

Make Italy Green

Insieme, verso un futuro più sostenibile

Bilancio di Sostenibilità 2022

e-on



Il Bilancio di Sostenibilità 2022 è una tappa fondamentale di un percorso con cui vogliamo sottolineare l'importanza di **agire insieme** verso un futuro sostenibile. Agire ora per la sostenibilità è il nostro business ma è anche una grande motivazione per noi e per i clienti. È la possibilità concreta di fare ognuno la propria parte.

Make Italy Green 2022 nasce per raccontare **l'impegno di E.ON Italia** nello sviluppo di un modello di business più responsabile e sostenibile. Questo documento è stato elaborato ispirandosi ai più diffusi standard di rendicontazione non finanziaria a livello globale e intende fornire a tutti gli stakeholder del Gruppo uno strumento attraverso cui monitorare i risultati e i traguardi raggiunti sino ad oggi da E.ON Italia, ponendo le basi per le ambizioni future.

WE SUPPORT



KNOWLEDGE PARTNER
The European House-Ambrosetti

PROGETTO GRAFICO A CURA DI
Mamma Mia ADV

Finito di realizzare
Luglio 2023

Cambiare insieme per un'Italia più verde

Conflitto Russo-Ucraino, inflazione, crisi energetica, fragilità degli equilibri geopolitici: come le sfide del presente stanno contribuendo a determinare il ritmo della transizione sostenibile europea?

La crisi geopolitica ha cambiato per sempre l'Unione Europea e i suoi cittadini. Allo stesso tempo, però, ha mostrato quanto sia necessario accelerare la transizione energetica per garantire un futuro dell'energia sostenibile, autonomo e soprattutto sicuro.

Flessibilità e decentralizzazione sono molto più che alleati in questo percorso: rappresenteranno delle leve strategiche per assicurare un adeguato sviluppo dei contesti domestici, di quelli urbani e di quelli aziendali. **Il futuro dell'energia, infatti, sarà sempre più condiviso, improntato alla collaborazione e basato su modelli virtuosi di autoproduzione e autoconsumo**, come quelli sperimentati nelle comunità energetiche.

Programmi come il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e REPowerEU offrono un potenziale senza precedenti per accelerare in questa direzione, sostenendo le imprese in programmi di investimento e sviluppo di nuove soluzioni.

Come insegna la parola stessa, i momenti di crisi rappresentano dei punti di svolta e – soprattutto in un contesto come quello italiano – è essenziale che questa svolta sia interpretata come un'opportunità: **la transizione energetica non solo promette di produrre un impatto tangibile in termini di emissioni evitate e mitigazione dei cambiamenti climatici, ma può anche creare nuova occupazione di qualità, stimolare l'innovazione tecnologica e favorire l'indipendenza energetica.**



Frank Meyer,
CEO E.ON Italia



Complessità e realizzabilità sono due variabili imprescindibili per rendere l'Italia più verde. Come conciliarle tra loro? E quale ruolo possono giocare consenso e comunità?

Lo sviluppo di nuovi modelli socioeconomici è per natura un'attività complessa, che richiede di bilanciare esigenze, interessi e capacità. Conciliare questa complessità con l'urgenza di portare a termine la transizione energetica realizzando infrastrutture e soluzioni è determinante per assicurarne il successo.

In questo contesto, **le persone sono e saranno sempre protagoniste del cambiamento.** È essenziale quindi che le imprese si schierino al loro fianco, diventando abilitatrici e promotrici di un movimento di partecipazione attiva al cambiamento, fatto di idee, competenze e specificità di ciascuno, ma anche guidato da una visione condivisa di futuro.

Anche nel 2022, E.ON ha continuato ad impegnarsi nello sviluppo di modelli di attivazione innovativi, mirati a portare le persone al centro del cambiamento. Così è nata ad esempio la Green Community, un progetto capace di portare a sintesi le esperienze di people engagement consolidate negli anni per costruire un'unica comunità di persone – clienti ma non solo

– che intendono contribuire in prima persona al cambiamento. L'offerta di soluzioni per l'autoproduzione energetica da fonti rinnovabili ne è un altro esempio tangibile: abilita ciascuno a generare la propria energia pulita, riducendo così la dipendenza dalle fonti tradizionali e favorendo allo stesso tempo l'autosufficienza energetica, oltre che la creazione di una maggiore consapevolezza e responsabilità ambientale.

Insomma, l'energia del futuro non è semplicemente un prodotto da acquistare, ma un'opportunità per creare nuovi modelli di business, di collaborazione, di competenza e di concorrenza. In altre parole, è una nuova forma di comunità.

Ad elevati livelli di elettrificazione, sostenibilità e stabilità dei prezzi corrispondono infatti nuove possibilità di condivisione e di sviluppo delle comunità. Per questo, è essenziale definire una **strategia condivisa, fondata sul coinvolgimento delle comunità e sul dialogo con tutti gli attori chiave della transizione – dalla Pubblica Amministrazione alle imprese** – che punti a superare le complessità e adottare soluzioni concrete che permettano di raggiungere gli obiettivi della transizione energetica in modo efficace e vantaggioso per tutti.

Come sarà la “casa del futuro”? E i cittadini che la abiteranno?

Gli abitanti della casa del futuro sono cittadini attivi, sempre in movimento per accelerare la transizione energetica, pronti a trasformare le proprie abitazioni in luoghi in cui si genera valore attraverso la produzione e la condivisione di energia.

Cambiare diventa una responsabilità di tutti. Ogni individuo è chiamato a impegnarsi attivamente. Di fronte a un clima che dimostra sempre più spesso di aver iniziato a mutare, non possiamo più rimanere in attesa; occorre piuttosto sfruttare le tante opportunità già a nostra disposizione per migliorare la situazione attuale e affrontare le sfide future con determinazione.

E.ON è in prima linea per accompagnare l'Italia in un percorso per diventare un Paese "green", offrendo energia 100% rinnovabile, supportando la nascita di comunità energetiche, proponendo soluzioni energetiche all'avanguardia e ad alta efficienza ma anche promuovendo la partecipazione attiva delle persone al movimento "Make Italy Green" per l'adozione di comportamenti virtuosi nella vita di tutti i giorni.

