

Bilancio di sostenibilità

2025

INDICE

INTRODUZIONE

Lettera agli stakeholders	3
---------------------------	---

L'AZIENDA E IL MODELLO DI BUSINESS

La società Benefit	6
La governance di sostenibilità	8

STRATEGIA DI SOSTENIBILITÀ

Il piano strategico di sostenibilità	22
Piano per la finanza agevolata	25
Piano di comunicazione esterna e stakeholder engagement	26
Piano di sviluppo della filiera trasparente e sostenibile	30
Piano di digitalizzazione e automatizzazione delle metriche ESG	32

AMBIENTE

L'obiettivo NetZero2030	34
Il piano di mitigazione dei cambiamenti climatici	35

SOCIALE

Il piano benessere, parità e inclusione	47
Contributo alla comunità	55

APPENDICE

Indice Standard VSME	58
Relazione della società di revisione indipendente sul bilancio di sostenibilità	59

LETTERA AGLI STAKEHOLDERS

Care Stakeholder, cari Stakeholder,

Il 2025 ha rappresentato per NWG Energia un anno di consolidamento e di maturazione del percorso intrapreso negli ultimi anni per integrare la sostenibilità nel proprio modello di business, nei processi decisionali e nella cultura aziendale. In continuità con la nostra identità di Società Benefit, abbiamo proseguito nello sviluppo di un approccio sempre più strutturato, capace di coniugare creazione di valore economico, responsabilità verso l'ambiente e attenzione alle persone e ai territori con cui entriamo ogni giorno in relazione.

In questo quadro si inserisce la scelta di redigere il presente Bilancio di Sostenibilità secondo il framework volontario VSME di EFRAG, adottato come riferimento per rendere la nostra rendicontazione più chiara, proporzionata e coerente con l'evoluzione del contesto europeo. È una scelta che riflette la volontà di NWG Energia di continuare a presidiare con serietà e visione i temi ESG, non come mero esercizio di conformità, ma come dimensione ormai integrante della qualità d'impresa e della capacità di generare valore nel lungo periodo.

Nel corso dell'anno abbiamo rafforzato ulteriormente la nostra governance di sostenibilità, confermando il ruolo centrale del Comitato ESG manageriale quale luogo di indirizzo, coordinamento e integrazione delle principali priorità ambientali, sociali e di buona condotta d'impresa. La sostenibilità ha così continuato a tradursi in una pratica concreta di governo, capace di orientare le scelte aziendali e di accompagnare in modo trasversale l'attuazione dei piani strategici.

Tra questi, un rilievo particolare assume il percorso verso l'obiettivo Net Zero 2030, che continua a rappresentare uno degli assi più qualificanti della nostra visione industriale. Nel 2025 abbiamo proseguito il lavoro di rafforzamento del piano di mitigazione climatica, investendo nella qualità dei dati ambientali, nella misurazione delle emissioni e nella strutturazione degli strumenti necessari a governare con crescente rigore il nostro percorso di riduzione. Per un'impresa che commercializza esclusivamente energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili italiane, contribuire alla transizione energetica significa infatti non soltanto offrire un servizio coerente con gli obiettivi climatici europei, ma anche assumere fino in fondo la responsabilità di monitorare, presidiare e migliorare i propri impatti.

Parallelamente, abbiamo continuato a investire sulle persone, nella convinzione che la sostenibilità di un'impresa si misuri anche nella qualità dell'ambiente di lavoro che è in grado di costruire. Il rafforzamento del Piano Benessere, Parità e Inclusione, il consolidamento delle misure di welfare e conciliazione, l'attenzione all'ascolto organizzativo e il conseguimento della certificazione UNI/PdR 125 per la parità di genere testimoniano la volontà di NWG Energia di promuovere un contesto professionale sempre più equo, inclusivo e orientato alla valorizzazione del potenziale individuale.

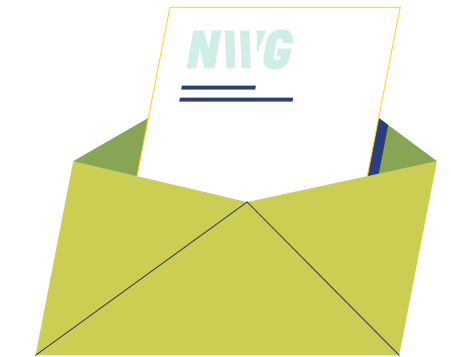
Il 2025 è stato anche un anno di ulteriore evoluzione nel rapporto con i nostri stakeholder. Abbiamo reso più solido e leggibile il nostro modello di engagement, integrandolo nel processo di analisi di doppia materialità e nella definizione delle priorità strategiche. Questo lavoro ci ha consentito di rafforzare la capacità di ascolto e di confronto con i principali interlocutori dell'azienda — clienti, lavoratori, fornitori, istituzioni, partner e comunità — riconoscendo nel dialogo una leva essenziale per comprendere meglio i rischi, cogliere le opportunità e orientare con maggiore consapevolezza le nostre scelte.

Un'attenzione crescente è stata dedicata anche alla filiera e alla qualità delle relazioni con i fornitori, attraverso un percorso di maggiore strutturazione dei criteri di selezione, delle clausole contrattuali e degli strumenti di presidio dei temi ESG lungo la catena del valore. Allo stesso tempo, abbiamo proseguito negli investimenti in digitalizzazione e sicurezza informatica, nella consapevolezza che affidabilità del dato, protezione delle informazioni e continuità operativa costituiscano condizioni imprescindibili per uno sviluppo sostenibile, trasparente e credibile.

Non è venuto meno, infine, il nostro impegno verso la collettività. Anche nel 2025 abbiamo sostenuto iniziative di carattere sociale, educativo e sanitario, collaborando con realtà che condividono i nostri valori e la nostra visione di impresa responsabile. In particolare, il sostegno ai progetti di educazione alla sostenibilità e di diffusione della cultura delle energie rinnovabili conferma la nostra convinzione che la transizione energetica richieda, accanto a investimenti e innovazione, anche partecipazione, consapevolezza e impegno culturale.

Oggi più che mai, le dimensioni ambientale, sociale e di governance si confermano parte integrante della capacità di un'impresa di affrontare la complessità del presente e di costruire il proprio futuro. In questo scenario, NWG Energia intende continuare a interpretare il proprio ruolo con responsabilità, coerenza e visione di lungo termine, perseguendo un modello di crescita capace di generare valore economico insieme a benefici concreti per le persone, i territori e l'ambiente.

Questo Bilancio di Sostenibilità restituisce il senso di questo impegno: racconta i risultati raggiunti, le direttrici lungo cui stiamo evolvendo e la volontà di continuare a migliorare, con trasparenza e determinazione. È l'espressione di una visione in cui energia rinnovabile, responsabilità d'impresa e qualità delle relazioni concorrono insieme a costruire un cambiamento possibile e durevole.



**Con gratitudine e fiducia,
Il Consiglio di Amministrazione
NWG Energia S.p.A. Società Benefit**

Antonio Rainone

Francesco D'Antini

Massimo Casullo

Informativa: criteri per la redazione

La Società NWG Energia S.p.A. Società Benefit pubblica su base volontaria il proprio bilancio di sostenibilità che assolve anche la funzione di Relazione di Impatto ai sensi della legge 208/2015.

Per la preparazione della propria relazione sulla sostenibilità e della valutazione degli impatti ai sensi del comma 382, allegati 4 e 5, della legge 208/2015, la Società adotta per la prima volta lo standard *EFrag Voluntary Sustainability Reporting Standard for non listed SMEs (VSME)*, nella sua versione Modulo Basic e Modulo Comprehensive, sostituendo lo standard GRI utilizzato nelle relazioni degli anni precedenti. Non sono presenti informazioni in merito a proprietà intellettuale, know-how o risultati dell'innovazione ritenute sensibili.

La relazione è stata redatta su base individuale.

La seguente tabella illustra le informazioni richieste dallo standard VSME B1:

Standard	Voce	2025
Standard: 24 (e) (i)	Forma giuridica dell'impresa	Società per Azioni, Società Benefit
Standard 24 (e) (ii) Guidance: 69-70	Codice di classificazione Ateco	35.15.00
Standard: 24 (e) (iii)	Totale attivo stato patrimoniale (euro)	48.118.148,03€
Standard: 24 (e) (iv)	Fatturato (euro)	130.639.380,70€
Standard: 24 (v) Guidance: 71-72	Numero di dipendent*	88
Standard: 24 (vi) Guidance: 73-76	Paese in cui sono svolte le principali attività operative e ubicazione di beni significativi	Italia
	Localizzazione dei siti di proprietà, in leasing o gestiti	Via Sornianese 91 59100 Prato (PO)

La compagine sociale

La composizione societaria di NWG Energia si configura nel seguente dettaglio:

- Quota composta da: 196.400 AZIONI ORDINARIE pari a nominali: 1.964.000,00 EURO NWG S.P.A. - SOCIETÀ BENEFIT IN FORMA ABBREVIATA NWG S.P.A. SB
- Quota composta da: 100.000 AZIONI ORDINARIE pari a nominali: 1.000.000,00 EURO NWG ENERGIA S.P.A. SOCIETÀ BENEFIT
- Quota composta da: 69.800 AZIONI ORDINARIE pari a nominali: 698.000,00 EURO CAPITAL HOLDING S.R.L.
- Quota composta da: 69.800 AZIONI ORDINARIE pari a nominali: 698.000,00 EURO FA.RA. HOLDING S.R.L.
- Quota composta da: 49.000 AZIONI ORDINARIE pari a nominali: 490.000,00 EURO CASULLO MASSIMO
- ALTRI: 15.000 AZIONI ORDINARIE pari a 150.000 EURO



L'azienda e il modello di business

La società Benefit
La governance di sostenibilità

LA SOCIETÀ BENEFIT

NWG Energia S.p.A. Società Benefit è un’azienda italiana attiva nel settore dell’energia, fondata nel 2014, con sede a Prato, che opera principalmente come trader di energia elettrica proveniente esclusivamente da fonti rinnovabili italiane. Da statuto, l’impresa si impegna a fornire ai propri clienti energia proveniente al 100% da fonti rinnovabili, contribuendo in modo concreto alla transizione energetica e alla riduzione delle emissioni di gas serra, in coerenza con gli obiettivi europei e nazionali di neutralità climatica.

NWG Energia ha scelto di adottare la forma giuridica di Società Benefit, un modello di impresa che integra nel proprio oggetto sociale, oltre alla creazione di valore economico, la generazione di benefici collettivi a favore di ambiente, comunità e stakeholder. Questa scelta comporta l’inserimento di clausole statutarie che, oltre al profitto, esplicitano obiettivi di sostenibilità ambientale e sociale da perseguire in modo responsabile e trasparente. Ciò si riflette nell’adozione di pratiche di coinvolgimento attivo degli stakeholder, nella trasparenza dei risultati e nel monitoraggio degli impatti, integrando tali finalità nelle strutture organizzative e nei processi decisionali.

RICAVI PROVENIENTI DA DETERMINATI SETTORI ED ESCLUSIONE DAI BENCHMARK DI RIFERIMENTO DELL’UE
NWG Energia S.p.A., in quanto società benefit che mira ad avere un impatto positivo su società e ambiente, non presenta ricavi provenienti da determinati settori (armi, tabacco, gioco d’azzardo, etc.) e non è soggetta ad esclusione da qualsiasi benchmark di riferimento dell’UE allineato all’Accordo di Parigi.

OBIETTIVI DI BENEFICIO COMUNE
Oltre allo scopo di lucro, dunque, NWG Energia persegue i seguenti obbiettivi di beneficio comune:



N.	Ambito	Obiettivo di Beneficio Comune
Premessa	Responsabilità generale	In qualità di Società Benefit , la Società si obbliga ad operare in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di persone, comunità, territori e ambiente, beni ed attività culturali e sociali, enti e associazioni, perseguendo finalità di beneficio comune.
1	Ambiente ed energia	Adozione e diffusione di pratiche rispettose e migliorative dell’ambiente, volte al progressivo raggiungimento di un’economia a zero emissioni di gas climalteranti, anche attraverso la diffusione di prodotti e servizi che incentivino la quota di energie rinnovabili nel mix energetico globale, in linea con gli obiettivi europei di neutralità climatica e quelli nazionali di transizione ecologica.
2	Governance e stakeholder	Promozione di un metodo consapevole e sostenibile di condurre l’attività d’impresa, anche attraverso il dialogo collaborativo con gli stakeholder.
3	Cultura e sensibilizzazione	Diffusione di una cultura basata sul consumo consapevole e sensibilizzazione verso l’adozione di stili di vita sostenibili per l’ambiente e la salute.
4	Impatto sociale	Partecipazione alla realizzazione di iniziative, in collaborazione con enti pubblici, istituzioni ed enti senza scopo di lucro, al fine di generare un impatto positivo sulla collettività e sulle categorie svantaggiate o sottorappresentate.
5	Filiera e miglioramento continuo	Creazione di valore per tutti gli attori coinvolti lungo la filiera produttiva, attraverso un processo di miglioramento continuo.
6	Persone e capitale umano	Creazione di un ambiente di lavoro volto alla valorizzazione ed al benessere delle persone, sviluppando il potenziale individuale e l’identità nei valori fondanti dell’azienda, perseguendo le migliori condizioni per attrarre, far crescere e trattenere talenti, anche attraverso formazione e sviluppo delle competenze.

Al fine del perseguimento degli stessi, la società si è dotata di una struttura di governance solida e orientata alla gestione delle questioni di sostenibilità.

Gli Organi di Governance

La configurazione degli organismi di governance presenta la seguente struttura:

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE				
Nome	Età	Genere	Incarico	Esecutivo / Non esecutivo
Massimo Casullo	NA	M	Presidente	Esecutivo
Fa.Ra. Holding S.r.l.	NA	NA	AD	Esecutivo
Capital Holding S.r.l.	NA	NA	AD	Esecutivo
Giuseppe Esposito	NA	M	AD	Esecutivo
Percentuale per genere	M	100%	F	0%

Il Consiglio di Amministrazione presenta un divario di genere totale, con una rappresentanza esclusivamente maschile tra i membri persone fisiche ed un rapporto D/U pari dunque a zero.

COLLEGIO SINDACALE				
Nome	Età	Genere	Incarico	Esecutivo / Non esecutivo
Corrado Galli	NA	M	Presidente del Collegio Sindacale	Esecutivo
Franco Della Santa	NA	M	Sindaco	Esecutivo
Stefano Ballerini	NA	M	Sindaco	Esecutivo
Alberto Luigi Innocenti	NA	M	Sindaco Supplente	Non Esecutivo
Filippo Favi	NA	M	Sindaco Supplente	Non Esecutivo
Percentuale per genere	M	100%	F	0%

Il rapporto D/U pari a 0 evidenzia un divario di genere assoluto, con totale assenza di donne nel Collegio Sindacale.

ORGANO DI VIGILANZA				
Nome	Età	Genere	Incarico	Esecutivo / Non esecutivo
Avv. Eleonora Verdelli	NA	F	OdV	Non esecutivo
Prof. Fabrizio Rossi	NA	M	organismo di vigilanza	Non esecutivo

LA GOVERNANCE DI SOSTENIBILITÀ

Forti dell’assetto societario “benefit” dal 2020, NWG Energia S.p.A. può contare su una conoscenza diffusa all’interno del Consiglio di Amministrazione delle tematiche di sostenibilità, grazie alla figura del responsabile di impatto assegnata all’Amministratore Delegato con deleghe alla sostenibilità, corroborato negli anni dalla creazione di un reparto CSR e Sostenibilità che presidia, studia, sviluppa le strategie e gestisce gli aspetti operativi, oltre a presentare il reporting di sostenibilità.

La governance di sostenibilità di NWG Energia abbraccia i seguenti ambiti:

1. Integrazione interna ESG - Oltre alla funzione sostenibilità, incaricata di attuarne il piano di sostenibilità, è opportuno ampliare e diffondere le competenze in azienda. A questo scopo è stato istituito un Comitato ESG di tipo Manageriale, responsabile dello sviluppo e dell’attuazione di un piano di sostenibilità.
2. Integrazione esterna ESG - Si tratta di presidiare le tematiche ESG nel contesto in cui l’azienda opera, con i network e le associazioni nazionali e internazionali a cui NWG ha aderito. Dotarsi di strumenti di lavoro idonei a sviluppare le metriche ESG, adottare gli standard di riferimento, le certificazioni e asseverazioni necessarie per poter garantire e tutelare il percorso di sostenibilità aziendale;

3. Rilevanza per gli Stakeholder - Il dialogo con i portatori di interesse e l’individuazione dei tempi materiali in relazione agli impatti, ai rischi e alle opportunità ampliando la sfera di influenza della strategia aziendale;
4. Analisi IRO - Analisi degli impatti, dei rischi e di un piano di azione per mitigarli, cessarli o evitarli;
5. Piano Strategico di Sostenibilità - Partendo dai temi materiali definiti dall’organo di controllo interno e dalle priorità per gli stakeholder si individuano gli obiettivi che vengono declinati nel piano di sostenibilità; Definizione di capex e opex legate ai piani attuativi di sostenibilità.
6. Target e Metriche ESG per il monitoraggio dei risultati e dell’avanzamento dei Piani Attuativi.

Il Framework Esterno ESG

NWG Energia partecipa ad associazioni nazionali ed internazionali che operano nella sfera di influenza ESG per meglio affrontare problematiche e opportunità ambientali, sociali e di sostenibilità collegate alle attività aziendali. Verificare i modelli e gli strumenti di sviluppo sostenibile più idonei all’organizzazione, oltre che a guidare i vertici aziendali nelle scelte in materia di sostenibilità e condotta responsabile d’impresa.

Ambito	Organizzazione	Azione
Agenda ONU 2030		NWG Energia ha aderito all’Agenda 2030 delle Nazioni Unite ed è parte del GCNI dal 2020. Pubblica ogni anno il COP (Communication on Progress) e ha preso parte agli Accelerator su SDG, Climate e Target Gender Equality.
SDG Action Manager		Dal 2020 utilizza l’SDG Action Manager, che integra il B Impact Assessment con i 10 Principi del Global Compact e gli SDG, monitorando l’impatto aziendale e fornendo un benchmark comparativo.
Rendicontazione		Partecipa ai workshop tecnici dell’EFRAG sullo sviluppo e l’implementazione degli ESRS e contribuisce al presidio delle evoluzioni normative europee in tema di reporting di sostenibilità, inclusa la consultazione sul pacchetto Omnibus, che propone una semplificazione mirata e un adattamento proporzionato degli obblighi previsti dalla CSRD.
Associazione Società Benefit		Dal 2016 NWG Energia è la prima Società Benefit italiana nel settore dell’energia. Oggi collabora con Assobenefit, punto di riferimento nazionale per le Società Benefit, con lo scopo di diffondere la cultura Benefit e cambiare il modello di sviluppo in senso sostenibile. L’obiettivo di Assobenefit è quello di portare il tema delle Società Benefit a divenire centrale nella politica economica del Paese. NWG è anche membro del Comitato Scientifico di AB.
Network di professionisti della sostenibilità		Membro dal 2023. Ha preso parte attiva ai tavoli di lavoro per la redazione dei Position Paper su CSRD e CSDDD, oltre al pacchetto di semplificazione Omnibus.

Il Framework Esterno ESG

Ambito	Organizzazione	Azione
Net Zero 2030		Aderisce dal 2020 all’iniziativa ONU e UE per una transizione verso zero emissioni nette entro il 2030.
Iniziativa per il clima		NWG Energia ha presentato a SBTi il proprio piano di riduzione delle emissioni al 2030 (ora in fase di validazione), dopo l’esperienza con la SME Climate Hub. L’attività sarà supportata dalla certificazione del piano di riduzione dei GES da parte di DNV, con riferimento alla metodologia GHG Protocol e agli obiettivi fissati in linea con l’Accordo di Parigi.
Rating ESG		Dal 2016, è la prima B Corp italiana nel settore energia. Il rating attesta l’impegno in materia ambientale, sociale e di trasparenza.
Rating ESG		Dal 2022 ha ottenuto un rating ESG positivo per l’integrazione dei principi di responsabilità sociale nella gestione aziendale e nella supply chain.
Rating ESG		Dal 2023 ha ottenuto un rating “A” (rischio basso) per i profili ESG, valutato su oltre 80.000 fonti pubbliche globali.

Ambito	Organizzazione	Azione
Settore elettrico		Dal 2024 NWG Energia è associata a Elettricità Futura, l’associazione di riferimento del settore elettrico italiano. Partecipa a tavoli tecnici e normativi per favorire una transizione energetica equa e sostenibile.
Mercati energetici		NWG Energia partecipa ai mercati elettrici gestiti dal GME per le attività di reselling e scambio di energia sul mercato all’ingrosso.
Servizi di sistema		NWG Energia è registrata come Utente del Dispacciamento (UDD) per l’accesso e la gestione dei servizi di dispacciamento previsti nel sistema elettrico nazionale.

