nostra energia per le persone – Parità di trattamento e opportunità	
S1-17 – Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani	3.1 La nostra energia per le persone – Strategia e politiche	

ESRS S4 – Consumatori ed utilizzatori finali	Riferimento al testo	Note
ESRS 2 SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori d'interessi	3.2 I clienti al centro - Strategie e politiche per la gestione dei clienti	
ESRS 2 SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	3.2 I clienti al centro - Strategie e politiche per la gestione dei clienti	
S4-1 – Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali	3.2 I clienti al centro - Strategie e politiche per la gestione dei clienti	
S4-2 – Processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali in merito agli impatti	3.2 I clienti al centro – Customer experience, Comunicazione e accesso a informazioni di qualità, lotta all'abusivismo e sicurezza dei clienti	
S4-3 – Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni	3.2 I clienti al centro – Customer experience, Comunicazione e accesso a informazioni di qualità, lotta all'abusivismo e sicurezza dei clienti	
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	3.2 I clienti al centro – Customer experience, Comunicazione e accesso a informazioni di qualità, lotta all'abusivismo e sicurezza dei clienti	
S4-5 – 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 clienti al centro – Customer experience, Comunicazione e accesso a informazioni di qualità, lotta all'abusivismo e sicurezza dei clienti	

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 di impresa - Integrità e lotta alla corruzione; attività di impegno politico e di advocacy	
G1-3 – Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva	4.1 Cultura ed etica di impresa - Integrità e lotta alla corruzione	
G1-4 – Casi accertati di corruzione attiva o passiva	4.1 Cultura ed etica di impresa - Integrità e lotta alla corruzione	
G1-5 Influenza politica e attività di lobbying	4.1 Cultura ed etica di impresa - Attività di impegno politico e di advocacy	