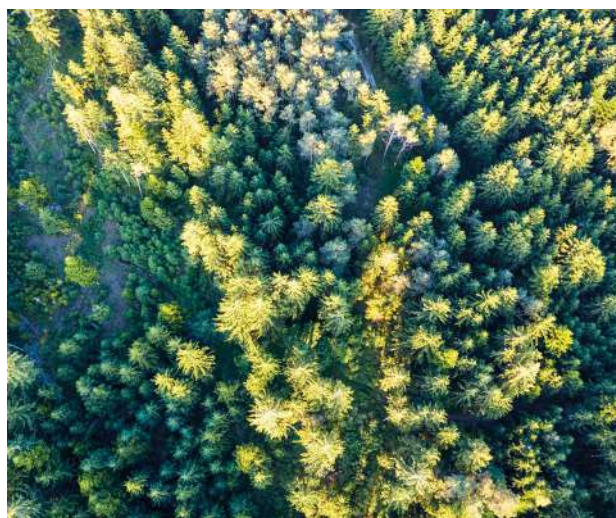
Condomini, abitazioni private, centri urbani e scuole possono diventare il vero centro di questa trasformazione, come dimostrato ad esempio dal progetto realizzato insieme alla Scuola Germanica di Milano dove i 100 kWp di pannelli fotovoltaici installati testimoniano come persino un edificio situato nel centro storico di una città possa diventare un simbolo di efficienza energetica green e decentralizzata.

Il 2022 è stato anche sinonimo di sicurezza energetica per migliaia di famiglie italiane, colpite dalla volatilità dei prezzi e dall'incertezza di mercato. **E.ON ha quindi messo la fornitura di energia sicura al primo posto ma si è spinta ben oltre;** ha continuato con grinta la corsa verso il futuro dell'energia ampliando l'offerta di soluzioni energetiche a basso impatto, con oltre 24.000 nuove installazioni realizzate nel corso dell'anno e un'Academy – la E.ON Academy – nata per formare gratuitamente i giovani installatori e diffondere, in questo modo, le competenze tecniche necessarie a sostenere la transizione.

Il tutto, mossi da un unico grande obiettivo: **rendere l'Italia più verde o "Make Italy Green"**, per garantire un futuro migliore per il Pianeta e soprattutto per le persone che lo abitano. Per raggiungere questo obiettivo, E.ON Italia ha scelto di dare vita a un **movimento attivo, partecipativo e responsabile**, che renda i cittadini protagonisti del futuro, unendo persone e generazioni per lasciare un'impronta positiva sul Pianeta.

*Frank Meyer,
CEO E.ON Italia*

“Insieme, possiamo creare qualcosa di straordinario”



Cominciamo da noi

Chi siamo 12

Gruppo E.ON 12

E.ON Italia 13

La nostra sfida 18

Ne parliamo con Chiara Pennasi 18

Le nostre persone 20

E.ON Italia Learning Ecosystem 20

Il valore dell'unicità 23

Hybrid working e benessere dei collaboratori 24

Una governance responsabile 28

Struttura organizzativa e ruoli 28

Integrità, valori e condivisione 31



Un futuro condiviso

La nostra sfida 34

Ne parliamo con Agostino Re Rebaudengo 34

Il cliente al centro 38

Un'energia sicura, sempre 38

Vicini alle persone 39

Un dialogo attraverso tutti i canali 40

Insieme verso il futuro 41

La Green Community 41

Insieme per la cura dell'ambiente 42



Un futuro efficiente

La nostra sfida 46

Ne parliamo con Vittorio Chiesa 46

Una città smart, accessibile e condivisa 48

L'energia del cambiamento 48

Le soluzioni business 49

Energia per un futuro intelligente 51



Un futuro verde

La nostra sfida 58

Ne parliamo con Andrea Giuliacci 58

Un futuro a emissioni zero 60

Verso il Net-Zero 60

Oltre l'energia, per il Pianeta 64

Una supply chain verde e sicura 67

Nota metodologica 70



Il 2022 in sintesi

Cominciamo da noi



586

Le nostre persone nel 2022, +5,5% rispetto al 2021



5.860

le ore di formazione svolte nel 2022 su 12 tematiche chiave



40

i Senior Leader che hanno partecipato al Change Leadership Program

Un futuro condiviso



17.000

i ragazzi coinvolti attraverso l'iniziativa educativa del progetto Scuole E.ON



720.000

le chiamate gestite dal Contact Center nel 2022



116.000

le persone che hanno visitato i Punti Vendita E.ON

Un futuro efficiente



24.000

le soluzioni installate
per rendere più efficienti
le case dei clienti



3.300

gli impianti fotovoltaici
installati nel 2022



59.700 kWp

la potenza fotovoltaica
cumulata installata da E.ON
nelle abitazioni

Un futuro verde



760.000 t

le emissioni di CO₂
evitate grazie all'energia verde
venduta



110.000

gli alberi piantati
dal 2011 in Italia grazie al progetto
Boschi E.ON



2

le riforestazioni marine
di Posidonia oceanica
insieme a IOC-UNESCO

Cominciamo da noi

**“Insieme, possiamo diventare
l'energia del futuro:
verde, smart, condivisa”**







Chi siamo

Gruppo E.ON

E.ON è uno dei principali operatori attivi nel settore energetico globale, specializzato nello sviluppo di reti e infrastrutture oltre che nella creazione di soluzioni innovative per i consumatori. Il Gruppo, che ha sede a Essen in Germania, accompagna il percorso di decarbonizzazione di oltre **48 milioni** di clienti a livello globale grazie a una rete di oltre **72.000** professionisti e, nel 2022, ha raggiunto un fatturato di circa **115,7 miliardi di euro** (+50% rispetto all'anno precedente).

La condivisione è l'energia per immaginare un futuro migliore.

Perciò, in qualità di leader nel mercato della distribuzione elettrica e del gas, E.ON si impegna costantemente a rendere il proprio business più sostenibile, nel rispetto dell'ambiente e dei suoi clienti. In particolare, il Gruppo punta a:

- raggiungere un mondo che sia a impatto ambientale zero;
- proteggere gli ecosistemi;

- sensibilizzare e offrire alle persone gli strumenti per la transizione energetica;
- promuovere una cultura sostenibile sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione.

E.ON è oggi un punto di riferimento a livello mondiale nel settore dell'energia sostenibile. È stato, infatti, il primo grande Gruppo a scegliere di concentrarsi esclusivamente sulle soluzioni per i clienti, abbandonando le attività di generazione.