Certificazioni o etichette relative alla sostenibilità

B CORP

B Corp (“Benefit Corporation”), ed è un marchio promosso da B Lab che certifica la capacità di un’azienda di gestire ed operare attraverso i più alti standard di performance sociale e ambientale, creando impatti positivi verso i propri Stakeholder nello stesso momento in cui genera valore economico. Ad oggi, sono oltre 240.000 le aziende che si sono sottoposte all’assesment, 5000 le imprese di 155 settori industriali in 80 paesi al mondo ad averla ottenuta, di cui oltre 200 in Italia. L’ottenimento della certificazione prevede la misurazione quantitativa e qualitativa delle performance aziendali su 5 ambiti di Sostenibilità: Governance, Lavoratori, Ambiente, Comunità e Clienti. La valutazione è effettuata attraverso un questionario di autovalutazione online, denominato B Impact Assessment (BIA). Ai fini della certificazione, un’azienda deve dimostrare elevate prestazioni sociali e ambientali, raggiungendo un punteggio di almeno 80 su un massimo di 200. NWG Energia ha ottenuto la prima certificazione nel 2016 e un primo rinnovo nel 2019 con 90,1 punti. Nel 2023, l’azienda ha concluso la sua terza certificazione con un punteggio migliorativo di ben 15.4 punti, posizionandosi ad un totale di 106.5. Mediamente, il punteggio ottenuto dalle aziende che si sottopongono all’assessment è di 50,9 punti, a fronte degli 80 necessari per ottenere la certificazione.

- **Punteggio Governance:** 18,1
- **Punteggio Lavoratori:** 21.0
- **Punteggio Comunità:** 20.0
- **Punteggio Ambiente:** 44.7
- **Punteggio Clienti:** 2,5

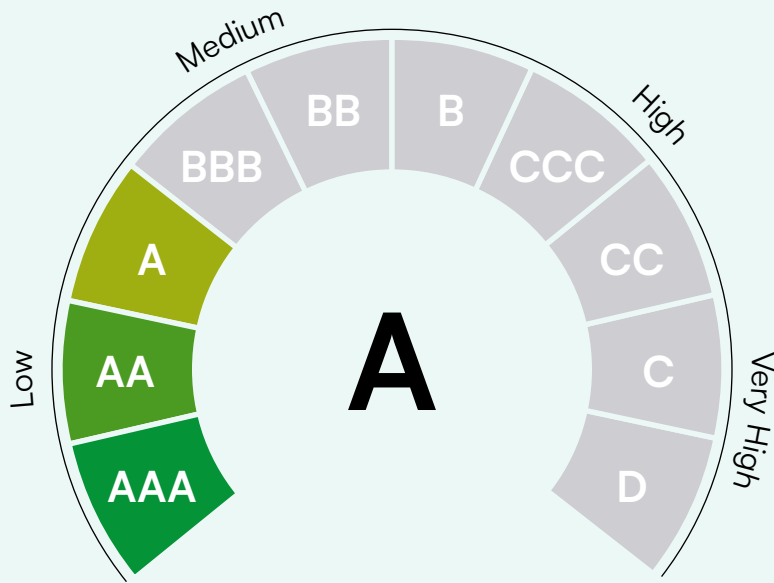
Particolarmente virtuosa è la performance riscontrata da NWG nell’ambito Ambiente, grazie al proprio impegno nella riduzione delle emissioni e alla diffusione di energia totalmente proveniente da fonti rinnovabili certificate.

Dal 2026, è stato deciso di lasciare il network B Corp al fine di aumentare il focus sull’attuazione del piano strategico di sostenibilità.

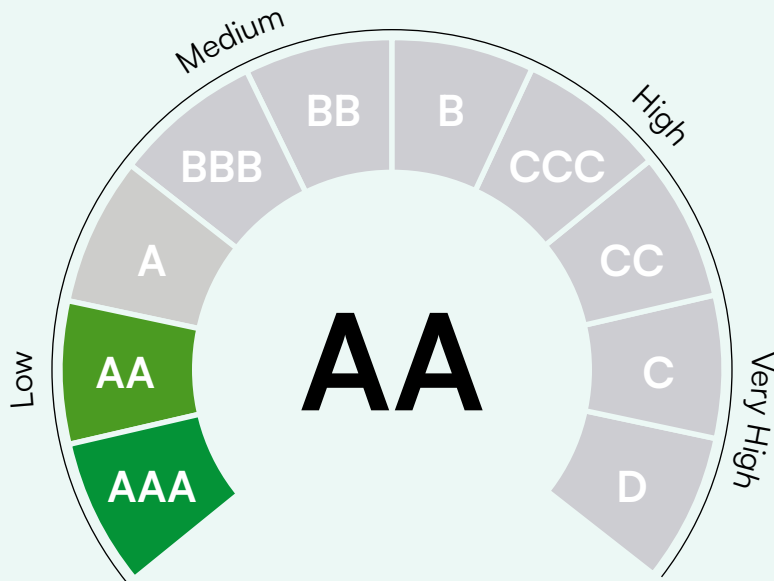
REPRISK

Rep Risk, utilizzato da Borsa Italiana, è il più grande database di analisi dei rischi ESG mondiale con oltre 230.000 aziende monitorate. Strumento utilizzato dalle banche per la verifica della finanziabilità delle aziende. Nel 2025 ha ottenuto il rating AA. Migliorativo rispetto al rating A ottenuto nel 2024.

REPRISK RATING 2024



REPRISK ESG RATING 2025



Certificazioni o etichette relative alla sostenibilità

ECOVADIS

NWG Energia S.p.A ha ottenuto il Silver Rating Ecovadis 2025 (su dati 2024) con un punteggio di 73/100, posizionandosi nella top 15% delle aziende valutate punteggio è aumentato rispetto ai 69 punti ottenuti nel 2023, ciò è dovuto a un benchmark di riferimento più elevato a inizio anno, quando le aziende valutate non sono numerose.

RATING DI LEGALITÀ

Sempre in ottica di maggiore trasparenza, NWG Energia ha richiesto alla Autorità Garante per la Concorrenza e il Mercato (AGCOM) l'attribuzione del rating di legalità. Il rating di legalità è definito dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (di seguito, per brevità, AGCM) come "un indicatore sintetico del rispetto di elevati standard di legalità da parte delle imprese che ne abbiano fatto richiesta." Il rating di legalità è un tipo di rating etico destinato alle imprese italiane, nato nel 2012. Allo scopo di promuovere in Italia principi etici nei comportamenti aziendali, l'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM) in raccordo con i Ministeri della Giustizia e dell'Interno, ha deliberato nel novembre 2012 il Regolamento per definire l'attribuzione del rating di legalità alle imprese operanti nel territorio nazionale.

In base alle dichiarazioni rese, nonché all'esito delle valutazioni effettuate, l'Autorità ha deliberato di attribuire a

NWG Energia S.p.A. Società Benefit (C.F. 02294320979)

Il Rating di legalità con il seguente punteggio:



NWG Energia considera le certificazioni uno strumento strategico per consolidare la fiducia degli stakeholder, garantire trasparenza nei processi aziendali e rafforzare l'impegno verso una crescita sostenibile, inclusiva e orientata alla qualità.

ALTRE CERTIFICAZIONI

Le certificazioni rappresentano infatti una conferma oggettiva della capacità dell'organizzazione di soddisfare standard riconosciuti a livello nazionale e internazionale in termini di gestione, sicurezza, impatto ambientale, equità e responsabilità sociale. Nel corso del 2025 NWG Energia ha avviato un piano di audit volto all'ottenimento o al mantenimento di diverse certificazioni, tra cui:

- UNI/PdR 125:2022 — Prassi di riferimento per la parità di genere, che misura e promuove l'equità all'interno dell'organizzazione;
- ISO 14064-1 — Certificazione per la rendicontazione e gestione delle emissioni di gas serra, già applicata da oltre tre anni e integrata nelle politiche ambientali aziendali.

Attraverso questi strumenti NWG Energia punta a implementare processi sempre più efficienti, ridurre errori e sprechi, migliorare la comunicazione interna, controllare i rischi e generare valore per i propri stakeholder, in un'ottica di miglioramento continuo.



Integrazione interna ESG

IL RESPONSABILE D'IMPATTO E LA FUNZIONE CSR E SOSTENIBILITÀ

Il Responsabile di Impatto, figura istituita con la costituzione della società benefit, ha il ruolo di presentare e di approvare assieme al CDA le strategie e le politiche in tema ESG, formulate e stabilite di concerto con il Responsabile CSR e Sostenibilità. Oltre al presidio delle strategie ha il compito di presentare il Bilancio di Sostenibilità che viene approvato e firmato dal CDA. A livello esecutivo, le decisioni e le azioni volte al perseguimento degli obbiettivi strategici spettano al Responsabile CSR e Sostenibilità e le implementazioni operative al reparto, coordinato dal responsabile.

IL COMITATO ESG: ORIGINE, EVOLUZIONE, STRUTTURA E COMPITI

Nel corso del 2023, NWG S.p.A. Società Benefit ha avviato un percorso evolutivo nella propria governance della sostenibilità, trasformando lo Steering Committee per la Sostenibilità in un Comitato ESG manageriale, formalmente istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione. Il passaggio ha segnato una tappa fondamentale nella strutturazione delle responsabilità ESG, con l'obiettivo di rafforzare la coerenza strategica, il presidio operativo e la trasversalità delle azioni di sostenibilità.

ALTRO ORGANO/COMMISSIONE - COMITATO ESG				
Nome	Età	Genere	Incarico	Esecutivo / Non esecutivo
Membro 1	NA	M	Presidente di NWG Energia, Responsabile di Impatto e Presidente del Comitato ESG	Esecutivo
Membro 2	NA	F	Consulente in materia finanziaria e contabile	Esecutivo
Membro 3	NA	M	AD NWG Energia	Esecutivo
Membro 4	NA	M	Consulente in tema di organizzazione	Non esecutivo
Membro 5	NA	F	Responsabile CSR e Sostenibilità e Segretaria del Comitato ESG	Non esecutivo
Membro 6	NA	F	Responsabile Reparto HR e Responsabile del Sistema di Gestione della Parità di Genere	Non esecutivo
Membro 7	NA	M	Responsabile Reparto Marketing e Comunicazione	Non esecutivo
Membro 8	NA	M	Responsabile Reparto Comunicazione	Non esecutivo
Membro 9	NA	M	Responsabile Reparto IT	Non esecutivo
Membro 10	NA	F	Responsabile Reparto Legale e Compliance	Non esecutivo
Membro 11	NA	M	Responsabile Reparto Legale e Compliance	Non esecutivo
Membro 12	NA	F	Responsabile Reparto Servizio Clienti e Customer Care	Non esecutivo
Percentuale per genere	M	58%	F	42%

Il Comitato ESG mostra un divario di genere moderato, con una presenza femminile significativa ma ancora inferiore a quella maschile. Rispetto agli altri organi, emerge una maggiore apertura alla diversità, anche se non si raggiunge ancora un equilibrio paritario.

STRUMENTI E SOTTOCOMITATI

Nel 2024, per rafforzare ulteriormente l’efficacia e la specializzazione del presidio ESG, è stato introdotto il Sottocomitato Parità di Genere. Si occupa del monitoraggio e del miglioramento delle politiche aziendali in materia di inclusione, pari opportunità, benessere organizzativo e valorizzazione delle diversità, in coerenza con la certificazione UNI/PdR 125:2022. Si riunisce con cadenza quadrimestrale e rappresenta un punto di ascolto, proposta e indirizzo permanente sui temi DEI (Diversity, Equity & Inclusion).

CARTA DEI VALORI E CODICE ETICO

NWG ha adottato un proprio Codice Etico, rivolto ai/alle propri/e dipendent*, amministratori/trici e fornitori, il quale enuncia l’insieme dei valori e dei principi ai quali la Società si ispira nell’esercizio delle proprie attività di impresa e definisce in modo chiaro e trasparente le regole comportamentali delle quali la Società esige l’osservanza da parte dei propri organi sociali e dipendenti, nonché di tutti coloro che cooperano con essa nel perseguimento degli obiettivi di business. Da sempre, NWG Energia si fa promotrice di una cultura aziendale virtuosa, volta ad evitare nel perseguimento dei propri obiettivi aziendali ogni tipo di corruzione e di conflitto di interessi, nonché a garantire l’osservanza alla normativa nazionale ed europea.

Condanne e sanzioni per corruzione attiva e passiva

NWG Energia non ha fatto registrare, in linea col 2024, episodi di corruzione attiva o passiva.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

NWG Energia ha da sempre promosso una cultura aziendale basata su etica, trasparenza e responsabilità, integrando questi principi nel proprio Modello Organizzativo 231 e nel Codice Etico, strumenti che guidano i comportamenti sia all’interno dell’azienda sia nei rapporti con l’esterno. Nel 2024, l’azienda ha continuato a rafforzare l’efficacia di questo modello attraverso una serie di iniziative concrete: sono state organizzate sessioni di formazione specifica per i vari reparti aziendali sui reati presupposto e sulle attività sensibili, nonché corsi dedicati alla sicurezza informatica e al Whistleblowing per tutto il personale interessato. Per quanto riguarda i rapporti con i fornitori e la contrattualistica, NWG Energia ha reso operativa la traduzione del Modello 231 inserendo clausole contrattuali che vincolano i terzi al rispetto del MOGC e del Codice Etico, prevedendo anche la possibilità di risolvere i contratti in caso di violazioni. Tutti i contratti esistenti sono stati aggiornati con queste disposizioni, e i fornitori sono sottoposti a verifiche periodiche dei requisiti di onorabilità tramite specifiche autocertificazioni. In questo modo, il rispetto delle regole etiche e la prevenzione di comportamenti illeciti diventano parte integrante dei rapporti commerciali, non solo un obbligo formale.

A supporto di queste attività, l’azienda ha formalizzato una serie di procedure operative che coprono tutti i processi sensibili, dalla gestione degli acquisti alla contrattualistica, dal personale all’IT, fino alla gestione dei reclami e dei rapporti con la pubblica amministrazione. Tutto il sistema è sottoposto alla vigilanza dell’Organo di Vigilanza, che monitora la corretta applicazione delle procedure e l’aderenza al Modello 231, garantendo che la cultura della compliance non rimanga teorica ma diventi parte concreta della gestione quotidiana dei fornitori e delle operazioni aziendali.

Al fine di dare efficace attuazione, nel corso del 2025 sono state adottate e/o revisionate le seguenti procedure aziendali aventi specifica rilevanza 231:

- (i)

“Gestione dell’approvvigionamento di beni e servizi”;
- (ii)

“Predisposizione e approvazione del bilancio di esercizio”;
- (iii)

“Gestione dei rapporti con la P.A.”,
- (iv)

“Gestione delle erogazioni liberali, sponsorizzazioni e degli omaggi”;
- (v)

“Policy AI”,
- (vi)

“Gestione dei flussi informativi da e verso l’OdV”,
- (vii)

“Gestione dei rimborsi spese”,
- (viii)

“Gestione delle risorse umane (procedura selezione del personale)”;
- (ix)

“Gestione delle risorse umane (valutazione delle competenze e formazione del personale)”;
- (x)

“Gestione dei sistemi informativi (gestione degli incidenti di sicurezza)”.

WHISTLEBLOWING — PROCESSO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE AI SENSI DEL D.LGS. N.24/2023

NWG Energia ha adottato e attuato pienamente la procedura di whistleblowing prevista dal D.lgs. 24/2023, garantendo canali sicuri e riservati per le segnalazioni di comportamenti illeciti o violazioni interne. La procedura definisce chiaramente i soggetti legittimati a segnalare, le modalità di presentazione delle segnalazioni e le responsabilità aziendali nella gestione e nell’analisi delle stesse. L’implementazione del sistema assicura la trasparenza, la correttezza e la tutela del segnalante, integrandosi con il Modello Organizzativo 231 e con le politiche aziendali di compliance.

MERCATI E PRODOTTI SERVITI

Nel 2025 la Società ha mantenuto una politica commerciale orientata a favorire l’accesso a energia elettrica da fonti rinnovabili e a promuovere scelte di consumo consapevoli. Il mix energetico della fornitura 2025 è caratterizzato dal 71% di energia eolica e dal 29% per energia prodotta da fotovoltaico, certificata attraverso Garanzie d’Origine. Le iniziative commerciali sono comunicate ai clienti mediante la documentazione contrattuale e i canali ufficiali.

ENERGIA VENDUTA

Nel corso del 2025 il numero di POD (punti di prelievo) in fornitura si mantiene sostanzialmente stabile rispetto al 2024.

Indicatore	2025	2024
POD medi in fornitura*	110.518	107.249
Energia venduta	359.721.309 kWh	361.680.332 kWh
Perdite di rete	35.925.686 kWh	36.115.212 kWh
Energia totale (incl. perdite)	395.646.995 kWh	397.795.544 kWh

*il numero fa riferimento ai POD medi in fornitura su base mensile per il 2024 ed il 2025

I consumi complessivi di energia elettrica risultano sostanzialmente stabili rispetto al 2024, con una lieve riduzione a livello annuale. Il consumo totale annuo passa infatti da circa 361,7 GWh nel 2024 a 359,7 GWh nel 2025, registrando una diminuzione di circa lo 0,5%. Questo andamento evidenzia una sostanziale stabilità della domanda energetica nel periodo considerato. Nel corso del 2025 è stata inoltre registrata la vendita di energia elettrica a soggetti reseller per un totale di 1.101.934 kWh. Considerando le perdite di rete stimate, pari a 110.193 kWh, il volume complessivo di energia associato a tali forniture risulta pari a circa 1,21 GWh.

Questo quantitativo rappresenta una quota marginale rispetto ai volumi complessivi di energia gestita nel corso dell’anno, non incidendo in modo significativo sull’andamento generale dei consumi energetici. L’operatività verso reseller si inserisce nel quadro delle attività commerciali della società e contribuisce alla valorizzazione dell’energia nel mercato della vendita.

LA RETE DI IMPRESE NWG E IL MODELLO DISTRIBUTIVO

Il modello di rete di NWG si fonda sulla differenziazione tra NWG Energia, NWG Italia e NWG Academy, due aziende autonome con business complementari, entrambe supportate da una rete comune di incaricati alla vendita.

- **NWG Energia** commercializza energia da fonti rinnovabili, gestendo attività operative e di marketing legate alla fornitura di energia sostenibile.
- **NWG Italia** si occupa della vendita e realizzazione di impianti fotovoltaici, coordinando progettazione, installazione e gestione tecnica dei sistemi.
- **NWG Academy** si occupa della formazione della rete vendita al fine di garantire pratiche commerciali corrette e sostenibili.

La rete condivisa di incaricati alla vendita garantisce un contatto diretto con il mercato, ottimizza le operazioni commerciali e facilita l'integrazione delle strategie di entrambe le aziende.

Il modello distributivo di NWG Italia si basa su una rete capillare di Incaricati alla Vendita Diretta (IVD), denominati “Energy Broker”, attiva sin dal 2009. Si tratta di una rete commerciale fondata su un approccio consulenziale e relazionale, che privilegia il contatto diretto con il cliente e la costruzione di rapporti basati su fiducia, trasparenza ed eticità.

Nel 2011, NWG Italia ha aderito ad AVEDISCO — Associazione Vendite Dirette Servizio Consumatori — che riunisce i principali operatori italiani del settore. L'affiliazione ha comportato anche la sottoscrizione del Codice di Condotta AVEDISCO, a cui ogni Energy Broker si attiene, adottando standard professionali e comportamentali rigorosi, in linea con i valori aziendali e nel pieno rispetto della normativa sulla vendita diretta. La forza della rete si fonda sulla capacità dell'incaricato di attivare un circolo virtuoso di relazioni, alimentato sia da contatti diretti che da segnalazioni indirette, grazie a un passaparola basato sulla qualità del servizio offerto.

Questo modello relazionale consente di garantire un'elevata cura del cliente lungo tutto il percorso di acquisto, dal primo incontro alla fase autorizzativa, dall'installazione dell'impianto all'assistenza post-vendita. La centralità del cliente, unita a un sistema di regole interne codificate — tra cui il Regolamento degli/le energy broker — assicura una customer experience coerente con i principi fondanti di NWG Italia: etica, trasparenza e sostenibilità. Gli incaricati alla vendita nel 2025 sono circa 1630 (dato stabilizzato nel periodo di riferimento), così distribuiti sul territorio nazionale:

Regione	Numero EB
Abruzzo	5,0%
Basilicata	1,1%
Calabria	4,8%
Campania	26,2%
Emilia-Romagna	4,5%
Friuli-Venezia Giulia	0,6%
Lazio	10,7%
Liguria	1,3%
Lombardia	5,6%
Marche	5,8%
Molise	1,0%
Piemonte	3,9%
Puglia	2,2%
Sardegna	4,1%
Sicilia	13,3%
Toscana	4,7%
Trentino-Alto Adige	0,4%
Umbria	4,3%
Valle d'Aosta	0,1%
Veneto	0,4%

DISTRIBUZIONE SUL TERRITORIO NAZIONALE



Accanto alla dimensione geografica, la composizione della rete può essere osservata anche sotto il profilo del genere e dell'età. Con riferimento alla distribuzione uomo/donna, la rete degli/le energy broker presenta una prevalenza maschile, pari al 72% del totale, mentre la componente femminile si attesta al 28%. Il dato restituisce una configurazione ancora non equilibrata, ma segnala al tempo stesso una presenza femminile significativa, che rappresenta una base importante su cui continuare a sviluppare percorsi di maggiore inclusione e valorizzazione della diversità all'interno della rete commerciale.

Distribuzione Uomo/Donna	Percentuale
F	28%
M	72%

La distribuzione per età degli/le energy broker evidenzia una prevalenza della componente più matura della rete. In particolare, gli operatori con età superiore ai 51 anni rappresentano la quota maggioritaria, pari al 52,9% del totale, mentre la fascia 18-50 anni si attesta al 47,1%.

Distribuzione età Energy Broker	N.
18-50	47,1%
51+	52,9%

La forza del modello distributivo risiede nella capacità degli/le energy broker di attivare un circuito virtuoso di relazioni, alimentato sia da contatti diretti sia da segnalazioni indirette, grazie a un passaparola fondato sulla qualità del servizio offerto. Questo approccio consente di mantenere elevata l'attenzione alla customer experience lungo l'intero percorso di acquisto: dal primo contatto alla fase autorizzativa, dalla realizzazione dell'impianto all'assistenza post-vendita. La centralità del cliente è ulteriormente rafforzata dalla presenza di regole interne codificate, tra cui il Regolamento degli/le energy broker, che contribuiscono a garantire coerenza comportamentale, professionalità e allineamento ai principi aziendali.

In tale contesto, l'adesione ad AVEDISCO e la sottoscrizione del relativo Codice di Condotta rappresentano un ulteriore presidio di qualità e correttezza commerciale. L'appartenenza a tale sistema di autoregolamentazione rafforza infatti l'impegno degli/le energy broker ad adottare standard professionali e comportamentali rigorosi, nel rispetto della normativa sulla vendita diretta e dei valori di NWG Italia.

Questo modello relazionale consente di garantire un'elevata cura del cliente lungo tutto il percorso di acquisto, dal primo incontro alla fase autorizzativa, dall'installazione dell'impianto all'assistenza post-vendita. La centralità del cliente, unita a un sistema di regole interne codificate — tra cui il Regolamento degli/le energy broker — assicura una customer experience coerente con i principi fondanti di NWG Italia: etica, trasparenza e sostenibilità.



Strategia di sostenibilità

Il piano strategico di sostenibilità

Piano per la finanza agevolata

Piano di comunicazione esterna e stakeholder engagement

Piano di sviluppo della filiera trasparente e sostenibile

Piano di digitalizzazione e automatizzazione delle metriche ESG

Modello IRO: l'analisi di doppia rilevanza

L'analisi di doppia rilevanza è stata condotta, coerentemente con il framework “if applicable” dei VSME, al fine di individuare eventuali informazioni aggiuntive non coperte dagli standard e che fossero appropriate per rendicontare le questioni di sostenibilità comuni nel settore in cui opera la Società e per supportare la produzione di informazioni pertinenti, attendibili, comparabili, comprensibili e verificabili. In particolare, l'analisi ha portato all'individuazione e valutazione sia degli impatti più rilevanti generati dall'organizzazione su ambiente, società e governance (**materialità di impatto**) sia dei rischi ed opportunità sulle proprie performance economico-finanziarie (**materialità finanziaria**). Il processo ha preso in considerazione le principali aree tematiche ambientali, sociali e di governance, analizzando gli impatti positivi e negativi lungo l'intera catena del valore, dalla gestione delle risorse e dei fornitori fino alle relazioni con la forza lavoro, i consumatori e le istituzioni.

La valutazione è stata supportata da indicatori quantitativi e qualitativi, evidenze operative e dati aziendali, consentendo di evidenziare sia i rischi (come quelli legati ai cambiamenti climatici, alla tracciabilità della filiera o all'evoluzione del quadro normativo) sia le opportunità generate dalle politiche aziendali in materia di benessere dei/delle dipendent*, parità e inclusione, qualità delle pratiche commerciali, sicurezza e contributo allo sviluppo delle energie rinnovabili. Questo approccio ha permesso di identificare e confermare i temi ESG maggiormente significativi per l'organizzazione e per i suoi stakeholder, fornendo una base strutturata per la definizione delle priorità strategiche e per il monitoraggio delle performance di sostenibilità nel tempo.

LA MATERIALITÀ D'IMPATTO						
Temi di sostenibilità	Impatto	Identificazione degli impatti	Positivo/ negativo	Effettivo/Potenziale	Diretto/Indiretto/ Contribuito	Allocazione nella catena del valore
Ambiente Cambiamenti climatici	Aumento delle emissioni climalteranti totali dell'organizzazione	Obbiettivo Net Zero 2030 e neutralizzazione delle emissioni climalteranti secondo ISO 14068-1	Negativo	Effettivo	Diretto e indiretto	Downstream
Ambiente Cambiamenti climatici	Aumento delle emissioni climalteranti Scope 3	99% sul totale emissivo per la categoria Scope 3 beni e servizi venduti	Negativo	Effettivo	Diretto	Downstream
Ambiente Cambiamenti climatici	Promozione del consumo consapevole per l'adozione futura delle rinnovabili	Supporta "Il Sole in Classe" di ANTER e l'evento AGA su educazione ambientale ed energie rinnovabili; 841 lezioni svolte, 14.934 bambini coinvolti.	Positivo	Effettivo	Indiretto	Downstream
Ambiente Energia	Utilizzo di un mix energetico composto al 100% da fonti rinnovabili	100% energia da FER fornita pari a 395 GWh tramite GO italiane (71% eolico, 29% fotovoltaico); evitate 85.420 t CO ₂ per 110.518 POD medi di fornitura dei clienti.	Positivo	Effettivo	Diretto	Upstream
Consumatori Accesso equo ai servizi	Green claims, comunicazioni chiare e offerte trasparenti	Oltre 30.800 clienti (+8,3% rispetto al 2024) che hanno usufruito della promo bolletta zero per un totale di 8,7mln € di sconti grazie alla promozione bolletta zero e all'App dedicata (Influencer Green) calcolato sui consumi dei nuovi clienti segnalati	Positivo	Effettivo	Diretto	Downstream
Forza lavoro Condizioni di lavoro	Fidelizzazione e contratti stabili, potenziamento potere d'acquisto dei dipendenti	1) 94% di dipendent* con contratto a tempo indeterminato (88 indet., 4 somministrati e 1 stage) 2) piano benessere per Welfare e assicurazione integrativa	Positivo	Effettivo	Diretto	Own
Forza lavoro Condizioni di lavoro	Maggiore sicurezza finanziaria e riduzione straordinari	6% di dipendent* con contratti a tempo parziale o stage 0 % di dipendent* con contratto a zero ore (contratti a chiamata), Erogato a dicembre indagine di clima in merito all'orario di lavoro Ore di straordinaria sottosoglia rispetto al CCNL Politica di riduzione degli straordinari e sviluppo iter autorizzativo su nuovo gestionale	Positivo	Effettivo	Diretto	Own
Forza lavoro Condizioni di lavoro	Miglioramento della D&I	50% donne delle figure di responsabilità 63,6% donne nella forza lavoro 0 donne nell'organo di governo e controllo dell'impresa	Positivo	Effettivo	Diretto	Own
Forza lavoro Coinvolgimento e dialogo	Maggiore fiducia, clima di lavoro positivo	N. 11 riunioni annuali del COMITATO ESG manageriale con la presenza di 7 membri che rispondono alle funzioni aziendali coinvolte nei processi ESG istituito a settembre 2024	Positivo	Effettivo	Diretto	Own

Modello IRO: l’analisi di doppia rilevanza

LA MATERIALITÀ D'IMPATTO						
Temi di sostenibilità	Impatto	Identificazione degli impatti	Positivo/ negativo	Effettivo/Potenziale	Diretto/Indiretto/ Contribuito	Allocazione nella catena del valore
Forza lavoro Condizioni di lavoro	Aumento dei congedi e permessi oltre le soglie CCNL	1) Congedo per motivi familiari (permessi visite medica 24 ore all’anno in aggiunta rispetto al CCNL, 2) N.20 giorni paternità (raddoppio rispetto al CCNL che ne prevede 10) come da regolamento aziendale allegato “WELFARE”, 3) part-time fino a tre anni di vita per le mamme oltre al 3% indicato da CCNL, 4) permessi per lutto 6gg all'anno rispetto ai 3 gg indicati da CCNL) orario di lavoro flessibile (9:00/9:30), 5) accesso all’assistenza all’infanzia tramite portale welfare (750 euro annue vs le 500 del 2024)	Positivo	Effettivo	Diretto	Own
Forza lavoro Salute e sicurezza	Infortuni ed assenteismo dovuto a infortunio o malattie professionali	100% Copertura del sistema salute e sicurezza, 0 tasso di decessi, Tasso di infortunio 0,00% Tasso di infortunio sul lavoro o malattie professionali 0,00% 305 giornate lavorative perdute (tasso assenteismo 1,3%)	Negativo	Effettivo	Diretto	Own
Forza lavoro Parità e inclusione	Miglioramento dell’equità salariale tra uomini e donne e parità di genere	3,15% divario medio tra gli impiegati per livello di inquadramento rapporto salario uomo/salario minimo 1,30 Rapporto salario donna/salario minimo 1,19 35% divario quadri U/D 50% donne delle figure di responsabilità 61,3% donne nella forza lavoro 0 donne nell’organo di governo e controllo dell’impresa	Positivo	Effettivo	Diretto	Own
Forza lavoro Formazione e competenze	Accesso alla formazione e programmi di upskilling e reskilling inclusivi	1797 ore di formazione di cui 308 dedicate alla sostenibilità (17%) 100% di dependent* soggetti a revisioni periodiche delle prestazioni e dello sviluppo N. 1 Assessment Hogan Responsabili chiuso nel 2025 con piano di coaching avviato nel 2026	Positivo	Effettivo	Diretto	Own
Forza lavoro Parità e inclusione	Clima aziendale più aperto, rispettoso e inclusivo	Progetto Diversity&Inclusion attraverso adesione a Parks pari a 5.000 €	Positivo	Effettivo	Diretto	Own
Consumatori Sicurezza personale	Maggiore tutela contro perdita, fughe e furti di dati	N. 13 segnalazioni, nessun intervento correttivo e nessuna fuga e furto o perdita dati	Positivo	Effettivo	Diretto	Downstream

Modello IRO: l'analisi di doppia rilevanza

LA MATERIALITÀ D'IMPATTO						
Temi di sostenibilità	Impatto	Identificazione degli impatti	Positivo/ negativo	Effettivo/Potenziale	Diretto/Indiretto/ Contribuito	Allocazione nella catena del valore
Consumatori Informazioni corrette e trasparenti	Claim ambientali non supportati da evidenze o poco chiari	Condotta una Gap Analysis su claims aziendali ha evidenziato bassi rischi legati ai claims aziendali in relazione alla Green Claims Directive. Avviato piano di revisione dei claims a rischio.	Negativo	Potenziale	Diretto	Downstream
Consumatori Accesso equo ai servizi	Continuità ed accessibilità ai servizi e prodotti	Mancanza di una diversificazione dell'offerta legata al segmento di clientela B2B	Negativo	Effettivo	Diretto e indiretto	Downstream
Consumatori Pratiche commerciali responsabili	Aumento del tasso di soddisfazione dei clienti	4,5 su 5 - TrustScore Basato su 2403 recensioni 4,3 su 5 — Google Basato su 886 recensioni Per quanto riguarda l'indagine CSI, abbiamo i seguenti risultati: 89,9% (+1,6% rispetto al 2024) percentuale di risolutività dell'operatore, 4,79 (+0,04) su 5 di cortesia e 4,66 (+ 0,06 risetto al 2024) di valutazione media complessiva nel 2025.	Positivo	Effettivo	Diretto	Downstream
Governance Impegno politico	Promozione di politiche sostenibili	Presenza nei tavoli decisionali per contribuire alla tutela e sviluppo delle energie rinnovabili 15.900 € investite per presidiare attività nelle associazioni di categoria	Positivo	Effettivo	Diretto	Own
Governance Condotta delle imprese	Incongruenza dei dati, rallentamento delle attività operative, difficoltà nel rispetto delle tempistiche per gli obbiettivi	Basso livello di informatizzazione di metriche a supporto dell'operatività delle funzioni aziendali relativamente alle metriche ESG dovuto anche al cambio regoaltorio in atto (CSRD - Pacchetto Omnibus);	Negativo	Effettivo	Diretto	Own
Governance Filantropia	Supporto alla comunità attraverso iniziative sociali	20.650 € di erogazioni liberali nel 2025	Positivo	Effettivo	Diretto	Own
Governance Condotta delle imprese	Creazione di valore per azienda e stakeholders attraverso l'integrazione strategica della sostenibilità	Piano di sostenibilità: 59 mln € Opex, 386.724€ Capex	Positivo	Effettivo	Diretto	Own

Modello IRO: l'analisi di doppia rilevanza

LA MATERIALITÀ FINANZIARIA							
Temi di sostenibilità	Trigger	R/O	Tipologia di R/O	Descrizione del rischio/opportunità	Breve termine	Medio termine	Lungo termine
Ambiente Cambiamenti climatici	Prezzo GO >1,5 €/MWh; scarsità GO sul mercato	Rischio	Di transizione	Aumento costo Garanzie di Origine (GO)	Significativo	Significativo	Molto critico
Consumatori Informazioni corrette e trasparenti	Contestazioni da stakeholder, stampa o autorità; scostamento tra scopo e azione; claim non verificabili	Rischio	Di transizione	Aumento rischio di benefit washing e incoerenza tra finalità dichiarate e impatti reali (ESG, sociali e ambientali) in seguito a GC Directive	Significativo	Significativo	Molto critico
Forza lavoro Condizioni di lavoro	Incremento richieste spontanee, visibilità sui portali lavoro, feedback survey	Opportunità	Sociale/HR	Posizionamento sostenibile e welfare aziendale come leva per attrarre nuovi talenti	Significativo	Significativo	Significativo
Governance Condotta delle imprese	Nuovi strumenti finanziari ESG / rating	Opportunità	Finanza	Accesso a green bond o loans strumenti ESG	Significativo	Significativo	Significativo
Governance Condotta delle imprese	Aumento richieste energia green certificata	Opportunità	Di mercato	Domanda da clienti corporate	Significativo	Significativo	Significativo
Ambiente Cambiamenti climatici	Escursioni PUN > ±20%	Rischio	Di mercato	Aumento volatilità prezzi energia elettrica	Significativo	Significativo	Significativo
Governance Condotta delle imprese	Revisione PNIEC, blocchi autorizzativi	Rischio	Di transizione	Inasprimento regolazioni (REPowerEU, PNIEC)	Significativo	Significativo	Significativo
Governance Condotta delle imprese	Entrata di utility verticali nel mercato delle "green"	Rischio	Di mercato	Aumento concorrenza grandi player	Significativo	Significativo	Significativo

DOPPIA MATERIALITÀ		
Tema di sostenibilità	Impatto	Finanziaria
Ambiente - Cambiamenti climatici	● ● ● ○ ○	● ● ○ ○ ○
Ambiente - Energia	● ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○
Forza lavoro - Condizioni di lavoro	● ● ● ● ○	● ○ ○ ○ ○
Forza lavoro - Salute e sicurezza	● ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○
Forza lavoro - Parità e inclusione	● ● ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○
Forza lavoro - Formazione e competenze	● ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○
Forza lavoro - Coinvolgimento e dialogo	● ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○
Consumatori - Informazioni corrette e trasparenti	● ● ○ ○ ○	● ○ ○ ○ ○
Consumatori - Sicurezza personale	● ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○
Consumatori - Accesso equo ai servizi	● ● ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○
Consumatori - Pratiche commerciali responsabili	● ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○
Governance - Condotta delle imprese	● ● ○ ○ ○	● ● ● ● ●
Governance - Impegno politico	● ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○
Governance - Filantropia	● ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○

Tabella VSME

Politiche, pratiche ed iniziative legate alla sostenibilità

L'analisi di doppia materialità ha permesso di individuare i temi di sostenibilità rilevanti e l'associazione con le modalità di gestione attraverso pratiche, politiche ed iniziative future.

	L'impresa ha in atto pratiche, politiche o iniziative future di sostenibilità che affrontano una o più delle seguenti tematiche di sostenibilità?	Tali politiche, pratiche o iniziative, sono accessibili al pubblico?	La politica prevede degli obiettivi?
Cambiamenti climatici	X	Si	No
Inquinamento			
Acqua e risorse marine			
Biodiversità ed ecosistemi			
Economia circolare			
Forza lavoro propria	X	Si	Si
Lavoratori nella catena del valore			
Comunità interessate	X	Si	No
Consumatori ed utilizzatori finali	X	Si	No
Condotta delle imprese	X	Si	Si

Le tematiche di sostenibilità individuate nella tabella VSME B2 trovano concreta declinazione all'interno dei piani attuativi definiti dall'impresa, che rappresentano lo strumento operativo attraverso cui le politiche, le pratiche e le iniziative future vengono implementate e monitorate.

In particolare, la tematica dei **cambiamenti climatici** è presidiata principalmente attraverso il Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici, che definisce azioni e obiettivi coerenti con l'allineamento all'Accordo di Parigi, nonché attraverso il Piano per la finanza agevolata, che orienta gli investimenti verso attività allineate alla tassonomia europea.

Ulteriore supporto è fornito dal Piano di digitalizzazione e automazione delle metriche ESG, che consente il monitoraggio della carbon footprint e delle relative performance ambientali.

La tematica relativa alla **forza lavoro propria** è sviluppata attraverso il Piano di benessere, inclusione e parità di genere, che traduce in azioni concrete gli obbiettivi aziendali in materia di welfare, equità e valorizzazione delle risorse umane, anche in coerenza con la prassi UNI/PdR 125:2022.

Per quanto riguarda le **comunità interessate** e i **consumatori ed utilizzatori finali**, le relative pratiche si concretizzano nel capitolo “Contributo alla comunità” in relazione ai processi per le erogazioni liberali e nel piano di comunicazione esterna e coinvolgimento degli stakeholder sui temi materiali, che definisce modalità strutturate di dialogo, engagement e trasparenza, anche in relazione agli obiettivi di beneficio comune e agli sviluppi normativi in materia di comunicazione della sostenibilità. Inoltre, le pratiche responsabili verso i consumatori finali si declinano nel paragrafo dedicato ai clienti, trattando sia i temi di soddisfazione del cliente, sia i temi legati alla privacy policy e GDPR.

La tematica della **condotta delle imprese** è presidiata trasversalmente da più strumenti (quali la policy di “Gestione dell'approvvigionamento di beni e servizi”. In particolare, essa trova attuazione sia nei piani attuativi — tra cui il rafforzamento del governo d'impresa mediante l'istituzione del Comitato ESG e il Piano di sviluppo della filiera trasparente e sostenibile, che introduce principi di tracciabilità, rispetto dei diritti umani e integrazione di clausole ESG nei rapporti con i fornitori (trattati nel capitolo “Piano di sviluppo per la filiera trasparente e sostenibile” — sia nell'ambito del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOGC), che disciplina le policy e le procedure aziendali adottate per dare attuazione al D.lgs. 231/2001 (chiedendo l'integrazione di clausole nel 100% dei contratti con i fornitori), contribuendo a garantire comportamenti etici, trasparenti e conformi alla normativa vigente.

Le restanti tematiche VSME B2, per le quali non risultano ancora politiche formalizzate, potranno essere progressivamente integrate nei piani attuativi futuri, in un'ottica di miglioramento continuo del sistema di gestione della sostenibilità.

Si evidenzia che ciascun piano attuativo costituisce pertanto la declinazione operativa delle politiche aziendali e delle iniziative di sostenibilità, e che la descrizione dettagliata delle azioni, degli strumenti e degli obiettivi sarà fornita nei capitoli dedicati del presente documento.

IL PIANO STRATEGICO DI SOSTENIBILITÀ

I temi individuati costituiscono la base per la definizione del Piano di Sostenibilità dell’impresa, illustrato nelle sezioni successive del presente bilancio, che traduce le priorità emerse dall’analisi di materialità in obiettivi, azioni e iniziative concrete nel medio-lungo periodo. La seguente tabella illustra il collegamento tra gli obiettivi di beneficio comune, i temi materiali individuati e i piani attuativi volti alla gestione dei temi ed al conseguimento degli obiettivi.