Il futuro di E.ON è un futuro senza combustibili fossili.

Questa è la mission che guida il Gruppo in un percorso di miglioramento continuo verso la transizione energetica. Grazie alla vasta gamma di soluzioni verdi e al variegato portafoglio di offerte retail, E.ON offre sul mercato prodotti e servizi energetici intelligenti ed efficienti per abitazioni private, comunità, aziende, infrastrutture e mobilità. In questo modo, il Gruppo accompagna ogni cliente nel proprio percorso verso una vita smart e a impatto zero.

E.ON Italia

Anche in Italia E.ON rappresenta un punto di riferimento per il mercato energetico ed è guidata da un'idea di futuro basata su crescita, sostenibilità, digitalizzazione e connessione tra le persone.

Oggi, oltre 900.000 tra clienti residenziali, imprese e Pubbliche Amministrazioni in tutto il Paese scelgono le offerte E.ON di energia elettrica, gas e soluzioni per consumare meno e meglio.

Nel 2022, attraverso 6 società e grazie all'impegno di 586 collaboratori, E.ON Italia ha erogato circa 1,66 TWh di energia verde garantita all'origine e offerto soluzioni energetiche efficienti. L'azienda ha sviluppato infatti offerte personalizzate per i clienti residenziali e business, che garantiscono una generazione distribuita su tutto il territorio. Queste soluzioni comprendono la fornitura di sistemi chiavi in mano per la produzione di energia fotovoltaica, per la mobilità elettrica e per l'efficientamento energetico. E.ON Italia è anche uno dei principali sviluppatori di soluzioni efficienti per la casa, che offrono il massimo comfort ai clienti attraverso la progettazione e l'installazione di sistemi altamente tecnologici per il riscaldamento, il raffreddamento e la gestione intelligente della temperatura.



Le 6 società considerate nel Bilancio di Sostenibilità di E.ON in Italia:



E.ON Italia S.p.A.

E.ON CDNE S.p.A.

E.ON Energia S.p.A.

Solar Energy Group S.p.A.

Solar Service S.r.l.

E.ON Business Solutions S.r.l.

I risultati economico-finanziari

Nel 2022, il fatturato di E.ON in Italia si è attestato intorno a **€3,4 miliardi** – nel perimetro considerato – in crescita del **123%** rispetto all'anno precedente. Nonostante le sfide poste dal contesto geopolitico, E.ON Italia ha infatti saputo garantire continuità operativa ed energia sicura per i propri clienti.

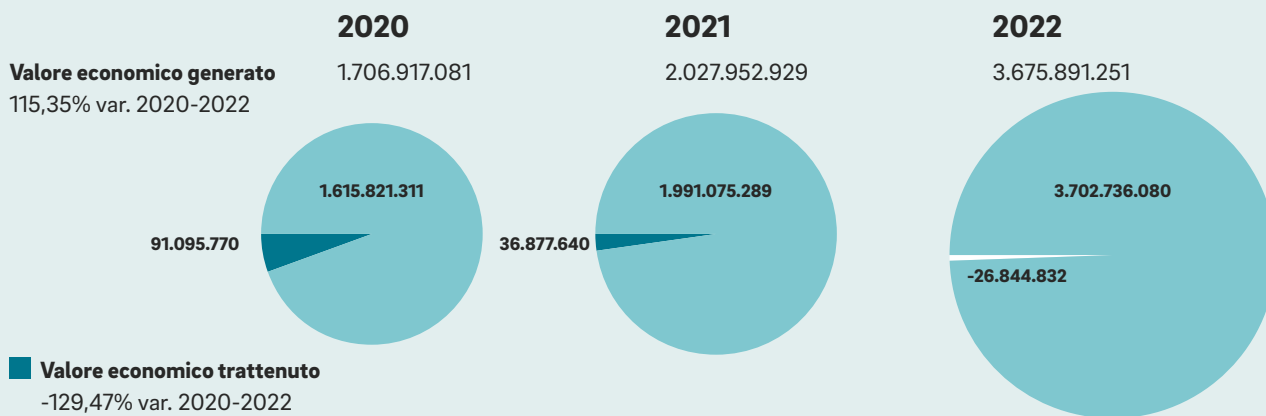
Risultati economici (€)	2020	2021	2022
Fatturato	1.066.426.794	1.539.396.299	3.433.717.285
Margine operativo lordo	76.456.965	32.707.611	-24.199.198
Utile d'esercizio	35.348.837	110.747.286	27.569.212
Capitale investito netto	672.128.086	814.064.099	1.244.008.319
Posizione finanziaria netta	-61.468.785	-98.527.956	-580.349.941

Sono stati soprattutto i risultati ottenuti dalla vendita delle soluzioni energetiche offerte ai clienti residenziali e alle piccole e medie imprese a trainare la crescita. Infatti, con circa **24.000 soluzioni energetiche efficienti, di cui oltre 2.900 pompe di calore, 3.160 batterie di accumulo, 1.360 impianti solari-termici, 11.000 boiler, 2.360 wall box per la ricarica di auto elettriche e circa 3.300 impianti fotovoltaici "chiavi in mano"**, E.ON Italia si è riconfermata come leader in rapida crescita. A queste soluzioni vanno aggiunti ulteriori **11.000 climatizzatori** installati per migliorare il comfort e la vivibilità delle famiglie. Il settore delle commodity invece – il più colpito dalla crisi energetica – ha registrato una tendenza lievemente negativa, mentre la cogenerazione è stata oggetto di imposte fiscali straordinarie che hanno interessato l'intero settore.

E.ON Italia è riuscita a mantenere una performance positiva, dimostrando la sua capacità di adattarsi all'instabilità del contesto e perseguendo, al contempo, la crescita. Tuttavia, è importante sottolineare che la situazione economica ha inevitabilmente influenzato il risultato finanziario dell'azienda, richiedendo un attento monitoraggio della gestione del flusso di cassa e delle risorse finanziarie disponibili.

I risultati ottenuti nel corso del 2022 hanno permesso a E.ON di generare un valore economico per oltre €3,6 miliardi, la cui totalità è stata direttamente distribuita agli stakeholder.