N.	Ambito	Obiettivo di Beneficio Comune	Temi materiali VSME associati	Piani attuativi collegati
Premessa	Responsabilità generale	Operare in modo responsabile, sostenibile e trasparente verso stakeholder, ambiente e comunità	Governance — Condotta delle imprese; Governance — Filantropia; Consumatori — Informazioni corrette e trasparenti	Il sistema di gestione — Governo d’impresa; Piano 3 — Comunicazione e stakeholder
1	Ambiente ed energia	Economia a zero emissioni e promozione energie rinnovabili	Ambiente — Cambiamenti climatici; Ambiente — Energia	Piano 1 — Finanza agevolata; Piano 4 — Transizione climatica; Piano 5 — Metriche ESG
2	Governance e stakeholder	Metodo sostenibile e dialogo con stakeholder	Governance — Condotta delle imprese; Governance — Impegno politico; Forza lavoro — Coinvolgimento e dialogo; Consumatori — Informazioni corrette e trasparenti	Il sistema di gestione — Governo d’impresa; Piano 3 — Comunicazione e stakeholder; Piano 5 — Digitalizzazione ESG
3	Cultura e sensibilizzazione	Diffusione consumo consapevole e stili di vita sostenibili	Consumatori — Informazioni corrette e trasparenti; Consumatori — Pratiche commerciali responsabili; Governance — Filantropia	Piano 3 — Comunicazione e stakeholder
4	Impatto sociale	Iniziative con enti per impatto positivo e inclusione	Governance — Filantropia; Forza lavoro — Parità e inclusione; Catena del valore — Parità e inclusione; Consumatori — Accesso equo ai servizi	Piano 2 — Benessere e parità di genere; Piano 3 — Comunicazione; Piano 6 — Filiera sostenibile
5	Filiera e miglioramento continuo	Creazione valore lungo la filiera e miglioramento continuo	Catena del valore — Gestione responsabile fornitori; Governance — Gestione catena di fornitura; Consumatori — Pratiche commerciali responsabili	Piano 6 — Filiera sostenibile; Piano 5 — Metriche ESG
6	Persone e capitale umano	Benessere, sviluppo e valorizzazione delle persone	Forza lavoro — Condizioni di lavoro; Forza lavoro — Salute e sicurezza; Forza lavoro — Parità e inclusione; Forza lavoro — Formazione e competenze; Forza lavoro — Coinvolgimento e dialogo	Piano 2 — Benessere e parità di genere; Piano 5 — Metriche ESG

I Piani Attuativi

Il piano di sostenibilità si declina dunque in sei piani attuativi, gestiti attraverso l'istituzione del Comitato ESG. Relativamente ai singoli piani, è stato effettuato un lavoro di mappatura di tutte le attività che concorrono al raggiungimento dei singoli target.



PIANO	Nome del Piano	Descrizione qualitativa
Il sistema di gestione	Governo d'impresa	Istituire un Comitato ESG di natura manageriale e meccanismi di governance del PdS
Piano 1	Piano per la finanza agevolata	Definire gli investimenti, allineati alla tassonomia, che possono contribuire alla transizione energetica ed essere in linea con gli obiettivi di sostenibilità economica e quelli di beneficio comune riportati in statuto
Piano 2	Piano di benessere, inclusione e parità di genere	Perseguire le finalità espresse dalla prassi UNI/PdR 125:2022 e budget per piano benessere, inclusione e parità di genere
Piano 3	Piano di comunicazione esterna e coinvolgimento degli stakeholder temi materiali	Sviluppare una politica di coinvolgimento dei nostri stakeholder e di comunicazione dei temi materiali in linea con gli obiettivi di beneficio comune previsti dall'oggetto sociale, rispondendo anche ai nuovi dettami della Green Claims Directive+
Piano 4	Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici	Allineare la strategia e il modello aziendale all'Accordo di Parigi
Piano 5	Piano di digitalizzazione e automazione metriche ESG	Integrare nel Datawarehouse aziendale i KPI ESG per carbon footprint e bilancio di sostenibilità
Piano 6	Piano di sviluppo della filiera trasparente e sostenibile	Definire un percorso di riferimento su tracciabilità, rispetto dei diritti umani, clausole ESG nella contrattualistica fornitori.

A seguito della fase di individuazione dei piani di azione necessari al raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità definiti dall'organizzazione, è stata avviata un'attività di mappatura delle risorse economico-finanziarie associate alla loro implementazione. In particolare, con il coinvolgimento delle funzioni aziendali interessate, per ciascuna iniziativa sono stati identificati e classificati i relativi fabbisogni di investimento e di gestione operativa, distinguendo tra spese in conto capitale (CAPEX) e spese operative (OPEX). Questo processo ha consentito di collegare in modo strutturato le azioni pianificate alle risorse allocate, garantendo una maggiore trasparenza nella pianificazione economica e favorendo il monitoraggio dell'effettivo contributo delle diverse attività al conseguimento degli obiettivi di beneficio comune.

La tabella seguente mostra i capex e gli opex sostenuti nell'esercizio 2025 relativamente ai Piani attuativi del piano di sostenibilità approvato dal CDA.

Per la trattazione dettagliata dei piani relativi alla “mitigazione dei cambiamenti climatici” e di “benessere parità e inclusione” si rimanda ai capitoli e ambientale e sociale.

OPEX		
Piani	Totale OpEx	Totale CapEx
Governo d'impresa		
Consulenze amministrative	16.624	
Piano per la finanza agevolata		
Altra finanza agevolata	4.860	
Consulenze finanza agevolata		
Piano di benessere, inclusione e parità di genere		
Welfare dipendenti		
Piattaforma HR		
Consulenze HR	377.150	57.989
Formazione dipendenti		
Certificazione PDR 125		
Altro Costo HR		
Piano di comunicazione esterna e coinvolgimento degli stakeholder temi materiali		
Consulenze Marketing & Comunicazione		
Supporto clienti post-vendita		
Marketing & Engagement	349.710	67.635
Certificazione B Corp		
Altro Costo MRK		
Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici		
Servizio Energetico		
Transizione energetica	59.148.549	260.000
Economia circolare		
Consulenze energia		
Altro Costo Energia		
Piano di digitalizzazione e automazione metriche ESG		
Digitalizzazione documenti	13.494	
Altro Costo Digitalizzazione		
Piano di sviluppo della filiera trasparente e sostenibile		
Gestione fornitori	1.139	1.100
Certificazione filiera		
Totale	59.911.526	386.724

PIANO PER LA FINANZA AGEVOLATA

“Creare valore per tutti gli attori coinvolti lungo la filiera produttiva, attraverso un processo di miglioramento continuo”

DETTAGLI DEL PIANO

OPEX		
Piani	Totale OpEx	Totale CapEx
Piano per la finanza agevolata		
Altra finanza agevolata	4.860	
Consulenze finanza agevolata		

Nell’ambito del piano di sostenibilità, la Società intende definire e promuovere un insieme di investimenti coerenti con i criteri della Tassonomia Europea, orientati a favorire la transizione energetica e la riduzione dell’impatto ambientale delle proprie attività. Tali investimenti saranno finalizzati all’adozione di soluzioni tecnologiche e organizzative che migliorino l’efficienza energetica, incrementino l’utilizzo di fonti rinnovabili e supportino modelli produttivi più sostenibili. Le iniziative individuate saranno valutate anche in funzione delle opportunità di accesso alla finanza agevolata e dovranno risultare coerenti sia con gli obiettivi di sostenibilità economica dell’impresa sia con le finalità di beneficio comune previste dallo statuto societario.

NWG ha avviato il presidio della finanza agevolata con il supporto di Deloitte, con l’obiettivo di strutturare in modo più efficace il monitoraggio continuativo delle opportunità disponibili e rafforzare la capacità di accesso a contributi, incentivi e misure agevolative, sia automatiche sia a bando, a livello regionale, nazionale ed europeo. L’iniziativa comprende attività di scouting e aggiornamento periodico, analisi di fattibilità, supporto alla predisposizione della documentazione necessaria per l’accesso alle misure e assistenza alla rendicontazione dei progetti finanziati, in risposta a un contesto normativo e operativo sempre più articolato.

Ad oggi, sono stati effettuati diversi incontri tra Deloitte e NWG, che, a partire dal mese di novembre, si sono susseguiti con cadenza quasi mensile, comprensivi di interviste e approfondimenti con le principali funzioni aziendali (e.g., RU, IT) per comprendere al meglio le esigenze e le potenzialità interne. In questo contesto, la finanza agevolata viene interpretata da NWG non solo come un’opportunità economica, ma anche e soprattutto come uno strumento strategico e come un fattore abilitante di innovazione, trasparenza e rafforzamento della governance aziendale.

PIANO DI COMUNICAZIONE ESTERNA E STAKEHOLDER ENGAGEMENT

“La promozione di un metodo consapevole e sostenibile di condurre l’attività d’impresa, anche attraverso il dialogo collaborativo con gli stakeholders”

DETTAGLI DEL PIANO

OPEX		
Piani	Totale OpEx	Totale CapEx
Piano di comunicazione esterna e coinvolgimento degli stakeholder temi materiali		
Consulenze Marketing & Comunicazione		
Supporto clienti post-vendita		
Marketing & Engagement	349.710	67.635
Certificazione B Corp		
Altro Costo MRK		

Nel 2025, a supporto del Piano di comunicazione esterna e coinvolgimento degli stakeholder sui temi materiali, NWG Energia ha destinato risorse pari a e 349.710€ in Opex e a 67.635€ in Capex. Tali investimenti riflettono la volontà della Società di rafforzare in modo strutturato i processi di ascolto, relazione e comunicazione verso i propri portatori di interesse, in coerenza con il Piano Strategico di Sostenibilità e con l’evoluzione del modello di stakeholder engagement.

In coerenza con la propria natura di Società Benefit e con l’obiettivo statutario di promuovere un metodo consapevole e sostenibile di condurre l’attività d’impresa, NWG Energia riconosce il dialogo con gli stakeholder come una leva essenziale per orientare le decisioni strategiche, presidiare gli impatti generati lungo la catena del valore e rafforzare la capacità dell’organizzazione di creare valore condiviso nel tempo.

Il coinvolgimento degli stakeholder rappresenta infatti un elemento strutturale del modello di sostenibilità aziendale, in quanto consente di raccogliere aspettative, bisogni, criticità e opportunità provenienti dai principali soggetti con cui l’azienda interagisce. Tali contributi alimentano il processo di analisi di doppia materialità, supportano la definizione dei piani di sostenibilità e contribuiscono al monitoraggio dei temi materiali lungo le dimensioni ambientale, sociale e di governance.

Nel corso del 2025, NWG Energia ha ulteriormente consolidato il proprio approccio allo stakeholder engagement, adottando una logica di coinvolgimento proporzionata alla rilevanza del tema, alla natura della relazione e al livello di impatto associato ai diversi portatori di interesse. Questo approccio si basa su criteri di gradualità, continuità, tracciabilità del feedback e collegamento tra ascolto degli stakeholder, analisi IRO e pianificazione delle azioni di miglioramento.

LA MAPPATURA DEGLI STAKEHOLDER

La mappatura realizzata da NWG Energia ha identificato **144 stakeholder**, suddivisi in gruppi omogenei per natura della relazione, ruolo nella catena del valore e rilevanza rispetto ai temi materiali.

La composizione della stakeholder map evidenzia una forte incidenza dei soggetti appartenenti alla filiera di fornitura, coerentemente con il modello di business della Società e con la centralità delle relazioni tecnico-operative, professionali e commerciali necessarie allo svolgimento delle attività aziendali. In particolare:

- Fornitori: 113 stakeholder
- PA e altre istituzioni: 19 stakeholder
- Risorse umane: 5 stakeholder
- Clienti e mercato: 3 stakeholder
- Collettività: 3 stakeholder
- Partner — rete di impresa: 1 stakeholder

All'interno della categoria fornitori, i gruppi più numerosi risultano essere quelli relativi a:

- Fornitori di energia, Garanzie di Origine e servizi correlati (49);
- Consulenti (34);
- Banche e assicurazioni (10);
- Fornitori IT (9).

La mappatura conferma quindi la centralità della filiera di approvvigionamento e dei partner tecnico-specialistici nel presidio dei temi materiali di NWG Energia, in particolare per quanto riguarda la tracciabilità dell'energia venduta, la qualità del servizio, la compliance normativa, la sicurezza delle informazioni, la gestione del dato e la continuità operativa.

Accanto a tali soggetti, assumono rilievo anche:

- le **istituzioni nazionali, le authority e gli enti di controllo**, fondamentali per il presidio regolatorio;
- i/le lavoratori/trici **e i collaboratori**, direttamente coinvolti nei temi relativi a benessere, inclusione, sicurezza, sviluppo delle competenze e dialogo interno;
- i **clienti e la rete vendita**, attori chiave per i temi connessi a trasparenza, accesso ai servizi, correttezza delle pratiche commerciali e qualità della relazione;
- le **comunità locali, i media** e gli enti **non profit**, rilevanti per gli impatti sociali, culturali e filantropici generati dall'impresa.

IL MODELLO DI COINVOLGIMENTO

NWG Energia ha definito un modello di coinvolgimento graduato, basato sull'intensità della relazione e sul livello di strutturazione dell'interazione. In particolare, i KPI utilizzati nella matrice degli impatti consentono di qualificare il rapporto con gli stakeholder secondo alcuni parametri chiave: intensità del coinvolgimento, quota di stakeholder effettivamente coinvolti, canali adottati, frequenza delle interazioni e percentuale di temi stakeholder trattati nei piani aziendali.

Nel 2025 il modello di engagement si è articolato prevalentemente su due livelli.

Livello 1
Consultazione strutturata e coinvolgimento periodico
È il livello applicato agli stakeholder maggiormente rilevanti rispetto ai temi materiali e ai piani attuativi, come lavoratori, rete vendita, fornitori strategici di energia, fornitori di servizi postali, stakeholder filantropici e soggetti coinvolti nei processi di sostenibilità più strutturati.

Questo livello prevede forme di ascolto e confronto organizzate e ricorrenti, attraverso:

- survey periodiche;
- interviste 1:1;
- focus group annuali;
- incontri dedicati programmati;
- panel tematici;
- tavoli tecnici ricorrenti.

Si tratta di un coinvolgimento a gradualità medio-alta, con frequenza definita, feedback documentato e analizzato, collegamento diretto con la matrice IRO e presidio della funzione aziendale owner.

Livello 2
Interazione informativa con consultazione occasionale
È il livello adottato per stakeholder per i quali la relazione è più focalizzata su specifiche iniziative, esigenze informative o singoli temi materiali, come clienti, alcuni fornitori, dipendenti coinvolti su temi di governance.

I canali tipici di questo livello comprendono:

- webinar informativi;
- eventi pubblici;
- attività CRM e mailing mirate;
- portali dedicati;
- survey non ricorrenti;
- incontri occasionali.

In questi casi il dialogo, pur presente, non assume ancora una forma sistematica e continuativa, ma consente comunque di raccogliere elementi utili al miglioramento dei processi e alla gestione dei rischi.

STAKEHOLDER ENGAGEMENT E TEMI MATERIALI
Il coinvolgimento degli stakeholder è stato integrato nel processo di identificazione e valutazione degli impatti materiali. I KPI presenti nella matrice degli impatti mostrano come, per i temi ritenuti più rilevanti, NWG Energia abbia già attivato forme di ascolto e confronto con una quota elevata di stakeholder effettivamente coinvolti, spesso pari all'80%-100% del perimetro interessato.

In particolare, i dati evidenziano un coinvolgimento strutturato e continuativo sui seguenti ambiti:

- **cambiamenti climatici ed energia**, con riferimento alla rete vendita, ai fornitori strategici di energia e ai soggetti coinvolti nella promozione della cultura delle rinnovabili;
- **accesso equo ai servizi, pratiche commerciali responsabili e trasparenza informativa**, con il coinvolgimento di clienti e rete vendita;
- **benessere, inclusione, parità, formazione, salute e sicurezza della forza lavoro**, con elevata frequenza di interazione e copertura integrale dei temi nei piani aziendali;
- **sicurezza dei dati e tutela dei consumatori**, con il coinvolgimento dei fornitori IT e delle funzioni aziendali dedicate;
- **filantropia, sostegno alla collettività e creazione di valore condiviso**, con il coinvolgimento di enti non profit, comunità locali e stakeholder interni.

Dalla matrice emerge inoltre che, per diversi temi materiali, il numero di interazioni previste o attivate su base annua è particolarmente elevato. In più casi il presidio è indicato come continuo oppure come **settimanale, equivalente a 52 interazioni annue**, a conferma del fatto che lo stakeholder engagement non si esaurisce in momenti episodici di consultazione, ma costituisce un'attività diffusa e integrata nella gestione ordinaria.

EVIDENZE PRINCIPALI DEL 2025

Nel 2025 il sistema di stakeholder engagement di NWG Energia si è concentrato in particolare sui seguenti assi prioritari:

Clienti e rete vendita

Il dialogo con clienti e rete commerciale è stato rilevante soprattutto sui temi della trasparenza delle informazioni, dell'accesso ai servizi, della correttezza delle pratiche commerciali e della qualità della customer experience. In questo ambito, il coinvolgimento si è svolto prevalentemente con modalità di livello 2, attraverso attività CRM, canali di customer care, strumenti informativi e iniziative di ascolto dedicate. Per alcuni temi specifici, come l'accesso ai prodotti e servizi, il livello di stakeholder effettivamente coinvolti si è attestato tra il 60% e l'80%.

Lavoratori e collaboratori

Per la forza lavoro propria, NWG Energia ha adottato un modello di coinvolgimento strutturato e continuativo, coerente con il Piano Benessere, Inclusione, Parità e Coinvolgimento dei/delle lavoratori/trici. I KPI mostrano un'intensità di coinvolgimento di livello 3, una copertura spesso pari al 100% e una frequenza di interazione elevata. I temi trattati comprendono occupazione sicura, orari di lavoro, politiche retributive, dialogo impresa-lavoratori, equilibrio vita-lavoro, salute e sicurezza, parità di genere, formazione, sviluppo delle competenze e diversità.

Fornitori strategici

Il coinvolgimento dei fornitori ha riguardato in particolare la filiera energetica, i servizi postali, l'IT e gli altri soggetti funzionali ai temi della compliance, della tracciabilità e della qualità del servizio. Nei casi più rilevanti, il modello di relazione adottato è di livello 3, con coinvolgimento periodico strutturato e copertura fino al 100% degli stakeholder interessati.

Istituzioni e associazioni di categoria

Le relazioni con istituzioni, authority e associazioni sono risultate centrali per i temi di presidio normativo, advocacy e partecipazione ai tavoli settoriali, in coerenza con il ruolo di NWG Energia nel mercato dell'energia rinnovabile e con l'impegno dell'azienda nella promozione di politiche coerenti con la transizione energetica.

Comunità ed enti del terzo settore

L'impegno verso la collettività si è espresso anche attraverso il coinvolgimento di organizzazioni non profit e comunità locali, in particolare nell'ambito delle iniziative filantropiche e di educazione alla sostenibilità. Su questi temi il coinvolgimento presenta caratteristiche strutturate, con interazioni ricorrenti e presidio diretto delle funzioni responsabili.

Al fine di rendere maggiormente operativo il Piano di Stakeholder Engagement, NWG Energia ha sviluppato una **matrice di interdipendenza** che consente di classificare i portatori di interesse in funzione del loro livello di rilevanza strategica e della priorità di gestione della relazione.

MATRICE DI INTERDIPENDENZA DEGLI STAKEHOLDER

La matrice è costruita distinguendo quattro livelli di presidio:

- **stakeholder a priorità bassa**, da monitorare nel tempo;
- **stakeholder da coinvolgere e informare**, da presidiare con attività informative e momenti di ascolto mirati;
- **stakeholder da trattare con equità**, da gestire con particolare attenzione in ragione della sensibilità del rapporto o della specificità degli impatti;
- **stakeholder strategici**, da coinvolgere in modo continuativo e strutturato in quanto maggiormente rilevanti per il modello di business, per la gestione degli impatti materiali e per la capacità dell'impresa di generare valore nel medio-lungo periodo.

Nel 2025, la matrice di interdipendenza di NWG Energia include complessivamente 144 stakeholder. Di questi, 33 sono classificati come stakeholder strategici, 54 come stakeholder da coinvolgere e informare, 8 come stakeholder da trattare con equità e 49 come stakeholder a priorità bassa. In termini percentuali, gli stakeholder strategici rappresentano circa il 22,9% del totale, quelli da coinvolgere e informare il 37,5%, quelli da trattare con equità il 5,6%, mentre gli stakeholder a priorità bassa rappresentano circa il 34,0%.

Questa distribuzione evidenzia un modello di relazione orientato non solo al presidio dei soggetti più rilevanti, ma anche alla costruzione di un sistema diffuso di ascolto e interazione, coerente con la natura benefit della Società e con la necessità di governare in modo responsabile la complessità della propria catena del valore.

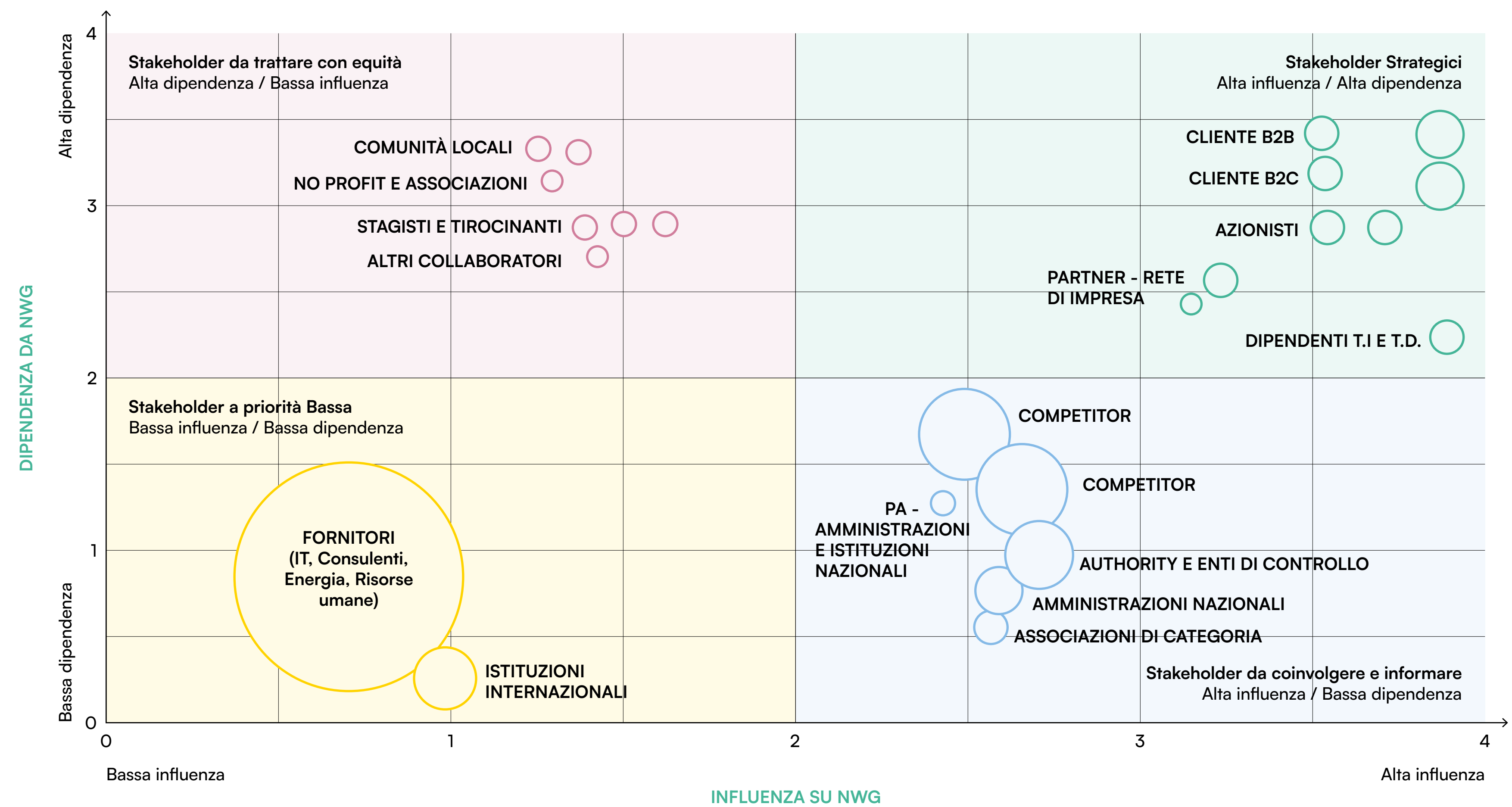
INTEGRAZIONE CON I PIANI DI SOSTENIBILITÀ

Il sistema di stakeholder engagement di NWG Energia è strettamente integrato con i piani attuativi del Piano Strategico di Sostenibilità. In particolare, le evidenze raccolte attraverso il dialogo con gli stakeholder contribuiscono a:

- aggiornare la valutazione di impatti, rischi e opportunità;
- prioritizzare gli interventi nei diversi piani attuativi;
- definire azioni di mitigazione e rafforzamento;
- monitorare la coerenza tra temi materiali, obiettivi di beneficio comune e iniziative aziendali;
- rafforzare la qualità, la trasparenza e la credibilità della rendicontazione di sostenibilità.

In diversi casi la matrice evidenzia una copertura del **100% dei temi stakeholder trattati nei piani** per gli ambiti più direttamente connessi alla forza lavoro, mentre per altri temi materiali il livello di copertura si attesta al **30%**, segnalando aree in cui il presidio è già attivo ma ancora suscettibile di ampliamento e maggiore sistematizzazione nei prossimi esercizi.

Matrice di interdipendenza e posizionamento strategico degli Stakeholder



IMPEGNI DI MIGLIORAMENTO

Alla luce delle evidenze emerse nel 2025, NWG Energia intende proseguire nel rafforzamento del proprio piano di stakeholder engagement, con particolare attenzione a tre direttrici evolutive:

- 1. maggiore strutturazione del coinvolgimento dei clienti,** soprattutto sui temi della trasparenza informativa, della qualità del servizio e dell'evoluzione dell'offerta, anche in ambito B2B;
- 2. rafforzamento dell'integrazione tra feedback degli stakeholder e pianificazione ESG,** così da aumentare la quota di temi stakeholder tradotti in azioni e target dei piani aziendali;
- 3. sviluppo di strumenti di tracciabilità e reporting dell'engagement,** in modo da rendere sempre più misurabile il contributo del dialogo con gli stakeholder all'evoluzione del modello di business sostenibile.

In questa prospettiva, il coinvolgimento degli stakeholder continuerà a rappresentare per NWG Energia non solo un presidio di accountability e trasparenza, ma anche un vero e proprio strumento di ascolto strategico, innovazione organizzativa e creazione di valore condiviso.

PIANO DI SVILUPPO DELLA FILIERA TRASPARENTE E SOSTENIBILE

“Creare valore per tutti gli attori coinvolti lungo la filiera produttiva, attraverso un processo di miglioramento continuo”

DETTAGLI DEL PIANO

OPEX		
Piani	Totale OpEx	Totale CapEx
Piano di sviluppo della filiera trasparente e sostenibile		
Gestione fornitori	1.139	1.100
Certificazione filiera		

Creare un modello di business responsabile e sostenibile non significa solo ridurre l'impatto ambientale, ma anche promuovere pratiche etiche, garantire il rispetto dei diritti umani e costruire rapporti trasparenti e duraturi con i fornitori. L'obiettivo è assicurare una gestione responsabile lungo l'intero ciclo di vita dei prodotti e servizi, integrando principi di sostenibilità ambientale, sociale ed economica. I costi complessivi per il piano di sviluppo della filiera sostenibile sono contenuti (2.239 €), con la maggior parte delle spese come Capex per la gestione dei fornitori (1.100 €) e solo una piccola quota in OpEx destinata alla certificazione della filiera (1.139 €) attraverso la piattaforma EcoVadis.



Criteri ESG di selezione dei fornitori

Nel 2025 il numero totale di fornitori rimane sostanzialmente stabile rispetto al 2024 (303 vs 304), ma si registra un significativo aumento del peso dei fornitori con sede in Italia, che passano dal 70% all'88,45% del totale. Cresce anche la quota di fornitori locali entro 80 km (dal 23% al 30,69%), segnalando un rafforzamento della filiera di prossimità.

	2025	2024
Fornitori	n. 303	n. 304
Fornitori con sede in Italia	n. 268	n. 213
Fornitori locali (max. 80 km di distanza)	n. 93	n. 70
Quota fornitori con sede in Italia	88,45%	70%
Quota fornitori locali (max. 80 km di distanza)	30,69%	23%
Percentuale del valore dei beni e servizi acquistati da fornitori nazionali	99,42%	83%
Percentuale del valore di beni e servizi acquistati da fornitori locali (max. 80 km di distanza)	20,09%	16%

Parallelamente aumenta il valore complessivo dell'ordinato, che passa da 115,3 milioni di euro nel 2024 a 124,7 milioni di euro nel 2025. L'ordinato verso fornitori nazionali raggiunge una quota molto elevata (99,42% contro l'83% del 2024), mentre cresce anche l'incidenza dell'ordinato verso fornitori locali (dal 16% al 20,09%).

FORNITORI > 3K	N FORNITORI	% FORNITORI	SPESA	% SPESA
Totale Fornitori > 3K	111	100%	97.105.870 €	100%
Contrattualizzati	81	72,97%	66.647.683 €	68,63%
Contrattualizzati - NA	9	8,11%	29.552.809€	30,43%
Con Clausola D.LGS 231	66	81,48%	47.654.902 €	49,08%
Con Clausola ESG	30	37,04%	30.294.172 €	31,20%
Con Certificazioni Ambientali o Sociali	62	76,54%	95.442.796 €	98,29%

*la discrepanza tra spesa su totale fornitori e contrattualizzati è riconducibile alle modalità di acquisto dell'energia elettrica, che sono gestite in modo peculiare e non con la contrattualistica ordinaria.

Analizzando i fornitori con spesa superiore a 3.000 euro (111), emerge che circa il 73% risulta contrattualizzato e che oltre l'81% di questi contratti include la clausola prevista dal D.lgs. 231. Le clausole ESG sono presenti nel 37% dei contratti, mentre il 76,5% dei fornitori contrattualizzati possiede certificazioni ambientali o sociali, coprendo oltre il 98% della spesa complessiva di questa categoria.

PIANO DI DIGITALIZZAZIONE E AUTOMATIZZAZIONE DELLE METRICHE ESG

L'infrastruttura digitale rappresenta oggi un asset strategico fondamentale per NWG, non solo come supporto operativo, ma come vero abilitatore del modello di business e della crescita sostenibile. Una piattaforma tecnologica solida, scalabile e soprattutto sicura garantisce continuità operativa, protezione dei dati sensibili, conformità normativa e fiducia da parte di partner e clienti. In questo contesto, la sicurezza informatica non è un elemento accessorio, ma un pilastro essenziale per tutelare il patrimonio informativo aziendale e assicurare resilienza rispetto a minacce sempre più sofisticate.

DETTAGLI DEL PIANO

OPEX		
Piani	Totale OpEx	Totale CapEx
Piano di digitalizzazione e automazione metriche ESG		
Digitalizzazione documenti	13.494	
Altro Costo Digitalizzazione		

Nell’ambito del proprio percorso di trasformazione digitale e di rafforzamento della governance dei dati ESG, l’azienda ha avviato un piano di digitalizzazione volto all’integrazione dei principali indicatori di sostenibilità all’interno del Data Warehouse (DWH) aziendale.

In particolare, il progetto prevede la strutturazione e l'integrazione nel sistema informativo aziendale dei KPI ESG relativi alla carbon footprint e agli indicatori utilizzati per la rendicontazione del Bilancio di Sostenibilità. L’obiettivo è garantire una gestione centralizzata, tracciabile e verificabile dei dati ambientali, migliorando l’affidabilità, la tempestività e la comparabilità delle informazioni utilizzate nei processi di monitoraggio e reporting.

L'integrazione dei KPI ESG nel DWH consentirà inoltre di rafforzare i processi di analisi e supporto alle decisioni strategiche, favorendo un monitoraggio continuo delle performance di sostenibilità e una maggiore integrazione tra dimensione economica, ambientale e sociale nella gestione aziendale.

Questo percorso rappresenta un passo significativo verso una gestione sempre più data-driven delle tematiche ESG, in linea con le migliori pratiche di rendicontazione e con l’evoluzione dei requisiti normativi e degli standard internazionali in materia di sostenibilità.

LA SICUREZZA INFORMATICA

Nel 2025 l’azienda ha rafforzato la sicurezza informatica attraverso attività di Vulnerability Assessment e Penetration Test, individuando le principali criticità e intervenendo in modo tempestivo. In questo contesto, è stato avviato il percorso di adeguamento alla **direttiva NIS2**, che rappresenta un’evoluzione strutturata della gestione della cybersecurity, orientata alla riduzione dei rischi, al miglioramento della resilienza dei sistemi e all’adozione di misure organizzative e tecniche più rigorose. Il processo di conformità, iniziato nel 2025, proseguirà nel 2026 e si inserisce in una strategia più ampia che integra sicurezza digitale, automazione dei dati ESG e governance, rafforzando l’affidabilità e la competitività aziendale.

Ambiente

L'obiettivo NetZero2030
Il piano di mitigazione dei cambiamenti climatici

L'OBIETTIVO NETZERO2030

Da statuto, NWG Energia S.p.A. Società Benefit persegue il seguente obiettivo:

“L'adozione e la diffusione di pratiche rispettose e migliorative dell'ambiente volte al progressivo raggiungimento di un'economia a zero emissioni di gas climalteranti, in particolare attraverso la diffusione di prodotti e servizi, che incentivino la quota di energie rinnovabili nel mix energetico globale, in linea con gli obiettivi europei di neutralità climatica”



Tale obiettivo si concretizza, nella strategia aziendale, con l'adesione al programma delle Nazioni Unite NetZero2030.

L'obiettivo Net Zero 2030 rappresenta un impegno ambizioso e responsabile che molte aziende stanno adottando all'interno del quadro più ampio dell'azione climatica globale: si tratta di lavorare sistematicamente per azzerare le emissioni nette di gas serra entro il 2030, ovvero raggiungere un equilibrio tra le emissioni prodotte e quelle rimosse dall'atmosfera attraverso riduzioni profonde e misure di compensazione efficaci. Il concetto di “net zero” implica non solo la neutralizzazione delle emissioni residue, ma soprattutto una significativa riduzione delle emissioni aziendali e nella catena del valore, in linea con la scienza climatica e gli obiettivi dell'Accordo di Parigi per limitare il riscaldamento globale a 1,5 °C. Nel contesto del Patto Mondiale delle Nazioni Unite (UNGC), impegni come questo si inseriscono in una cornice più ampia di azione sostenibile e responsabile da parte delle imprese, che mira a guidare le aziende ad allineare le proprie strategie ambientali con gli standard scientifici riconosciuti e con gli obiettivi di sviluppo sostenibile. L'UNGC, in collaborazione con iniziative come la Science Based Targets initiative (SBTi), offre strumenti come il Net-Zero Standard per aiutare le aziende a definire obiettivi climatici basati sulla scienza e coerenti con il percorso verso un futuro a basse emissioni di carbonio.

Il percorso futuro di NWG Energia S.p.A. prevede:

- la misurazione delle emissioni secondo il GHG Protocol (Scope 1, 2, 3),
- la definizione e attuazione di un piano di riduzione credibile,
- il monitoraggio annuale dell'andamento emissivo,
- la progressiva compensazione delle emissioni non evitabili.

IL PIANO DI MITIGAZIONE DEI CAMBIAMENTI CLIMATICI

A partire dal 2023 (sull'anno 2022), NWG ha certificato il proprio inventario emissivo secondo ISO 14064-1, a dimostrazione dell'impegno per un calcolo accurato su cui costruire le fondamenta per un piano di riduzione delle emissioni. A partire dall'anno 2025, NWG Energia S.p.A. ha proceduto con:

- la certificazione del piano di riduzione delle emissioni secondo ISO 14064-1;
- il potenziamento della digitalizzazione dei dati ambientali;
- la definizione di scenari di neutralizzazione e compensazione delle emissioni residue

A partire dal 2026, NWG presenterà il proprio Piano di Riduzione delle Emissioni certificandolo secondo ISO 14068-1.

DETTAGLI DEL PIANO

OPEX		
Piani	Totale OpEx	Totale CapEx
Servizio Energetico	59.148.549	260.000
Transizione energetica		
Economia circolare		
Consulenze energia		
Altro Costo Energia		
Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici		

Il totale del Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici ammonta a circa 260.000 € di CapEx e 59,1 milioni € di OpEx, riflettendo principalmente le spese operative legate alla transizione energetica, all'economia circolare e ai servizi energetici (con relativo acquisto di Garanzie d'Origine che attestano la provenienza dell'energia fornita da fonti rinnovabili). Questo conferma l'impegno dell'azienda nella sostenibilità, con investimenti mirati e spese operative significative a supporto della riduzione dell'impatto ambientale.



Metriche ambientali

ENERGIA

Nel 2025 il consumo energetico totale dell’organizzazione si attesta a 74 MWh, in lieve aumento rispetto ai 72 MWh del 2024. La quota predominante dei consumi continua a provenire da fonti rinnovabili, pari a 55 MWh, sebbene si registri una leggera riduzione rispetto ai 56 MWh dell’anno precedente. Di conseguenza, la componente di energia da fonti non rinnovabili cresce marginalmente, passando da 16 MWh nel 2024 a 19 MWh nel 2025.

Consumo totale di energia	Unità	2025	2024
Consumo totale da fonti fossili, nucleari e rinnovabili			
Totale consumo energetico		73,75	71,63
di cui da fonti rinnovabili	MWh	54,53	55,63
di cui da fonti non rinnovabili		19,22	16,01

I consumi da fonti fossili risultano principalmente associati ai carburanti utilizzati dalla flotta aziendale, con un incremento sia per la benzina sia per il diesel. In particolare, nel 2025 si registrano 1.216 litri di benzina e 697 litri di diesel, rispetto rispettivamente a 1.095 litri e 497 litri nel 2024. Il consumo di gas naturale risulta invece in lieve diminuzione rispetto all’anno precedente. La società non utilizza il carbone e prodotti a base di carbone come fonte energetica.

Consumo totale di energia	Unità	2025	2024	Unità	2025	2024
Petrolio greggio e prodotti petroliferi					18,81	15,55
Diesel	litri			MWh	0,00	0,00
Diesel - flotta aziendale	litri	697,48	496,90		7,35	5,23
Benzina	litri				0,00	0,00
Benzina - flotta aziendale	litri	1.216,37	1.094,52		11,46	10,31
GPL	litri				0,00	0,00
GPL - flotta aziendale	litri				0,00	0,00
Gas naturale					0,42	0,46
Gas naturali	metri cubi	36,79	40,79	MWh	0,42	0,46
Gas naturali (refrigeranti)	tonnellate	0,003			0,042	0,00
Metano	metri cubi				0,00	0,00
Gas Naturale (Metano) - flotta aziendale	kg				0,00	0,00
Energia elettrica acquistata					0,00	0,00
Energia elettrica (non rinnovabile)	kWh			MWh	0,00	0,00
Energia termica (non rinnovabile)	kWh				0,00	0,00

Consumo totale di energia da fonti rinnovabili	Unità	2025	2024	Unità	2025	2024
Combustibili per fonti rinnovabili, compresa la biomassa (include anche i rifiuti industriali e urbani di origine biologica, il biogas, l'idrogeno rinnovabile, pannelli fotovoltaici ecc.)	Specificare				0	0
Biodiesel	litri			MWh	0	0
Bioetanolo	litri				0	0
Energia elettrica, calore, vapore e raffrescamento da fonti rinnovabili, acquistati o acquisiti	kWh	54.525,27	55.626,00		54,53	55,63
Energia rinnovabile autoprodotta senza ricorrere a combustibili	kWh	0	0		0	0
di cui consumato	kWh				0	0
di cui restituiti alla rete	kWh				0	0

EMISSIONI GHG - SCOPE 1 E 2

Le emissioni Scope 1 comprendono le emissioni dirette generate da fonti possedute o controllate dall'organizzazione, come il consumo di combustibili per la flotta aziendale o per il riscaldamento. Le emissioni Scope 2, invece, includono le emissioni indirette associate alla produzione di energia acquistata e consumata dall'organizzazione, in particolare energia elettrica.

Emissioni di GHG	Unità	2025	2024	Linea di tendenza
Emissioni lorde di GHG - Scope 1	tCO ₂ eq	10,70	3,99	+268%
Emissioni lorde di GHG - Scope 2 - Location based		10,85	16,32	-33,5%
Emissioni lorde di GHG - Scope 2 - Market based		0	0	-

Nel 2025 le emissioni lorde di gas a effetto serra (GHG) dell'organizzazione derivanti dagli Scope 1 e Scope 2 evidenziano un andamento differenziato rispetto all'anno precedente. Le emissioni dirette (Scope 1) risultano pari a circa 11 tCO₂eq, in aumento rispetto alle 4 tCO₂eq registrate nel 2024. Tale incremento è principalmente riconducibile ai maggiori consumi di carburante della flotta aziendale, in particolare benzina e diesel e alle emissioni fuggitive di gas refrigerante pe 5,86 t.