GRI 201-1 | Valore economico direttamente generato e distribuito



Valore economico distribuito	2020	2021	2022	Var. 2020-2022
di cui ai fornitori	98,02	98,17	98,92	0,92%
di cui ai dipendenti	1,97	1,81	1,07	-45,69%
di cui ai fornitori di capitale	0,00	0,00	0,00	0,00%
di cui alla Pubblica Amministrazione	0,00	0,00	0,00	0,00%
di cui alla Comunità	0,01	0,02	0,01	0,00%

Il prospetto di distribuzione del valore economico generato permette di evidenziare, a partire da un'analisi dei costi sostenuti, il flusso di risorse destinato agli stakeholder che hanno contribuito alla sua creazione.



Verso un'Italia più verde: l'impegno di E.ON per un futuro sostenibile

E.ON si impegna proattivamente nella transizione energetica, in virtù della strategia "Make Italy Green". Rendere l'Italia più verde non è solo un business o un'ambizione ma è proprio un purpose. L'impegno di E.ON è creare in Italia un grande **movimento Make Italy Green** che coinvolga attivamente le persone, le imprese e, in generale, la società, dove tutti gli attori abbiano uguali interessi e ambizioni verso una transizione ecologica ed energetica e verso un benessere ampio e inclusivo. E.ON si adopera per offrire soluzioni altamente efficienti, smart e condivise, dal riscaldamento e raffreddamento fino al fotovoltaico, coinvolgendo clienti e imprese in un percorso di cambiamento alla portata di tutti che sia innanzitutto culturale e cioè orientato a far sì che ognuno possa contribuire alla transizione energetica attraverso le proprie scelte e i propri comportamenti quotidiani.

Mossa da questa ambizione, nel 2022, E.ON Italia ha scelto ad esempio di pianificare investimenti per oltre €300 milioni nei prossimi 5 anni per sviluppare soluzioni alternative in grado di sfruttare l'energia solare per dar vita a distretti abitativi carbon neutral.

Make Italy Green è un piano d'azione che mette a fuoco obiettivi e ambizioni concrete a partire da tre pilastri strategici: la **sostenibilità**, la **crescita** e la **centralità della persona**.

Così, nel 2022, E.ON Italia ha identificato 10 priorità ESG per il futuro. Non si tratta di slogan ma di impegni concreti per guidare nei prossimi anni il percorso di sviluppo sostenibile già intrapreso, nel segno della concretezza e misurabilità:

10 obiettivi ESG: Il nostro impegno concreto per il Pianeta

1.

Raggiungere la **Net Zero CO₂**, entro il 2030 per le emissioni Scope 1 e 2 e per le attività operative quali **mobilità interna, billing, back office, servizi IT**.



2.

Diffondere la cultura Green & Blue prendendoci cura del nostro Pianeta. **Boschi E.ON:** nuovo obiettivo 150k alberi entro il 2025.



3.

Creare uno spazio di lavoro che favorisca il volontariato **sociale e ambientale**.



4.

Sostenere i giovani NEET e neoassunti prima e durante il loro **ingresso nel mondo del lavoro, con percorsi di formazione e affiancamento**.



5.

Offrire un **luogo di lavoro sicuro** a tutti i nostri dipendenti.



6.

Garantire l'applicazione dei principi di **pari opportunità**, equità e inclusione nei rapporti tra colleghi e in tutti i nostri processi aziendali.



7.

Essere un'**organizzazione positiva**, che si prende cura delle **proprie persone**, del loro benessere e del loro **equilibrio psico-fisico**.



8.

ESG data-driven, raccogliendo dati validi e realizzando report trasparenti e standardizzati.



9.

Incentivare la sostenibilità attraverso strumenti di governance interni, coordinati dal Sustainability Committee.



10.

Misurare il top management anche in base ai **KPI di sostenibilità**, adeguando i loro premi di risultato.



Legenda ESG

Environmental: 1. 2.
Social: 3. 4. 5. 6. 7.
Governance: 8. 9. 10.



e.on



Priorità	Milestone 2022
1 Emissioni Net-Zero CO₂ entro il 2030 per le operazioni interne, con riduzione delle emissioni Scope 1 e Scope 2, nonché delle emissioni legate alle attività operative, come i consumi energetici delle sedi locali, la mobilità aziendale (commuting, fleet company, business travel), il billing, il back office outsourcing e i servizi IT	Definizione del perimetro emissivo, mappatura delle performance e definizione di un piano di riduzione delle emissioni
2 Contribuire alla protezione del Pianeta e della biodiversità, curando il territorio e i mari, diffondendo la cultura della sostenibilità nelle scuole. Mantenere la leadership nella piantagione e cura di nuovi alberi in Italia, giungendo a piantare, in totale, 150.000 alberi entro il 2025	Iniziative di forestazione e preservazione ambientale in Italia, con l'obiettivo di conservazione del patrimonio boschivo. Collaborazione con l'IOC-UNESCO nello sviluppo di due progetti per la cura e la protezione della Posidonia oceanica. Diffusione di una cultura della sostenibilità e sensibilizzazione alla protezione del Pianeta coinvolgendo oltre 17.000 studenti nel progetto Scuole E.ON
3 Creare uno spazio di lavoro attivo e aperto all'aiuto con oltre 1.000 ore di volontariato all'anno	Coinvolgimento attivo e partecipativo dei dipendenti in attività di volontariato ambientale e sociale nel territorio di riferimento, per promuovere il benessere delle persone e la tutela dell'ambiente
4 Sostenere i giovani attraverso iniziative educative	Attività di analisi del problema NEET e scouting di potenziali collaborazioni per progetti pilota
5 Garantire salute e sicurezza con un indice di frequenza degli incidenti inferiore a 0,07 per i dipendenti entro il 2025	Collaborazione con tutti i fornitori per instaurare e alimentare in modo virtuoso una cultura basata sulla sicurezza
6 Promuovere la diversità e l'inclusione raggiungendo oltre il 30% di donne in posizioni manageriali entro il 2030	Identificazione delle aree di miglioramento attraverso la misurazione Inclusion Impact Index Plus in collaborazione con Valore D
7 Prendersi cura del benessere delle persone all'interno dell'azienda	Consolidamento dell'E.ON Learning Ecosystem e lancio del programma Unlock your full potential: Peak performance e Mindfulness
8 Evitare il greenwashing attraverso l'adozione di un reporting ESG standardizzato	Allineamento del modello di rendicontazione ai GRI Standard 2021 e revisione dell'Analisi di materialità ispirata ai futuri standard europei
9 Promuovere una governance di sostenibilità istituendo comitati ad hoc	Nomina della funzione Sustainability (ESG) & Innovation, istituzione di un Sustainability & Innovation Committee e identificazione di un ESG Team interfunzionale che supporti l'integrazione della sostenibilità nelle funzioni chiave
10 Collegare la retribuzione del Top Management ai KPI di sostenibilità	Integrazione negli MBO dei vertici di criteri connessi al raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità di Gruppo

La nostra sfida



Lo scambio di competenze ed esperienze permette di generare nuove forme di innovazione. È l'unione di mondi e risorse diverse che dà vita al cambiamento e all'innovazione.