Emissioni dirette	Unità	2025	2024
GPL	tCO ₂ eq		
Metano			
Diesel			
Benzina			
Gas naturali (altro - specificare) in m³		0,07	0,08
Gas naturali (emissioni fuggitive) in t		5,86	
Gas naturali (metano) - flotta aziendale			
Benzina - flotta aziendale		2,94	2,61
Diesel - flotta aziendale		1,83	1,30
GPL - flotta aziendale			
Totale Emissioni Scope 1		10,70	3,99

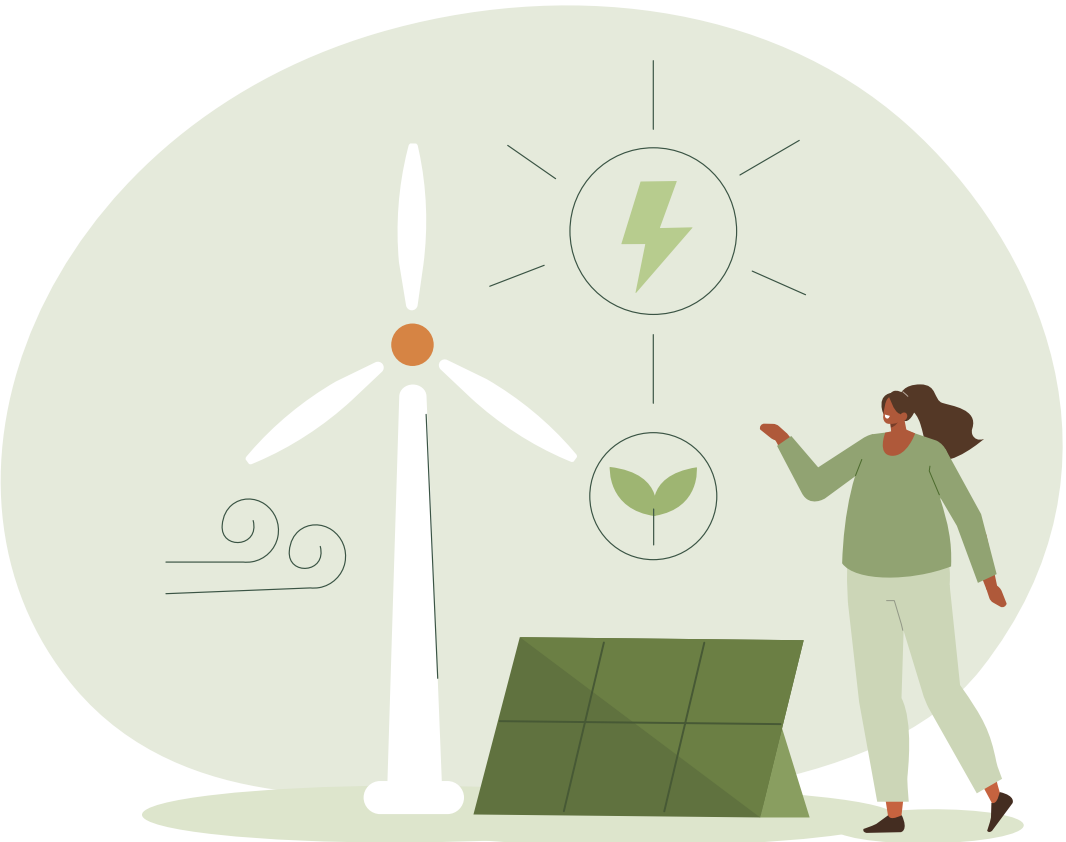
Nel dettaglio, le emissioni associate alla flotta aziendale ammontano nel 2025 a 2,94 tCO₂eq per la benzina e 1,83 tCO₂eq per il diesel, entrambe in crescita rispetto al 2024. A queste si aggiungono le emissioni derivanti dal consumo di gas naturale, che rappresentano una quota significativa del totale delle emissioni dirette.

Emissioni indirette - Location based	Unità	2025	2024
Energia elettrica (non rinnovabile)	tCO ₂ eq	10,85	16,32
Energia termica (non rinnovabile)			
Totale Emissioni Scope 2 - Location based		10,85	16,32

Emissioni indirette - Market based	Unità	2025	2024
Energia elettrica (non rinnovabile)	tCO ₂ eq	0	0
Energia termica (non rinnovabile)		0	0
Totale Emissioni Scope 2 - Market based		0	0

Le emissioni indirette da energia acquistata (Scope 2 — location based) mostrano invece una riduzione, passando da 16 tCO₂eq nel 2024 a 11 tCO₂eq nel 2025, in linea con la quota elevata di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili utilizzata dall’organizzazione. Le emissioni Scope 2 calcolate con approccio market-based risultano pari a zero, riflettendo l’approvvigionamento di energia elettrica da fonti rinnovabili certificate.

Intensità delle emissioni di GHG	Unità	2025	2024
Fatturato	Euro	130.639.380,70	135.282.473
Intensità emissioni di GHG - Location based	tCO ₂ e/Euro	0,000000165	0,00000015



EMISSIONI GHG - SCOPE 3

Le emissioni Scope 3 rappresentano le emissioni indirette lungo l'intera catena del valore dell'organizzazione, incluse quelle derivanti da fornitori, trasporti, gestione dei rifiuti, uso e fine vita dei prodotti e altri processi esterni. Pur non essendo direttamente controllate dall'azienda, queste emissioni costituiscono la quota più rilevante del suo impatto climatico complessivo.

Emissioni Scope 3	Unità	2025	2024
1. Purchased Goods and Services	tCO ₂ e/Euro	1.060,08	843,15
2. Capital Goods		188,36	-
3. Fuel- and Energy-Related Activities (Not Included in Scope 1 or Scope 2)		4,35	2,78
4. Upstream Transportation and Distribution			-
5. Waste Generated in Operations		5,88	7,75
6. Business Travel		457,28	208,30
7. Employee Commuting		117,35	152,54
8. Upstream Leased Assets			
9. Downstream Transportation and Distribution			
10. Processing of Sold Products			
11. Use of Sold Products		-	-
12. End-of-Life Treatment of Sold Products			
13. Downstream Leased Assets			
14. Franchises			
15. Investments			
Total Scope 3 GHG emissions		1.833,3	1.214,5

Nel 2025 le emissioni Scope 3 dell'organizzazione, che comprendono le emissioni indirette lungo l'intera catena del valore, raggiungono 1.833,3 tCO₂eq, in aumento rispetto alle 1.214,5 tCO₂eq del 2024 anche in seguito a degli affinamenti in merito al calcolo delle emissioni attraverso approccio *spend-based* in relazione alla categoria 1. Il principale contributo deriva dall'acquisto di beni e servizi, pari a 1060 tCO₂eq, seguito dai viaggi di lavoro (457,6 tCO₂eq), aumentati di circa 240 tCO₂eq e dai viaggi casa-lavoro dei/delle dipendenti* (117,35 tCO₂eq). Altri contributi minori provengono da beni strumentali, attività energetiche indirette e rifiuti generati dalle operazioni.

OBBIETTIVI DI RIDUZIONE DELLE EMISSIONI DI GAS A EFFETTO SERRA E TRANSIZIONE CLIMATICA

Gli obiettivi di riduzione verranno formalizzati a partire da giugno 2026, in seguito al lavoro con DNV al fine di inserire il piano di riduzione all'interno dell'iter per la certificazione dell'inventario emissivo secondo ISO 14064-1.

RISCHI CLIMATICI

Dall'analisi di materialità finanziaria emergono diversi rischi connessi ai cambiamenti climatici, riconducibili prevalentemente alla categoria dei **rischi di transizione**, ossia derivanti dall'evoluzione del contesto normativo, di mercato e competitivo legato al processo di decarbonizzazione.

In particolare, la Società risulta esposta al rischio di incremento dei costi di approvvigionamento di energia rinnovabile certificata, connesso alla possibile scarsità e all'aumento del prezzo delle Garanzie di Origine (GO). A ciò si aggiunge la volatilità dei prezzi dell'energia elettrica, influenzata anche dalla crescente penetrazione delle fonti rinnovabili e da fattori esogeni, che può incidere sulla stabilità dei margini.

Ulteriori rischi di transizione derivano dall'evoluzione del quadro normativo e regolatorio (es. aggiornamenti del PNIEC, iniziative europee in ambito energetico), che potrebbe comportare nuovi obblighi, vincoli operativi o rallentamenti nei processi autorizzativi. Inoltre, il rafforzamento della concorrenza da parte di grandi operatori energetici nel segmento “green” rappresenta un ulteriore elemento di pressione competitiva.

Un aspetto rilevante è anche il rischio reputazionale connesso alla comunicazione ambientale: la crescente attenzione da parte di stakeholder, autorità e mercato sui temi ESG espone l'impresa al rischio di contestazioni in caso di incoerenza tra impegni dichiarati e risultati effettivamente conseguiti.

Accanto ai rischi di transizione, si rilevano anche **potenziali rischi fisici**, seppur al momento non identificati come prioritari. In particolare, eventi climatici estremi (quali ondate di calore o anomalie stagionali) potrebbero influenzare i pattern di domanda energetica, mentre fenomeni più intensi o frequenti potrebbero incidere indirettamente sulla stabilità del sistema energetico nazionale e, conseguentemente, sui prezzi e sulla disponibilità di energia.

Nel complesso, tali rischi sono oggetto di monitoraggio nell'ambito del sistema di gestione della sostenibilità e trovano risposta nei piani attuativi aziendali, in particolare in quelli relativi alla transizione climatica, alla gestione dei rischi di mercato e al rafforzamento della governance ESG.

RISORSE IDRICHE

Nel 2025 l'organizzazione ha registrato un consumo totale di acqua dolce pari a 826 m³, mentre non risultano prelievi né consumi significativi di altre tipologie di acqua o scarichi, più rilevante del suo impatto climatico complessivo.

Prelievo idrico per fonte	u.m.	2025	2024
		Tutte le aree	Aree di stress idrico elevato1
Acqua di terzi (totale)		826	-
Acqua dolce (<=1.000 mg/L solidi totali disciolti)		826	
Altra acqua (> 1.000 mg/L di solidi totali disciolti)			
Prelievo totale di acqua	m ³	826	-
Acqua dolce (<=1.000 mg/L solidi totali disciolti)		826	-
Altra acqua (> 1.000 mg/L di solidi totali disciolti)		-	-

Consumo totale di acqua	u.m.	2025
		Tutte le aree
Prelievo totale di acqua		826
Acqua dolce (<=1.000 mg/L solidi totali disciolti)		826
Altra acqua (> 1.000 mg/L di solidi totali disciolti)		-
Scarico totale dell'acqua		-
Acqua dolce (<=1.000 mg/L solidi totali disciolti)	m ³	826
Altra acqua (> 1.000 mg/L di solidi totali disciolti)		-
Consumo totale di acqua		0
Acqua dolce (<=1.000 mg/L solidi totali disciolti)		0
Altra acqua (> 1.000 mg/L di solidi totali disciolti)		-

USO DELLE RISORSE

Nel 2025, la produzione di rifiuti si mantiene stabile rispetto al 2024, attestandosi a 12,03 tonnellate ed evidenziando una continuità nei volumi generati, legati esclusivamente alle attività di ufficio. Analizzando nel dettaglio le singole voci, si osserva un lieve incremento per carta, plastica e multimateriale a fronte di una riduzione del materiale biocompatibile, del legno e dei rifiuti in vetro/metallo. I rifiuti destinati a discarica presentano una lieve diminuzione, evidenziando un miglioramento nelle pratiche di differenziazione e recupero.

Per quanto riguarda i rifiuti sottratti allo smaltimento, nel 2025 si conferma che l'assenza totale di rifiuti pericolosi gestiti tramite operazioni di recupero, mentre per i rifiuti non pericolosi l'intero quantitativo recuperato nel 2025 risulta riconducibile alle operazioni di preparazione per il riutilizzo. Rispetto al 2024, in cui il recupero era anch'esso interamente concentrato su questa categoria, si osserva quindi una sostanziale continuità nelle modalità di gestione, seppur con un leggero aumento nei volumi complessivi.

Rifiuti prodotti	u.m.	2025		2024*	
Tipologia di rifiuto prodotto		Rifiuti non pericolosi generati	Rifiuti pericolosi generati	Rifiuti non pericolosi generati	Rifiuti pericolosi generati
Carta	Tonnellate	2,73		2,59	
Plastica		0,81		0,78	
Materiale biocompatibile		2,64		2,70	
Legno		0,37		0,42	
Altro (scarto multimateriale)		1,20		1,13	
Altro (vetro e metallo)		0,84		0,88	
A discarica		3,43		3,53	
Totale rifiuti prodotti		12,03	-	12,03	-

*i dati 2024 sono stati soggetti a modifica in seguito ad un aggiornamento del calcolo

Nel 2025 i rifiuti destinati allo smaltimento mostrano una lieve riduzione rispetto al 2024, passando da 3,53 a 3,43 tonnellate. Anche in questo caso si rileva l'assenza di rifiuti pericolosi avviati a smaltimento, mentre i rifiuti non pericolosi risultano interamente conferiti in discarica, senza ricorso ad altre modalità quali l'incenerimento o ulteriori operazioni di smaltimento.

Rifiuti sottratti allo smaltimento	Codici recuperati associati	u.m.	2025	2024*
Rifiuti pericolosi		Tonnellate	-	-
Preparazione per il riutilizzo	R2-R6-R9			
Raccolta differenziata	R3-R4-R5			
Altre operazioni di recupero	R1-R7-R8-R10-R11-R12-R13			
Rifiuti non pericolosi			8,60	8,50
Preparazione per il riutilizzo	R2-R6-R9		8,60	8,50
Raccolta differenziata	R3-R4-R5			
Altre operazioni di recupero	R1-R7-R8-R10-R11-R12-R13			
Totale			8,60	8,50

*i dati 2024 sono stati soggetti a modifica in seguito ad un aggiornamento del calcolo

Rifiuti destinati allo smaltimento	Codici di smaltimento associati	u.m.	2025	2024*
Rifiuti pericolosi		Tonnellate	-	-
Incenerimento	D10-D11			
Discarica	D1-D5-D12			
Altre operazioni di smaltimento	D2-D3-D4-D6-D7-D14-D15-D13-D9-D8			
Rifiuti non pericolosi			3,43	3,53
Incenerimento	D10-D11			
Discarica	D1-D5		3,43	3,53
Altre operazioni di smaltimento	D2-D3-D4-D6-D7-D12-D14-D15-D13-D9-D8			
Totale			3,43	3,53

*i dati 2024 sono stati soggetti a modifica in seguito ad un aggiornamento del calcolo

Sociale

Il piano benessere, parità e inclusione
Contributo alla comunità

In qualità di Società Benefit, NWG Energia S.p.A. riconosce nelle persone uno dei principali fattori determinanti per la creazione di valore nel lungo periodo.
Di conseguenza, l'azienda persegue l'obiettivo di beneficio comune di:

“Creazione di un ambiente di lavoro orientato alla valorizzazione e al benessere delle persone, volto allo sviluppo del potenziale individuale e dell'identità nei valori fondanti dell'azienda, perseguendo le migliori condizioni per attrarre, far crescere e trattenere talenti, anche attraverso formazione e sviluppo delle competenze.”

POLITICHE E PROCESSI IN TEMA DI DIRITTI UMANI
L'azienda riconosce il rispetto dei diritti umani come principio fondamentale nella gestione della propria forza lavoro. A tal fine, dispone di un regolamento aziendale, di una policy di “Gestione delle Risorse Umane” e di un Codice Etico e opera nel rispetto del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) di riferimento, che definiscono i principi e le regole di comportamento applicabili all'interno dell'organizzazione.

Tali strumenti disciplinano e tutelano diversi aspetti connessi ai diritti umani nel contesto lavorativo, includendo in particolare il divieto di lavoro minorile, il contrasto al lavoro forzato e alla tratta di esseri umani, la promozione di un ambiente di lavoro inclusivo e non discriminatorio, nonché la tutela della salute e sicurezza dei/delle lavoratori/trici. La prevenzione degli infortuni e la tutela della salute dei/delle dipendenti* sono garantite anche attraverso specifiche procedure di sorveglianza sanitaria e l'adozione di misure di prevenzione e protezione conformi alla normativa vigente. Attraverso tali strumenti e procedure, l'azienda si impegna a promuovere un ambiente di lavoro sicuro.

Relativamente alle gravi violazioni dei diritti umani, l'impresa dichiara di non aver riscontrato, nel periodo di rendicontazione, episodi riconducibili a violazioni dei diritti umani.

In particolare, non sono emerse situazioni legate a lavoro minorile, lavoro forzato, tratta di esseri umani, discriminazione o ad altre forme di violazione rilevanti. L'analisi condotta non ha evidenziato criticità né all'interno delle attività aziendali né, per quanto a conoscenza dell'impresa, lungo la catena del valore.

Tale risultato è coerente con l'impegno dell'organizzazione nel promuovere e garantire il rispetto dei diritti umani, anche attraverso l'adozione di politiche e procedure aziendali orientate a prevenire comportamenti non conformi ai principi etici e alle normative vigenti.



LA VALORIZZAZIONE DEI/DELLE DIPENDENT*

La valorizzazione delle risorse umane si fonda sulla creazione di un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo, confortevole e stimolante. NWG Energia considera il benessere delle persone come parte integrante della propria strategia aziendale, riconoscendone il ruolo centrale nel favorire la motivazione, il coinvolgimento e le performance organizzative.

Negli anni precedenti, infatti, NWG Energia ha progressivamente rafforzato il proprio impegno in ambito sociale, strutturando un sistema di gestione delle persone sempre più integrato e coerente con la propria identità di Società Benefit.

Dal 2022, L'azienda ha lavorato alla formalizzazione dei processi di gestione e sviluppo delle risorse umane, ponendo le basi per:

- maggiore chiarezza nei percorsi di crescita professionale (la maggior parte dei/delle lavoratori/trici ha un contratto a tempo indeterminato, garanzia di stabilità e sicurezza finanziaria);
- definizione di strumenti di valutazione coerenti con i valori aziendali (introduzione di schede di valutazione periodiche dei/delle dipendent*, attraverso una proceduralizzazione dell'attività);
- rafforzamento della cultura organizzativa e dell'identità condivisa.

Nel corso del 2023 l'attenzione si è concentrata sul potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, con:

- ampliamento dell'offerta formativa interna, soprattutto sui temi della sostenibilità (forte incremento delle ore complessive di formazione erogata);
- introduzione di percorsi di aggiornamento professionale;
- iniziative dedicate allo sviluppo manageriale e alla leadership diffusa.

Nel 2024 l'azienda ha ulteriormente ampliato le iniziative orientate al benessere delle persone e alla capacità di attrarre e trattenere talenti, attraverso:

- Nascita del Piano Benessere nell'ambito del Piano strategico di Sostenibilità
- rafforzamento delle politiche di welfare aziendale (aumento dei buoni pasto a 8€, lancio del piano di welfare da 500€ annui);
- azioni volte a favorire l'equilibrio tra vita professionale e personale;
- miglioramento degli strumenti di ascolto interno e coinvolgimento (cassetta dei suggerimenti, indagine di clima).

Nel 2025 l'azienda ha proseguito le iniziative su benessere, formazione, parità di genere ed inclusione dei/delle dipendent*, come descritto nel dettaglio nei paragrafi successivi.

CARATTERISTICHE GENERALI DELLA FORZA LAVORO

Nel 2025, i/le dipendent* diretti di NWG Energia S.p.A. sono 88 (4 somministrati e 1 stage), in calo rispetto all'anno precedente a causa di un aumento del numero di somministrati per sostituzione maternità (4 lavoratori somministrati e 1 stage). Il 100% dei/delle dipendent* NWG ha residenza in Italia, la maggior parte in Toscana ad eccezione di alcuni/le lavoratori/trici che operano in modalità “telelavoro” e risiedono in alti comuni italiani. una significativa presenza femminile: le donne rappresentano 56 dipendenti, risultando la componente maggioritaria della popolazione aziendale, mentre gli uomini sono 32.

	2025	2024
Genere	N. Dipendenti	N. Dipendenti
Donna	56	53
Uomo	32	39
Altro	0	0
Non comunicato	0	0
Totale dipendenti	88	92

	2025	2024
Paese	N. Dipendenti	N. Dipendenti
Italia	88	92

Nel complesso, i dati confermano una forza lavoro stabile, con una leggera crescita dell'organico e una distribuzione geografica interamente nazionale.

SICUREZZA FINANZIARIA

Nel 2025 la totalità dei/delle dipendent* dell'organizzazione con sede in Italia risulta coperta da accordi collettivi di contrattazione, con un tasso di copertura pari al 100%, in linea con quanto registrato nel 2024.

		2025
	UE	TOTALE
	ITALIA	
Numero di dipendent*	88	88
Numero di dipendent* coperti da accordi collettivi di contrattazione	88	88
Percentuale (tasso di copertura)	100%	100%
% sul totale dipendenti	100%	100%

2024	
UE	TOTALE
ITALIA	
Numero di dipendent*	92
Numero di dipendent* coperti da accordi collettivi di contrattazione	92
Percentuale (tasso di copertura)	100%
% sul totale dipendenti	100%

Il personale complessivo è pari a 88 dipendenti diretti, di cui la totalità con contratto a tempo indeterminato (in aggiunta, sono presenti quattro lavoratori somministrati a tempo determinato).

La forza lavoro è composta prevalentemente da personale femminile (56 dipendenti) rispetto a quello maschile (32 dipendenti). I dati confermano quindi un elevato livello di sicurezza finanziaria e di tutela contrattuale per i/le dipendent*, garantito dall'applicazione della contrattazione collettiva nazionale.

2025	Donna	Uomo	Altro*	Non comunicato	Totale
Numero di dipendent* a tempo indeterminato	56	32	0	0	88
Paese A	56	32	0	0	88
Paese B	0	0	0	0	0
Numero di dipendent* a tempo determinato	0	0	0	0	0
Paese A	0	0	0	0	0
Paese B	0	0	0	0	0
Totale Dipendenti	56	32	0	0	88

Genere quale specificato dai/le dipendent stessi

2024	Donna	Uomo	Altro*	Non comunicato	Totale
Numero di dipendenti a tempo indeterminato	39	52	0	0	91
Paese A	39	52	0	0	91
Paese B	0	0	0	0	0
Numero di dipendenti a tempo determinato	0	1	0	0	1
Paese A	0	1	0	0	1
Paese B	0	0	0	0	0
Totale Dipendenti	39	53	0	0	92

*Genere quale specificato dai dipendenti stessi

Politiche ed iniziative

Oltre alle politiche retributive l’attenzione si è estesa alla D&I a tutto tondo. Nel corso dell’anno sono state confermate e potenziate le seguenti iniziative:

- Blind recruiting, applicato a tutte le selezioni;
- diffusione della politica di parità di genere, accompagnata da un corso di formazione rivolto a tutti i responsabili sulla corretta gestione delle persone, in relazione a parità di genere, DEI ed equilibrio vita-lavoro;
- rafforzamento dei canali di ascolto, attraverso il sistema di whistleblowing e l’introduzione di una cassetta dei suggerimenti anonima, dedicata a segnalazioni, proposte di miglioramento e situazioni particolari;
- conferma delle procedure contro molestie e discriminazioni e formazione specifica per i responsabili sulle aggressioni, con estensione programmata a tutta la popolazione aziendale nel 2026;
- applicazione della procedura di reinserimento lavorativo post maternità, utilizzata nel 2025 da una persona rientrata secondo il percorso strutturato previsto.

Nel 2025 è stato inoltre organizzato un incontro a partecipazione volontaria con l’associazione Parks — Liberi e Uguali, dedicato al tema dell’orientamento affettivo e all’importanza di promuovere contesti di lavoro inclusivi e rispettosi delle diversità. Il personale complessivo è pari a 88 dipendenti diretti, di cui la totalità con contratto a tempo indeterminato (in aggiunta, sono presenti quattro lavoratori somministrati a tempo determinato).

	2025	2024
Numero di dipendent*	88	92
Numero di dipendent* cessati	5	5
Tasso di turnover dei/delle dipendent*	5%	5%

INFORMAZIONI AGGIUNTIVE SULLA FORZA LAVORO

L’azienda non impiega lavoratori autonomi in esclusiva e non sono presenti dirigenti nell’organico aziendale.



IL PIANO BENESSERE, PARITÀ E INCLUSIONE

Nel quadro dei piani attuativi previsti all'interno del Piano di Sostenibilità, il Piano Benessere, Parità e Inclusione rappresenta un intervento organico in coerenza con il tema materiale relativo al benessere della “Forza lavoro propria” e in pieno allineamento con gli obiettivi di beneficio comune che mirano a valorizzare la qualità dell’esperienza lavorativa, le pari opportunità e la crescita professionale.

DETTAGLI DEL PIANO

Il Piano di benessere, inclusione e parità di genere rappresenta una componente strategica dell’investimento aziendale nelle persone, con un focus chiaro sul miglioramento della qualità della vita lavorativa e sullo sviluppo di una cultura inclusiva. L’OPEX complessivo del piano ammonta a 377.150 €, cui si aggiungono 57.989 € di CapEx, destinati a infrastrutture o piattaforme a supporto delle attività HR.

OPEX		
Piani	Totale OpEx	Totale CapEx
Piano di benessere, inclusione e parità di genere		
Welfare dipendenti		
Piattaforma HR		
Consulenze HR	377.150	57.989
Formazione dipendenti		
Certificazione PDR 125		
Altro Costo HR		

In continuità con il percorso intrapreso negli anni precedenti, l’azienda ha ulteriormente rafforzato le proprie politiche di welfare, conciliazione vita-lavoro e tutela della salute e sicurezza, con l’obiettivo di supportare concretamente le persone nei diversi momenti della loro vita professionale e personale.

WELFARE E BENEFIT

Nel 2025 NWG Energia ha confermato e potenziato il sistema di welfare aziendale, introducendo misure orientate alla flessibilità, al benessere e al sostegno del potere di acquisto:

- **Modalità di lavoro ibrida:** confermata la possibilità di lavoro da remoto per tre giorni alla settimana; è stato inoltre ampliato da tre a quattro settimane annue il periodo di lavoro da remoto fruibile in modalità continuativa.
- **Telelavoro:** rimane invariata la procedura che consente di richiedere il telelavoro in presenza di specifici requisiti legati alla distanza dalla sede, all’adeguatezza del luogo di lavoro, alla compatibilità organizzativa e alle condizioni di salute.
- **Piano di Welfare Aziendale:** nel 2025 il budget individuale annuo è stato incrementato da 500 € a 750 €, in partnership con Edenred. Il piano ha registrato un tasso di utilizzo pari al 100% della popolazione aziendale, con una preferenza marcata verso l’utilizzo dei buoni acquisto.
- **Buoni pasto:** confermato il valore nominale di 8,00 €, erogati in modalità elettronica.
- **Convenzioni sanitarie:** è stata attivata una nuova convenzione con un istituto medico diagnostico, ampliando l’offerta di servizi dedicati alla prevenzione e alla salute.
- È stata inoltre confermata per tutto il 2025 l’iniziativa “**We Are Family**”, che consente ai/alle dipendenti e ai loro familiari conviventi di beneficiare di condizioni agevolate sulla fornitura di energia elettrica.

ASCOLTO E BENESSERE ORGANIZZATIVO

Nel corso del 2025 NWG Energia ha consolidato il proprio approccio all’ascolto organizzativo, condividendo con il Consiglio di Amministrazione e con l’intera popolazione aziendale i risultati della survey sul benessere, somministrata nel dicembre 2024. La rilevazione ha registrato un livello di partecipazione particolarmente elevato, pari al 93% (86 rispondenti su 92 aventi diritto), confermando un forte senso di coinvolgimento e un’ampia disponibilità delle persone a contribuire attivamente al miglioramento continuo dell’ambiente di lavoro.

I risultati hanno evidenziato un quadro complessivo positivo, con un Organization Wellbeing Index pari a 7,1, e punteggi più elevati nelle dimensioni legate a identità e valori, leadership, comunicazione e organizzazione del lavoro.

In particolare, tra gli ambiti più apprezzati emergono il work-life balance, che si attesta su un valore pari a 7,9, e le dimensioni connesse a Diversity, Equity & Inclusion, con punteggi significativamente elevati sia sul piano dell’inclusione percepita (fino a 8,5) sia sul piano della parità di genere, valutata come supportata da azioni concrete (8,5).

Parallelamente, l’indagine ha consentito di individuare aree di attenzione su cui orientare azioni evolutive, in particolare rispetto ai temi del riconoscimento e della chiarezza dei meccanismi di valorizzazione, oltre che all’equità percepita nei percorsi di sviluppo professionale.

Coerentemente con un modello di welfare e wellbeing basato su dati e ascolto, l’azienda ha pianificato l’attivazione di focus group di approfondimento su base volontaria nei primi mesi del 2026, con l’obiettivo di trasformare i risultati emersi in iniziative condivise e misurabili, rafforzando ulteriormente la cultura organizzativa orientata al benessere.

Tutte queste iniziative hanno portato ottimi risultati anche in termine di assenteismo. Il tasso di assenteismo in NWG si attesta infatti molto al di sotto della media di mercato.

CONGEDI E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

NWG Energia continua a promuovere politiche di conciliazione che vanno oltre quanto previsto dalla normativa e dal CCNL applicato. Nel 2025 sono state confermate e ampliate le seguenti misure:

- **20 giorni di congedo di paternità obbligatorio retribuito;**
- **6 giorni di permesso retribuito** per lutto e grave infermità;
- **5 giorni di permesso retribuito per adozione;**
- possibilità per tutte le lavoratrici di accedere al **part-time al 75% fino al terzo anno di età del figlio/a;**
- **smart working agevolato per i neopadri**, con presenza richiesta di un solo giorno a settimana in ufficio fino al sesto mese di vita del/della figlio/a;
- **smart working agevolato totale** per le persone che usufruiscono dei permessi ai sensi della Legge 104/1992, per un periodo complessivo di 24 settimane.

Anche nel 2025 il tasso di rientro post congedo parentale si è attestato al **100%**, in linea con gli anni precedenti.

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

NWG Energia garantisce il rispetto di tutti gli obblighi previsti dal D. Lgs. 81/2008 e promuove una cultura della prevenzione attraverso procedure, formazione e strumenti dedicati alla tutela della salute e sicurezza delle persone. Nel 2025:

- il personale con qualifica di impiegato è stato classificato con **profilo di rischio basso;**
- sono stati confermati i percorsi di formazione obbligatoria in materia di sicurezza (8 ore iniziali e aggiornamento quinquennale);
- l’azienda ha mantenuto attivo il programma di sorveglianza sanitaria periodica;
- il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) risulta aggiornato.

A ulteriore rafforzamento delle misure di prevenzione, NWG Energia si è dotata **volontariamente di un defibrillatore (DAE)** e di personale appositamente formato per il suo corretto utilizzo, a tutela della salute di tutta la popolazione aziendale.

Nel 2025 il numero totale di ore lavorate è stato pari a 155.456,75. Nel corso dell’anno non si sono registrati infortuni sul lavoro né decessi correlati a infortuni o a malattie professionali, evidenziando un andamento positivo sotto il profilo della salute e sicurezza dei lavoratori.

	2025	2024
	Totale	Totale
Numero di ore totali lavorate	155.456	182.672
Numero di infortuni sul lavoro	0	0
Tasso di incidenza degli infortuni	-	-

	2025	2024
	Totale	Totale
Numero di decessi correlati a infortuni sul lavoro	0	0
Numero di decessi correlati a malattie professionali	0	0

Per quanto riguarda gli indici di salute e sicurezza, i giorni complessivi di assenza per malattia o infortunio sono stati pari a 305 su un totale di 23.343 giorni teorici lavorativi, con un tasso di assenteismo complessivo dell’1,31%. Nel dettaglio, il tasso di assenteismo risulta pari allo 0,94% per gli uomini e all’1,53% per le donne.

	2025			2024		
Indici di salute e sicurezza sul lavoro	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero di giorni persi per malattia, infortunio	85	220	305	109	156	265
Giorni teorici lavorativi	9036	14307	23343	9383	13716	23099
Tasso di assenteismo	0,94%	1,53%	1,31%	1,16%	1,14%	1,15%

FORMAZIONE E CRESCITA PROFESSIONALE

Nel 2025 l’azienda ha continuato a lavorare sullo sviluppo delle professionalità, attraverso iniziative orientate alla valorizzazione delle competenze, alla misurazione degli obiettivi e all’avvio di riflessioni su possibili percorsi di crescita. Il sistema prevede:

- valutazioni periodiche delle performance;
- analisi dei mansionari;
- incontri ricorrenti tra responsabili di funzione, persone e funzione Risorse Umane per la definizione e il monitoraggio degli obiettivi.

Nel corso dell’anno è stato inoltre rafforzato il legame tra sviluppo manageriale e sostenibilità sociale, introducendo **obiettivi specifici per i responsabili legati alla promozione della parità di genere** e potenziando i percorsi formativi dedicati ai temi di **Diversity, Equity & Inclusion**.

Nel corso del 2025 l’azienda ha inoltre avviato un percorso di avvicinamento all’intelligenza artificiale, attraverso l’organizzazione di un primo **corso base rivolto all’intera popolazione aziendale**, finalizzato a fornire strumenti di comprensione delle potenzialità e dei limiti dell’IA.

L’iniziativa è stata accompagnata dalla diffusione di una policy aziendale sull’utilizzo dell’AI, con l’obiettivo di promuovere un approccio consapevole, responsabile e coerente con i valori aziendali, favorendo un utilizzo etico e sostenibile delle soluzioni di intelligenza artificiale nei contesti lavorativi.

I dettagli quantitativi relativi alle ore di formazione e alle tipologie di intervento sono riportati nelle tabelle dedicate.

Numero di ore medie di formazione per dipendente per categoria di dipendent* e genere	u.m.	2025				
		Uomo	Donna	Altro	Non divulgato	Media Totale
Dirigenti	h	0	0	0	0	0
Quadri		32,3	56,7	0	0	44,5
Impiegati		18,2	15,4	0	0	16,8
Operai		0	0	0	0	0
Totale		21,3	17,5	0	0	18,9

Numero di ore medie di formazione per dipendente per categoria di dipendent* e genere	u.m.	2024				
		Uomo	Donna	Altro	Non divulgato	Media Totale
Dirigenti	h	0	0	0	0	0
Quadri		19,5	37,9	0	0	31,8
Impiegati		20,5	20,6	0	0	20,5
Operai		0	0	0	0	0
Totale		19,9	21,3	0	0	20,69

Ore di formazione erogate per ambito tematico	2025			2024
	Uomo	Donna	Totale	Totale
Informatica	106,00	193,00	299,00	149,00
Economico-finanziaria	3,00	77,00	80,00	48,00
Tecnica/operativa	206,00	106,00	312,00	585,00
Manageriale	175,00	223,00	398,00	96,00
Sicurezza	65,00	181,00	246,00	194,00
Legale e privacy	1,00	37,00	38,00	157,50
Sostenibilità	126,00	168,00	294,00	696,00
Totale	682,00	985,00	1.667,00	1.925,50

Nel 2025 si registra un totale di 1.667 ore erogate, in diminuzione rispetto alle 1.925,5 ore del 2024. Le principali aree formative risultano essere la formazione manageriale (398 ore), tecnica/operativa (312 ore), informatica (299 ore) e sostenibilità (294 ore), seguite dalla sicurezza (246 ore).

Rispetto all’anno precedente, si evidenzia una riduzione significativa delle ore dedicate alla sostenibilità e alla formazione tecnica/operativa, mentre cresce in modo rilevante l’impegno in ambito manageriale, informatico ed economico-finanziario, a conferma di un rafforzamento delle competenze gestionali, digitali e amministrative del personale.

Si osserva inoltre una maggiore partecipazione femminile (985 ore) rispetto a quella maschile (682 ore), con un contributo particolarmente rilevante nelle aree manageriale, informatica e sicurezza.

DEI E PARI OPPORTUNITÀ

NWG Energia, in coerenza con gli SDGs 5 e 10 dell’Agenda 2030 ONU, promuove un ambiente di lavoro equo e inclusivo, fondato sui principi di meritocrazia, trasparenza e pari opportunità.

Nel 2025 l’azienda ha conseguito la certificazione per la parità di genere UNI/PdR 125, a conferma dell’impegno strutturato e misurabile sui temi di equità, inclusione e valorizzazione delle diversità.

Nel 2025 la funzione Risorse Umane ha ulteriormente rafforzato il sistema di monitoraggio dei dati DEI, aggiornando l’indagine retributiva tramite una società esterna, con l’obiettivo di valutare:

- l’equità retributiva interna;
- il posizionamento rispetto al mercato;
- il gender pay gap.

I principali indicatori DEI continuano a essere condivisi con il Consiglio di Amministrazione con cadenza mensile.

Nel 2025 il numero di responsabili donna è pari a 4, così come quello degli uomini. Si consolida dunque un perfetto bilanciamento di genere a livello di figure manageriali.

Per quanto riguarda la parità di genere nella retribuzione, nel 2025 il rapporto tra il salario di ingresso e il salario minimo locale evidenzia come la retribuzione iniziale riconosciuta ai/ le dipendent* sia superiore al minimo previsto dal contesto di riferimento per entrambi i generi. Ciò determina un rapporto rispettivamente pari a 1,30 per gli uomini e 1,19 per le donne.

Rapporto tra il salario di ingresso e il salario minimo per genere per i/le dipendent*	2025	
	Rapporto maschile	Rapporto femminile
NWG Energia S.p.A., ITALIA	1,30	1,19

Rapporto tra il salario di ingresso e il salario minimo per genere per i/le dipendent*	2024	
	Rapporto maschile	Rapporto femminile
NWG Energia S.p.A., ITALIA	1,19	1,19

Per quanto riguarda il rapporto retributivo tra uomini e donne in base all’inquadramento, nel 2025 si registra una differenza percentuale del 26% per la categoria dei Quadri e del 21% per la categoria degli Impiegati, in lieve aumento rispetto al 2024, quando le differenze risultavano rispettivamente pari al 21% e al 20%. Non risultano invece dati significativi per le categorie Dirigenti e Operai, in quanto uno dei due generi non è rappresentato all’interno di tali livelli organizzativi.

Categoria di dipendent*	2025
	Rapporto di retribuzione %
Dirigenti	NA
Quadri	26%
Impiegati	21%
Operai	NA

Categoria di dipendent*	2024
	Rapporto di retribuzione %
Dirigenti	NA
Quadri	21%
Impiegati	20%
Operai	NA

Al fine di presentare un’analisi più accurata, il seguente prospetto indica il gender pay gap percentuale diviso per livelli, come richiesto e validato dai certificatori della parità di genere durante l’ultimo aggiornamento periodico. In generale, si osserva una presenza maschile prevalente nei livelli più elevati (quadri e livelli intermedi 1 e 2), mentre la componente femminile risulta maggiormente rappresentata nei livelli operativi (livelli 3 e 4). In particolare, le donne risultano significativamente concentrate nei livelli 3 e 4, mentre nei ruoli di quadro si registra una presenza femminile inferiore rispetto a quella maschile, pur con una lieve variazione nel periodo. Il calcolo tiene conto di tutti i dipendenti dell’azienda, compresi i somministrati.

Equita remunerativa per genere					
31.12.2024			31.12.2025		
Genere	Livello	N°	Δ%	N°	Δ%
M	D	0	/	0	/
F		0		0	
M	Q	2	26,86	2	35,03
F		4		3	
M	1	12	3,86	13	2,15
F		7		7	
M	2	14	3,86	13	5,46
F		5		8	
M	3	4	3,68	2	0,39
F		15		14	
M	4	4	4,18	6	4,59
F		17		19	
M	5	3	0,59	0	/
F		5		5	

Dal punto di vista degli scostamenti percentuali, si evidenziano differenze tra i livelli che suggeriscono una non piena uniformità nella dinamica retributiva tra generi, con un divario medio pari al 3,15% tra gli impiegati. Sostanziali differenze si individuano in particolare nei livelli di quadro e nel livello 2, dove si registrano variazioni più marcate nel periodo.

L’organizzazione continua a monitorare attentamente gli indicatori retributivi e la distribuzione di genere nelle diverse categorie professionali, con l’obiettivo di promuovere nel tempo un maggiore equilibrio e garantire principi di equità e trasparenza nelle politiche retributive.

CLIENTI

Il nostro impegno sociale si estende in modo naturale anche verso l'esterno, coinvolgendo tutti coloro che entrano quotidianamente in relazione con l'azienda.

Le stesse competenze, gli stessi valori e la medesima attenzione che guidano le nostre azioni nei confronti dei/delle dipendent* orientano infatti anche il rapporto con i clienti. In un settore strategico come quello dell'energia elettrica, la qualità del servizio, la tutela dei consumatori e l'ascolto attivo delle esigenze del territorio rappresentano elementi fondamentali della nostra responsabilità sociale. Per questo motivo, accanto alla cura delle nostre persone, poniamo grande attenzione alla protezione dei clienti, alla trasparenza delle informazioni, alla capillarità della distribuzione sul territorio nazionale e al monitoraggio costante del loro livello di soddisfazione.

Zona	POD 2025	POD 2024
Centro	28.236	28.845
Isole	19.061	20.300
Nord-Est	7.953	8.077
Nord-Ovest	14.799	15.370
Sud	39.999	39.726
Totale complessivo	110.048	112.318

Al 31.12.2025 il totale dei POD è pari a 110.048 ed evidenzia una distribuzione territoriale concentrata principalmente nel Sud (39.999, circa 36%), che rappresenta l'area con il maggior numero di punti.