Ne parliamo con Chiara Pennasi



Direttore Generale della Fondazione Triulza, che ha gestito il Padiglione della Società Civile durante Expo Milano 2015. Laureata in Economia all'Università Luigi Bocconi, dove ha lavorato come ricercatrice affiliata per due anni. Ha poi lavorato per l'Agenzia di Sviluppo Nord Milano come responsabile dell'area innovazione ed è diventata direttore generale di un incubatore per start up, con servizi alle PMI. Dal 2012 lavora con imprese sociali e Terzo Settore. La Fondazione, successivamente all'Expo, è rimasta nell'area che ha preso il nome di MIND Milano Innovation District con l'obiettivo di sviluppare un hub sull'innovazione sociale.

Quale ruolo può giocare l'innovazione sociale nella risoluzione delle attuali sfide sociali promuovendo un cambiamento positivo a 360°?

L'innovazione sociale riveste un ruolo chiave per garantire un futuro e uno sviluppo sostenibile. Questo concetto si estende non solo alle imprese e alle istituzioni pubbliche, ma anche all'ambito delle organizzazioni no-profit. Lavorare per nuove forme di società, infatti, costituisce un punto di convergenza che invita alla riflessione sulla necessità di aprirsi al dialogo per generare nuovi futuri.

Le organizzazioni richiedono una trasformazione interna radicale, guidata dalle nuove tecnologie e dal continuo aggiornamento dei processi. Ciò è particolarmente vero per le organizzazioni del Terzo Settore, che, essendo distribuite in modo capillare sui territori, possono fungere da rete nevralgica per identificare i bisogni emergenti delle comunità, a beneficio di tutto il Sistema Paese.

È indispensabile promuovere il confronto e la collaborazione tra mondi diversi, superando atteggiamenti di chiusura o isolamento. Le imprese possono infatti superare l'approccio tradizionale, basato per lo più su meccanismi come la donazione o la sponsorizzazione, abbracciando invece le opportunità offerte, ad esempio, dalla co-progettazione con la "società organizzata". Questa collaborazione, se estesa alle istituzioni pubbliche, può addirittura tradursi in una co-regolamentazione, che oggi sembra essere più che mai necessaria soprattutto nel settore energetico.

Inoltre, lavorando insieme alle organizzazioni no-profit, il settore privato può contribuire a promuovere un'evoluzione strutturale di questi attori. Le competenze professionali maturate nelle aziende possono essere messe a disposizione attraverso la creazione di una sorta di "banca delle competenze", attivando un canale di scambio di esperienze che può generare nuove forme di innovazione. **È l'unione di mondi e risorse diverse che dà vita al cambiamento e all'innovazione.**

In questo senso, i distretti di creatività – sui territori ma anche all'interno delle imprese stesse – si configurano come luoghi in cui sperimentare modelli nuovi e innovativi, dove individui provenienti da mondi concettuali diversi trovano un terreno comune di collaborazione interfunzionale.

In che modo lo sviluppo tecnologico può contribuire a promuovere il progresso e la trasformazione delle organizzazioni e della società nel suo complesso?

Più che di sviluppo tecnologico in senso stretto, sarebbe opportuno parlare di innovazione, includendo anche l'ottimizzazione di modelli di lavoro e di governance come leve

per promuovere l'evoluzione di organizzazioni e società nel suo complesso.

In questa sfera, risulta fondamentale esplorare nuove prospettive che includano le comunità in modo partecipativo e, al contempo, responsabilizzante. Il coinvolgimento del territorio e dei suoi cittadini sottintende l'appropriarsi dei progetti, generando un senso di proprietà e proattività.

Quanto sta accadendo in MIND – Milano Innovation District è significativo. In questo luogo simbolo dell'innovazione tecnologica, sviluppatori, stakeholder e realtà sociali, condividendo gli spazi, hanno iniziato a coltivare un dialogo sinergico, partecipativo. Questi soggetti possono essere resi parte attiva del cambiamento di un territorio trasformando i proprietari o gestori delle aree comuni in un sistema organizzato, strutturabile anche da un punto di vista giuridico, per massimizzare la sostenibilità economica dei progetti.

L'attribuzione di responsabilità su tematiche di rilevanza strategica contribuisce alla costruzione di comunità più solide e all'edificazione di territori più prosperi. In tal senso, la digitalizzazione gioca un ruolo significativo in quanto consente di raggiungere un pubblico sempre più ampio. Il digitale diventa un canale di comunicazione che supera le barriere sociali e raggiunge anche persone che altrimenti non sarebbero state ingaggiate, come quei cittadini che non fanno parte di associazioni o comunità organizzate.

In che modo le comunità energetiche possono fornire una risposta efficace all'incertezza economica e all'aumento dei prezzi dell'energia? Che ruolo hanno i giovani nella diffusione di modelli innovativi?

L'adozione di un nuovo modello energetico è una necessità imprescindibile, che non può limitarsi ad essere una semplice sperimentazione, ma deve propagarsi a livello diffuso. È fondamentale che, attraverso impulsi istituzionali, le aziende assumano un ruolo pionieristico per far diventare questi modelli una norma. Il sistema attuale non è sostenibile nel lungo periodo e richiede un cambio di paradigma.

In questo contesto, **il settore della cooperazione rappresenta un interlocutore di dialogo estremamente interessante e i giovani possono giocare un ruolo fondamentale come catalizzatori di nuove esigenze.** In contesti come quelli sperimentati in MIND (ad esempio il Social Innovation Campus), i giovani sono invitati a proporre idee e soluzioni, dotandoli di tutti gli strumenti necessari per realizzare le proprie idee e visioni.

Le imprese possono accelerare il cambiamento, mettendo a disposizione dei giovani le proprie competenze e includendoli il più possibile nei processi decisionali.

Le nostre persone

[GRI 2-7] [GRI 2-8] [GRI 2-30] [GRI 202-1] [GRI 401-1] [GRI 401-2] [GRI 401-3] [GRI 402-1] [GRI 404-1] [GRI 404-2] [GRI 404-3] [GRI 405-1] [GRI 405-2] [GRI 406-1]



586

le nostre persone nel 2022,
+5,5% rispetto al 2021



5.860

le ore di formazione svolte nel 2022
su 12 tematiche chiave



40

i Senior Leader che hanno partecipato
al Change Leadership Program

Il settore dell'energia sta attraversando una trasformazione senza precedenti, soprattutto grazie all'accelerazione impressa dagli impegni europei e nazionali legati alla transizione energetica. Questi cambiamenti organizzativi stanno avendo un impatto tangibile sulla società e sulle imprese del settore. La crescente diffusione delle rinnovabili sta portando ad un vero e proprio cambiamento di paradigma, che comporta l'adozione di nuove tecnologie e, di conseguenza, la necessità di acquisire nuove competenze.

Per garantire la continuità e la qualità dei servizi, diventa quindi fondamentale concentrarsi su due aspetti principali. Da un lato, le aziende devono avere un'attitudine al cambiamento e all'innovazione, adottando programmi di formazione e attrazione dei talenti per adattare costantemente le proprie competenze ai livelli più elevati richiesti dal mercato. Dall'altro, è importante proteggere l'occupabilità dei propri dipendenti, offrendo opportunità di riqualificazione e mobilità interna per evitare l'esclusione dal mercato del lavoro.



E.ON Italia Learning Ecosystem

Le persone sono il motore del cambiamento e rappresentano una leva fondamentale per il progresso delle aziende: è essenziale prestare attenzione alle loro esigenze e offrire loro diverse opportunità per sviluppare il proprio potenziale. In quest'ottica, E.ON ha introdotto il Learning Ecosystem, un sistema di apprendimento che include 5 tipologie di corsi di formazione e programmi diversi, ciascuno con uno scopo specifico rivolto a diverse categorie di collaboratori di E.ON.



Change Leadership Program

E.ON Italia ha implementato il Change Leadership Program, un programma di formazione e sviluppo delle competenze dedicato al Top Leadership Team dell'azienda. **Sono 40 i Senior Leader che nel periodo 2021/22 hanno preso parte a 3 workshop focalizzati sulle competenze di leadership**, 40 incontri individuali per lo sviluppo delle capacità personali, 4 sessioni di Team Coaching. 14 Senior Leader sono inoltre stati formati come mentor. Il programma ha previsto inoltre **il supporto a 10 progetti** volti all'implementazione di una strategia di cambiamento – o Change Strategy – all'interno del Gruppo.

Infatti, il principale obiettivo del Change Leadership Program è quello di trasformare i Senior Leader in esempi da seguire, promuovendo la collaborazione tra i dipendenti, lo sviluppo individuale e collettivo e incoraggiando una cultura di crescita all'interno dell'organizzazione.

Attraverso questo programma, i partecipanti possono apprendere come gestire le risorse in modo efficiente ed efficace e sviluppare nuove competenze che promuovono la crescita del business, in linea con le trasformazioni del mercato dell'energia, i principali trend del settore e il contesto in cui l'azienda opera.

La trasformazione all'interno di un'azienda può avvenire solo attraverso il cambiamento individuale delle persone che ne fanno parte. Per questo motivo, il Change Leadership Program segue 3 fasi:

- **Lead Yourself** - questo step iniziale si concentra sulla preparazione al cambiamento personale. Prevede un'autovalutazione online e una riunione introduttiva del programma, in cui i partecipanti vengono informati sulle principali tematiche che verranno affrontate durante il corso.
- **Lead Others** - in questa fase l'attenzione si sposta sull'essere pronti a cambiare. È un percorso strutturato che prevede incontri - incluse sessioni individuali - sui temi come i comportamenti di leadership, la mentorship, il team coaching e i feedback.
- **Lead Change** - l'ultima fase del programma si concentra principalmente sulle competenze necessarie per guidare il cambiamento. Vengono esplorate le metodologie per diffondere la cultura aziendale, gestire le risorse e sviluppare le competenze, sia a livello personale che per gli altri.

Talent Development Program

Il programma è progettato per professionisti e manager con almeno 2 anni di esperienza. Il suo obiettivo è fornire percorsi formativi sia in aula che sul campo, al termine dei quali viene creato un piano di sviluppo personale e personalizzato per ciascun partecipante. **L'edizione 2021/22, la seconda del programma, ha posto l'accento sul Training on the Job, con 15 talenti che hanno partecipato e potuto poi applicare le conoscenze apprese direttamente sul posto di lavoro.**

E.ON Italia è impegnata nella creazione di un processo strutturato e ben definito per individuare i talenti, sviluppare le competenze e pianificare l'inserimento delle persone all'interno dell'azienda. L'obiettivo è permettere a tutti i dipendenti di esprimere appieno le proprie capacità. **I partecipanti al Talent Development Program creano l'opportunità di ricevere un feedback sulle loro abilità e aree di miglioramento**, oltre che rappresentare un momento di valutazione delle competenze e del potenziale. Ogni talento riceve un piano di sviluppo personale con obiettivi specifici per i prossimi due anni e partecipa ad un programma di formazione focalizzato sulle capacità manageriali e sulla cultura digitale. I talenti vengono inoltre coinvolti in **programmi di mentorship** volti allo sviluppo del networking e della visione sistemica dell'organizzazione.

Nel tempo, E.ON Italia ha sviluppato un ampio ecosistema di apprendimento per promuovere lo sviluppo delle competenze e la diffusione di una cultura aziendale orientata al futuro. Ciò include anche un programma di Leadership Academy dedicato ai Team Leader, campagne di apprendimento per promuovere la cultura digitale e nuovi modelli di lavoro, nonché un Corporate Learning Catalogue che offre una serie di corsi virtuali per la formazione autonoma. **Nel 2022, 500 persone hanno partecipato ai corsi di formazione del catalogo, totalizzando 5.860 ore di formazione su 12 tematiche chiave.**

Al centro della filosofia educativa di E.ON Italia si trova il **mindset Grow@E.ON**, che rappresenta l'approccio culturale del Gruppo a livello internazionale. Grow@E.ON definisce i comportamenti e la collaborazione tra colleghi e clienti necessari per raggiungere insieme la visione e gli obiettivi del Gruppo. Questo mindset permette di tradurre i valori di E.ON in **comportamenti concreti**, affinché siano condivisi e adottati da tutti i membri aziendali.