Seguono il Centro (28.236, ~26%) e le Isole (19.061) mentre il Nord-Ovest (14.799, e il Nord-Est (7.953) presentano una minore incidenza sul totale.

Nel complesso, oltre la metà dei POD si concentra tra Sud e Centro, delineando una distribuzione geografica sbilanciata verso queste aree.

Per quanto riguarda la privacy dei consumatori, Nel 2025 si registrano 13 segnalazioni complessive relative all'esercizio dei diritti privacy, in aumento rispetto al 2024 (5) e al 2023 (4), tutte provenienti direttamente dagli interessati.

Non risultano invece segnalazioni con interventi correttivi da parte di enti regolatori, né sono stati rilevati episodi di fuga, furto o perdita di dati dei clienti, a conferma dell'assenza di incidenti di sicurezza nel triennio.

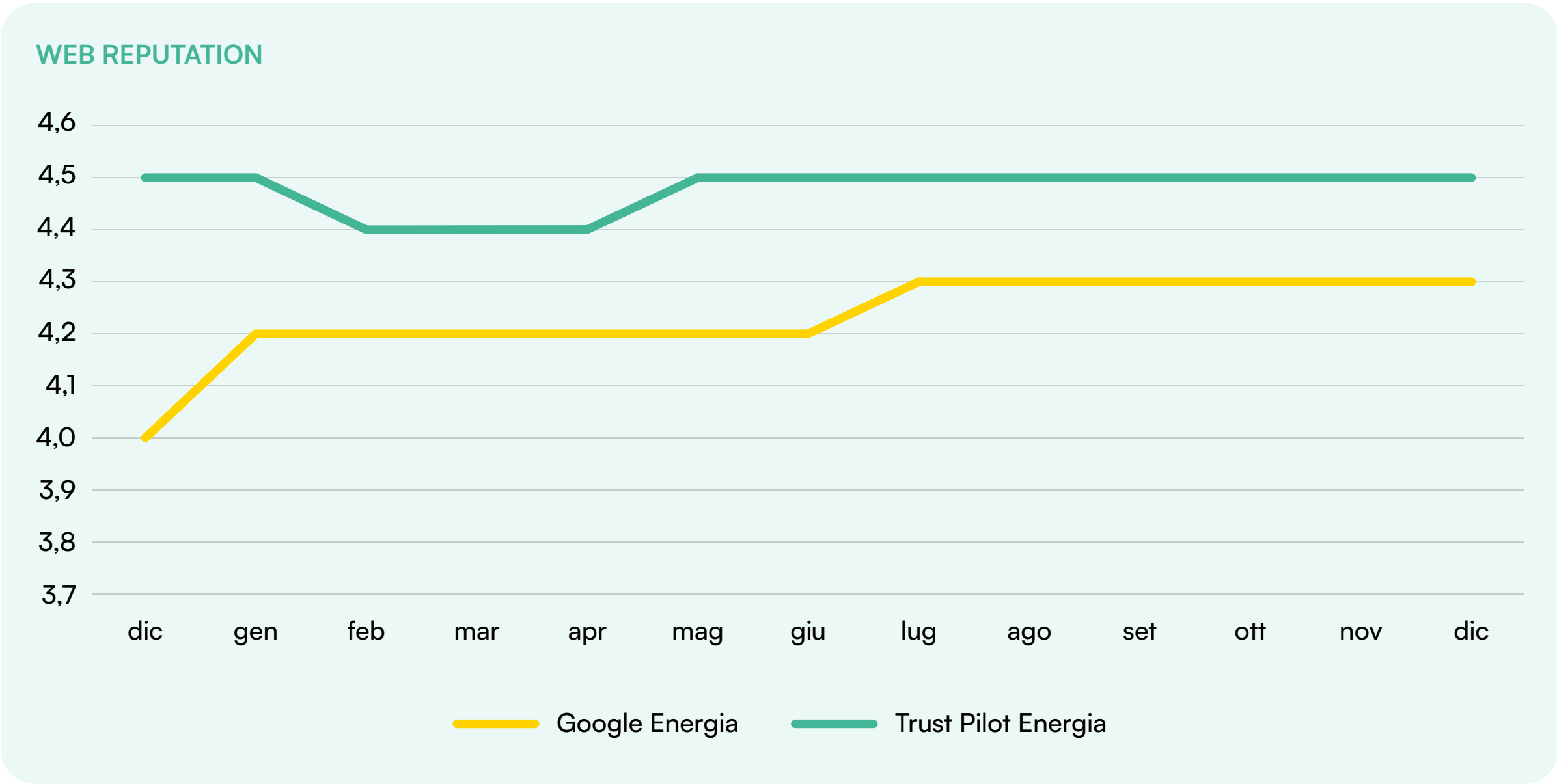
Nel complesso, il dato evidenzia una maggiore attivazione degli interessati nell'esercizio dei propri diritti, a fronte di un quadro stabile sotto il profilo della sicurezza dei dati.

PRIVACY POLICY AND GDPR COMPLIANCE (Istanze di esercizio dei diritti da parte degli interessati che hanno richiesto un intervento correttivo)	2025	2024
Totale segnalazioni	13	5
Di cui segnalazioni da parte degli interessati	13	5
Di cui segnalazioni con intervento correttivo ricevute da parte di enti regolatori	0	0
Numero totale rilevato di fughe, furti o perdite dati dei clienti	0	0

In continuità con le politiche di gestione della web reputation, anche nel 20253 NWG Energia ha monitorato mensilmente la soddisfazione del cliente attraverso varie piattaforme di contatto con l'utente finale. Attraverso le piattaforme online di Trustpilot e Google, il reparto comunicazione e marketing analizza le recensioni dei clienti e, in caso di necessità, attiva una procedura di "caring" in collaborazione col servizio clienti al fine di risolvere la problematica dell'utente.

Web Reputation

Nel corso dell’anno le valutazioni relative al servizio Energia si mantengono stabili e su livelli elevati. Il punteggio su Google Energia cresce leggermente da 4,0 a 4,3 (su 886 recensioni), mentre su Trustpilot Energia i valori risultano costantemente molto positivi, attestandosi tra 4,4 e 4,5 (su un totale di 2403 recensioni). Nel complesso, la tendenza evidenzia un livello di soddisfazione degli utenti elevato e stabile nel tempo.



Indagine CSI

Il servizio clienti interno ha condotto un’analisi sulle performance per valutare la capacità di risolvere le richieste esplicitate dal cliente ed il grado di soddisfazione di quest’ultimo.

L’indagine si è svolta secondo le seguenti modalità:

- Il cliente ha contattato il numero verde e ha parlato con l’operatore.
- Il giorno successivo alla chiamata, il cliente riceve una telefonata e, tramite IVR (messaggio registrato), viene invitato ad esprimere una valutazione sulla sua ultima interazione con il servizio clienti (attraverso un questionario). Il questionario comprende: una domanda sulla risolutività della telefonata, una sulla valutazione complessiva e una sulla cortesia dell’operatore.

Obiettivi					
Risolutività	84,9%	Valutazione complessiva	4,46	Cortesia	4,70
			Risolutività	Valutaz. complessiva	Cortesia
Media			89,9%	4,66	4,79

Dai risultati emerge che il servizio clienti è riuscito a risolvere le richieste nell’89,9% dei casi, superando l’obiettivo prefissato dell’84,9%. I clienti e le clienti hanno espresso un grado di soddisfazione complessivo di 4,66 punti in media (in una scala da 1 a 5 dove 1 corrisponde ad INSUFFICIENTE e 5 corrisponde a OTTIMA). Anche in questo caso, l’obiettivo di un punteggio di 4,46 è stato ampiamente superato, così come per la valutazione sulla cortesia dell’operatore che ha ottenuto un risultato medio di 4,79 punti (sempre nella scala da 1 a 5) rispetto ad un obiettivo prefissato di 4,70.

Si evidenzia inoltre un miglioramento dei risultati su tutti e tre i parametri rispetto al 2024. La risolutività è passata dall’88,3% all’89,9%, la valutazione complessiva da 4,59 a 4,66 e la cortesia da 4,75 a 4,79.

CONTRIBUTO ALLA COMUNITÀ

NWG Energia ha da sempre lavorato con il terzo settore con l'obiettivo di portare avanti iniziative in linea con i propri valori e principi. All'interno del proprio statuto ha inserito l'obiettivo di beneficio comune:

“Partecipazione alla realizzazione di iniziative in collaborazione con enti pubblici, istituzioni ed enti senza scopo di lucro, al fine di generare un impatto positivo sulla collettività e sulle categorie svantaggiate o sotto-rappresentate.”

Al fine di formalizzare l'impegno a distribuire verso i propri stakeholders il valore creato dall'azienda.

Nel corso del 2025 la Società ha destinato complessivamente 20.650 euro a iniziative di carattere sociale, sanitario e educativo, nell'ambito delle proprie attività di responsabilità sociale d'impresa e di sostegno al territorio.

In particolare, sono stati erogati contributi a favore di organizzazioni impegnate nella ricerca scientifica e nell'assistenza sanitaria, tra cui Fondazione Telethon e Fondazione ANT, nonché a sostegno di progetti educativi e di sensibilizzazione ambientale promossi dall'associazione ANTER attraverso l'iniziativa Green Awards, rivolta a diversi istituti scolastici sul territorio nazionale.

Tali interventi si inseriscono nel più ampio impegno della Società volto a promuovere valori di solidarietà, prevenzione sanitaria e diffusione della cultura della sostenibilità, contribuendo alla realizzazione di iniziative con impatto positivo sulla comunità.



Beneficiario	Tipologia di erogazione	2025
Totale ONLUS	Erogazioni liberali	20.650,00 €

La collaborazione con ANTER

Nel corso del 2025 NWG Energia ha sostenuto il progetto ANTER Green Awards, iniziativa educativa dedicata alla sensibilizzazione sui temi della sostenibilità e delle energie rinnovabili. L'edizione dell'anno, intitolata “Un minuto di energia rinnovabile”, ha coinvolto numerose classi scolastiche nella realizzazione di brevi video finalizzati a promuovere l'importanza delle fonti energetiche pulite.

Gli elaborati sono stati sottoposti a votazione online nel mese di maggio 2025 e le prime 10 scuole classificate hanno ricevuto premi messi a disposizione da NWG Energia.

La cerimonia di premiazione si è svolta il 3 novembre 2025 presso la Sala Zuccari di Palazzo Giustiniani, al Senato della Repubblica a Roma.



Nel corso dell'anno ANTER ha inoltre proseguito le proprie attività di educazione ambientale nelle scuole italiane, realizzando 841 lezioni che hanno coinvolto 14.934 studenti, contribuendo alla diffusione della cultura della sostenibilità tra le nuove generazioni.



Per il 2026 NWG Energia conferma il proprio impegno a sostegno dell'iniziativa, prevedendo nuovamente un contributo per i premi destinati alle scuole. È inoltre previsto un investimento per la realizzazione di un cartone animato dedicato al tema Net Zero, con finalità di divulgazione e sensibilizzazione ambientale.

La collaborazione con ANT



Nel 2025 NWG Energia ha proseguito il proprio impegno a favore della Fondazione ANT Italia Onlus, sostenendo progetti di prevenzione e iniziative solidali.

Tra le principali attività, NWG Energia ha contribuito al progetto “Prevenzione Donna”, al sostegno della nuova sede della Fondazione e all'acquisto di panettoni natalizi destinati a campagne solidali.

Questi interventi riflettono l'attenzione di NWG Energia alla prevenzione sanitaria e alla solidarietà, rafforzando l'impatto positivo dell'azienda sulla comunità e sul benessere dei pazienti oncologici.

Appendice

Indice Standard VSME

Relazione della società di revisione indipendente sul bilancio di sostenibilità

Indice Standard VSME

VSME Standard	Paragrafo	Omissione	Pagina
Informativa volontaria	Lettera agli Stakeholders		
Basic			
B1 — Basic for preparation	Criteri per la redazione		
	La compagine sociale		
	Certificazioni o etichette relative alla sostenibilità		
B2 — Practices, policies and future initiatives for transitioning towards a more sustainable economy	Tabella VSME — Politiche, pratiche ed iniziative legate alla sostenibilità		
B3 — Energy and greenhouse gas emissions	Energia; Emissioni GHG — Scope 1 e 2; Emissioni GHG — Scope 3		
B4 — Pollution of air, water and soil	n/a	Non rilevante	n/a
B5 — Biodiversity	n/a	Non rilevante	n/a
B6 — Water	Risorse idriche		
B7 — Resource use, circular economy and waste management	Uso delle risorse		
B8 — Workforce — General characteristics	Caratteristiche generali della forza lavoro		
B9 — Workforce — Health and safety	Salute e Sicurezza		
B10 — Workforce — Remuneration, collective bargaining and training	Sicurezza Finanziaria		
	Ascolto e benessere organizzativo		
	Formazione e crescita professionale		
B10 — Workforce — DEI and Equal Opportunities	DEI e Pari Opportunità		
B11 — Convictions and fines for corruption and bribery	Condanne e sanzioni per corruzione attiva e passiva		
Comprehensive			
C1 — Strategy: business model and sustainability - related initiatives	La società benefit		
	Obiettivi di beneficio comune		
	La Governance di Sostenibilità		
	Il Framework Esterno ESG		
	Integrazione Interna ESG		
	Il Responsabile d’Impatto e la funzione CSR e Sostenibilità		
	Mercati e prodotti serviti		
	Le Rete di Imprese NWG e il Modello Distributivo		
	Modello IRO: l’analisi di doppia materialità		

VSME Standard	Paragrafo	Omissione	Pagina
C2 — Description of practices, policies and future initiatives for transitioning towards a more sustainable economy	Carta dei Valori e Codice Etico		
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo		
	Whistleblowing - Processo per la segnalazione di condotte illecite ai sensi del D.lgs. n. 24/2023		
	I piani attuativi		
	Piano per la finanza agevolata		
	Piano di comunicazione esterna e Stakeholder Engagement		
	Piano di digitalizzazione e automatizzazione delle metriche ESG		
	L'obiettivo NetZero2030		
	Il piano di mitigazione dei cambiamenti climatici		
	La valorizzazione dei/delle dipendenti*		
	Il piano benessere, parità e inclusione		
	Welfare e benefit		
	Clienti		
	Contributo alla comunità		
C3 — GHG reduction targets and climate transition	Obiettivi di riduzione delle emissioni di gas a effetto serra		
C4 — Climate risks	Rischi Climatici		
C5 — Additional (general) workforce characteristics	Informazioni aggiuntive sulla forza lavoro		
C6 — Additional own workforce information - Human rights policies and processes	Politiche e processi in tema di diritti umani		
C7 — Severe negative human rights incidents	Politiche e processi in tema di diritti umani		
C8 — Revenues from certain sectors and exclusion from EU reference benchmarks	Ricavi provenienti da determinati settori ed esclusione dai benchmark di riferimento dell'UE		
C9 — Gender diversity ratio in the governance body	Gli Organi di Governance		
	Comitato ESG		

RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE INDIPENDENTE

SUL BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ



NWG Energia S.p.A.

Società Benefit

Bilancio di sostenibilità al 31 dicembre 2025

(con relativa relazione della società di revisione)

KPMG S.p.A.

15 aprile 2026



KPMG S.p.A.

Revisione e organizzazione contabile

Viale Niccolò Machiavelli, 29

50125 FIRENZE FI

Teléfono +39 055 213391

Email it-fmauditally@kpmg.it

PEC kpmgsa@pec.kpmg.it

Relazione della società di revisione indipendente sul bilancio di sostenibilità

Al Consiglio di Amministrazione della

NWG Energia S.p.A. Società Benefit

Siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato (*"limited assurance engagement"*) del bilancio di sostenibilità della NWG Energia S.p.A. Società Benefit (di seguito anche "la Società") relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025.

Responsabilità degli Amministratori per il bilancio di sostenibilità

Gli Amministratori della NWG Energia S.p.A. Società Benefit sono responsabili per la redazione del bilancio di sostenibilità in conformità ai *"Voluntary Sustainability Reporting Standard for non-listed SMEs"* ("VSME"), identificati dagli Amministratori stessi quali criteri di rendicontazione nel paragrafo "Informativa: criteri per la redazione" del bilancio di sostenibilità.

Gli Amministratori sono altresì responsabili per quella parte del controllo interno da essi ritenuta necessaria al fine di consentire la redazione di un bilancio di sostenibilità che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Indipendenza della società di revisione e gestione della qualità

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza dell'*International Code of Ethics for Professional Accountants (including International Independence Standards)* (*IESBA Code*) emesso dall'*International Ethics Standards Board for Accountants*, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale.

La nostra società di revisione applica il Principio Internazionale sulla Gestione della Qualità (ISQM Italia 1) in base al quale è tenuta a configurare, mettere in atto e rendere operativo un sistema di gestione della qualità che includa direttive o procedure sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e regolamentari applicabili.

Responsabilità della società di revisione

E' nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità del bilancio di sostenibilità ai VSME. Il nostro lavoro è stato svolto secondo quanto previsto dal principio *"International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised)" - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information* (di seguito anche "ISAE 3000 Revised"), emanato dall'*International Auditing and Assurance Standards Board* (IAASB) per gli

KPMG S.p.A.

è una società per azioni

di diritto italiano

e fa parte del network KPMG

di entità indipendenti affiliate a

KPMG International Limited,

società di diritto inglese.



Ancona Bari Bergamo

Bologna Bolzano Brescia

Catania Como Firenze Genova

Lecce Milano Napoli Novara

Padova Palermo Parma Perugia

Pescara Roma Torino Trento

Trieste Varese Verona

Società per azioni

Capitale sociale

Euro 10.415.000,00 i.v.

Registro Imprese Milano Monza Brianza Lodi

e Codice Fiscale N. 02705900159

R.E.A. Milano N. 512667

Partita IVA 02705900159

VAT number IT02705900159

Sede legale: Via Giovanni Battista Pivetti, 38

20124 Milano MI ITALIA



NWG Energia S.p.A. Società Benefit

Relazione della società di revisione

31 dicembre 2025

incarichi di *limited assurance*. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che il bilancio di sostenibilità non contenga errori significativi.

Pertanto, il nostro esame ha comportato un'estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l'ISAE 3000 *Revised* (*"reasonable assurance engagement"*) e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.

Le procedure svolte sul bilancio di sostenibilità si sono basate sul nostro giudizio professionale e hanno compreso colloqui, prevalentemente con il personale della Società responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nel bilancio di sostenibilità, nonché analisi di documenti, ricalcoli e altre procedure volte all'acquisizione di evidenze ritenute utili.

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

- comprensione del modello di *business*, delle strategie della Società e del contesto in cui opera con riferimento alle questioni di sostenibilità;
- comprensione del processo posto in essere della Società per l'identificazione degli impatti, rischi e opportunità in relazione alle questioni di sostenibilità e le relative informazioni presentate nel bilancio di sostenibilità;
- comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative incluse nel bilancio di sostenibilità attraverso interviste e colloqui con il personale della Società e svolgimento di limitate verifiche documentali;
- identificazione dell'informativa associata ad un rischio di errore significativo;
- definizione e svolgimento delle procedure, basate sul nostro giudizio professionale, per rispondere ai rischi di errore significativi identificati tra cui:
 - svolgimento di indagini e limitate verifiche con riferimento alle informazioni qualitative e, in particolare, alle politiche, alle azioni e agli obiettivi inerenti alle questioni di sostenibilità;
 - svolgimento di procedure di analisi comparativa, ispezioni, osservazioni e ricalcoli su base campionaria con riferimento alle informazioni quantitative.
- riscontro delle informazioni riportate nel bilancio di sostenibilità con le informazioni contenute nel bilancio di esercizio della Società ai sensi del quadro sull'informativa finanziaria applicabile o con i dati contabili utilizzati per la redazione del bilancio di esercizio stesso o con i dati gestionali di natura contabile;
- verifica della conformità ai VSME della struttura e della presentazione dell'informativa inclusa nel bilancio di sostenibilità;
- ottenimento della lettera di attestazione.

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che il bilancio di sostenibilità della società NWG Energia S.p.A. Società Benefit relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025 non sia stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità ai VSME.



NWG Energia S.p.A. Società Benefit

Relazione della società di revisione

31 dicembre 2025

Altri aspetti

Le informazioni comparative presentate nel bilancio di sostenibilità riferite all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024 non sono state sottoposte a verifica.

Firenze, 15 aprile 2026

KPMG S.p.A.



Andrea Rossi

Socio

NWG ENERGIA - Bilancio di Sostenibilità 2025

59

Per informazioni relative al presente documento, è possibile contattare:

Reparto CSR e Sostenibilità
sustainability@nwgenergia.it

NWG Energia S.p.A. - Società Benefit
Via Sornianese, 91 - 59100 Prato (PO)
www.nwgenergia.it