Programma

"Unlock your full potential: Peak performance & Mindfulness"

Una delle priorità di E.ON è mettere al centro della propria strategia di People Management l'equilibrio psicofisico delle persone come condizione necessaria per la crescita del business. L'obiettivo è quello di migliorare il benessere delle persone allenando delle tecniche che aiutino le persone a esprimere al massimo il loro potenziale, a ridurre le situazioni di stress e sentirsi meglio in ogni ambito della propria vita.

Per raggiungere questo obiettivo, E.ON ha sviluppato un programma di **Peak performance e Mindfulness**, articolato in 4 percorsi multilivello. I benefici che la pratica regolare della mindfulness porta alle persone sono stati ampiamente documentati dalle **neuroscienze**.



Il valore dell'unicità

L'integrazione delle diversità è un tema articolato e strategico, soprattutto per una realtà professionale di respiro nazionale strettamente connessa al contesto europeo e internazionale.

Nel 2022 E.ON, in collaborazione con Valore D, primaria associazione di imprese che promuove una cultura inclusiva, **ha avviato un percorso di valutazione e miglioramento focalizzato sui temi della Diversity & Inclusion**, misurandosi con l'Inclusion Impact Index Plus, ovvero un indice quantitativo che misura attraverso un questionario il livello di presidio e gestione delle diversità in azienda.

L'indice si articola in 4 dimensioni chiave – Governance, Attractiveness, Development e Retainment – e prende in considerazione 6 tipologie di diversità – genere, età, disabilità, diversità culturale, background e orientamento sessuale.

Grazie alle attività svolte nell'ambito dello sviluppo e del retainment, **E.ON Italia ha ottenuto un punteggio complessivo sulle 4 dimensioni pari a 57,5%, in linea con la media di settore.**

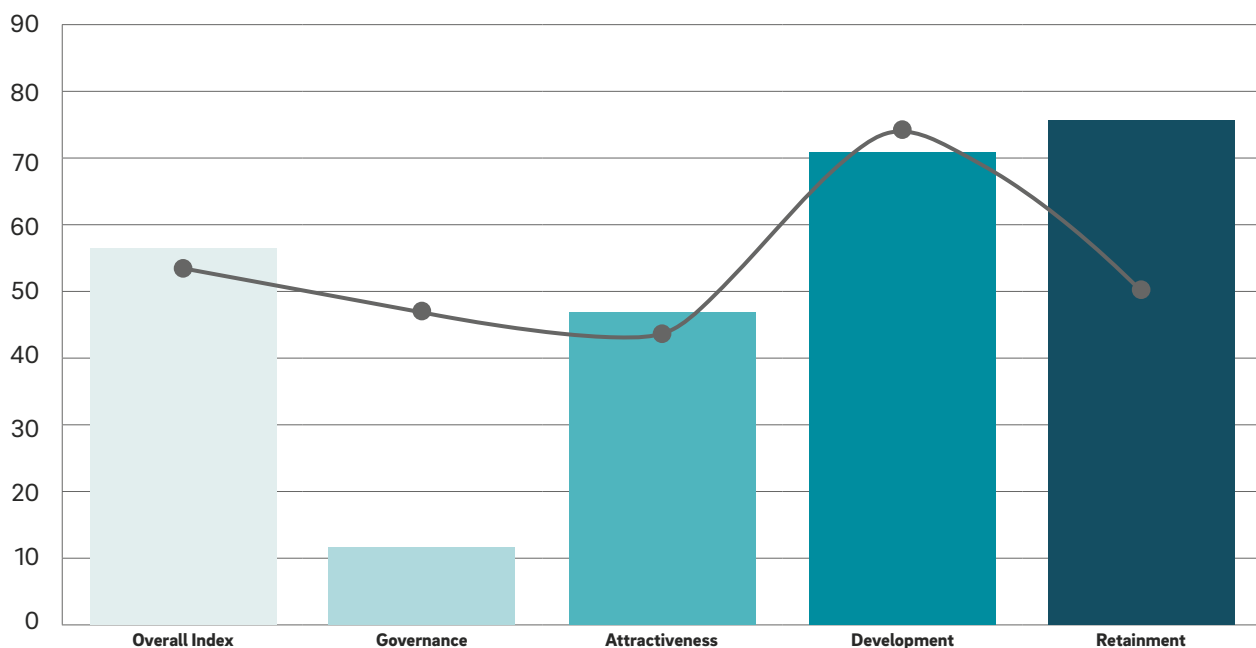
L'inclusione, la valorizzazione dell'unicità e l'equità sono infatti parte integrante dei valori della strategia di E.ON: da sempre sono una leva fondamentale per la crescita delle persone e del business.

E.ON ha quindi identificato insieme al Top Management un piano di miglioramento che prevede azioni in materia di Genere, Caring e Convivenza generazionale, Orientamento sessuale e Disabilità. Il piano delinea attività concrete per ogni macroarea, ed è supportato da un modello di leadership inclusiva e da un piano di comunicazione e di coinvolgimento rivolto a tutta la famiglia professionale.



Tra le aree di sviluppo prioritarie su cui E.ON si attiverà nel prossimo biennio si segnalano:

- Assessment utile ad intraprendere il percorso per la Certificazione della parità di genere UNI/PdR 125:2022 con revisione di tutti i processi aziendali impattati;
- Analisi e misure per colmare il Gender Pay Gap;
- Linguaggio inclusivo e consapevolezza dei bias, anche generazionali;
- Cultura e conoscenza del mondo LGBTQ+;
- Programmi dedicati al sostegno della genitorialità e dei caregiver;
- Sostegno a progetti di inclusione delle neurodiversità.



E.ON Index vs. Energy Companies

Hybrid working e benessere dei collaboratori



E.ON Italia considera fondamentale **garantire un adeguato equilibrio tra lavoro e vita personale**, con l'obiettivo di consentire a tutti i dipendenti di realizzare appieno il proprio potenziale. Questa visione si concretizza nel progetto che prende il nome di "Casa del Futuro", creare un ambiente di lavoro basato sulla fiducia, l'autorevolezza e la responsabilità, che favorisce la collaborazione digitale e il lavoro ibrido, ovvero l'alternanza tra il lavoro in presenza in ufficio e il lavoro da remoto.

Il modello trova una piena applicazione nei nuovi spazi di Via dell'Unione a Milano (a due passi dal Duomo) che hanno accolto nel giugno 2022 l'azienda, e si basa su 4 pilastri fondamentali: cura, comportamenti, tecnologia e spazi fisici. Attraverso tali pilastri, l'azienda mira a promuovere l'efficienza operativa, la sostenibilità ambientale e il benessere delle persone, consentendo loro di scegliere come, dove e quando lavorare.

Per agevolare gli spostamenti dei dipendenti e offrire loro un'elevata flessibilità rispetto al luogo in cui si effettua la prestazione lavorativa, E.ON Italia ha aggiornato il piano di mobilità sostenibile, rinnovando gli accordi con la società di trasporto pubblico cittadina, con i fornitori di autoveicoli a basso impatto ambientale per il noleggio e i gestori di parcheggi nelle vicinanze, dotati di colonnine di ricarica per i veicoli elettrici. L'obiettivo è la riduzione degli impatti derivanti dagli spostamenti dei dipendenti per promuovere una mobilità più sostenibile.



Programma Mental Health

Il programma "Mental Health" è stato introdotto durante il periodo delicato della pandemia per **supportare i dipendenti nell'affrontare lo stress correlato al lavoro da remoto a tempo pieno**, per adattarsi alla nuova normalità e preservare il proprio equilibrio psicofisico. Nel rispetto totale della privacy dei partecipanti, il programma, gestito in collaborazione con il partner **Mindwork**, offre un servizio di supporto psicologico individuale online che consente ai dipendenti di scegliere il professionista più adatto alle proprie esigenze personali. Il programma "Mental Health" include un pacchetto da 5 colloqui in videochiamata della durata di 45 minuti ciascuna, con la possibilità di essere svolti nei momenti e nei luoghi che più sono convenienti per il dipendente. Inoltre, **nel 2022 sono stati organizzati 11 webinar** condotti da psicologi qualificati di Mindwork, che trattavano temi come benessere e life style, il lavoro ibrido e la gestione dello stress, mantenere efficienza ed efficacia a casa e in ufficio ecc. A tali webinar hanno partecipato complessivamente **1.450 persone**.



Insieme a Fondazione Libellula per combattere la violenza sulle donne

E.ON si impegna in prima persona nel prevenire e contrastare la **violenza sulle donne e la discriminazione di genere**, perché è fondamentale che anche le aziende siano parte integrante del cambiamento. Per questo è stata sponsorizzata la **Fondazione Libellula** con un'erogazione liberale che ha sostenuto importanti progetti di divulgazione culturale sul tema. Inoltre, per il 25 novembre, la Giornata Internazionale contro la Violenza sulle Donne, in collaborazione con Libellula, sono stati organizzati **due webinar** che hanno trattato la violenza di genere, le sue forme, le sue radici culturali, e soprattutto è stata promossa la discussione e la riflessione sui contesti, anche lavorativi, che favoriscono tale violenza. **A tali webinar hanno partecipato complessivamente circa 400 persone.**



Lifeed – Genitori che nascono, genitori che crescono

Grazie ai programmi "Genitori che nascono" (per i figli da 0 a 3 anni), "Genitori che crescono" (per i figli da 4 a 18 anni) e "Worklife Synergy" E.ON Italia è stata riconosciuta come "Caring Company" da Lifeed. Questo premio è assegnato alle aziende che promuovono la sinergia tra vita e lavoro, incoraggiano la caring leadership e valorizzano la diversità.

Quest'anno l'iniziativa ha coinvolto 40 dipendenti di E.ON in Italia offrendo loro un percorso digitale arricchito da web class, contenuti multimediali, domande aperte, riflessioni e strumenti basati su Life Based Learning. Questo approccio permette di trasformare l'esperienza della genitorialità e in generale tutte le esperienze di cambiamento e di transizione, in un'opportunità per lo sviluppo di competenze trasversali a tutti i ruoli di vita, riconoscendo l'impatto positivo che le esperienze personali possono avere anche sul versante professionale.

Lifeed è un'azienda di tecnologia educativa che ha sviluppato una piattaforma digitale per trasformare i cambiamenti nella vita di una persona, in opportunità di sviluppo delle soft skills. La piattaforma, principalmente rivolta ai nuovi genitori, ai caregiver e a chiunque stia vivendo una fase di cambiamento, offre moduli settimanali di micro-apprendimento, contenuti multimediali e interattivi, per favorire la riflessione, la pratica e la sperimentazione delle competenze soft, applicate alle nuove modalità di lavoro. L'obiettivo del programma è abbracciare il nuovo paradigma di vita lavorativa che promuove benessere, energia e sostenibilità, basato sulla diversità e l'inclusione di tutti i talenti.

Uno degli elementi chiave della piattaforma è MultiMe®, uno strumento interattivo che si basa sulla teoria dei ruoli, che consente alle persone di prendere consapevolezza di tutti i propri ruoli di vita ed esplorare le diverse dimensioni e caratteristiche della propria identità, facilitando il trasferimento delle soft skills da un ruolo all'altro.



Recruiting, mobilità interna, turnover

E.ON mette grande attenzione nel processo di recruiting e promuove una selezione bilanciata e rigorosa per garantire l'assunzione di professionisti qualificati e motivati. Allo stesso tempo, l'azienda promuove **la mobilità interna**, offrendo opportunità di crescita e sviluppo professionale ai propri dipendenti. Questo approccio favorisce la valorizzazione delle competenze interne e la creazione di un **ambiente di lavoro stimolante e gratificante**. E.ON si impegna nel mantenimento

di un turnover adeguato, creando condizioni favorevoli che contribuiscano alla soddisfazione e all'impegno dei dipendenti nel medio e lungo termine.

Nel 2022, E.ON ha registrato un tasso di assunzioni pari al 18%, un risultato che testimonia la capacità dell'azienda di far crescere le proprie persone in modo organico.



Genere	Età	2020	2021	2022
a. assunzioni				
Uomo	< 30 anni	9	10	19
	30 - 50 anni	16	26	42
	> 50 anni	3	3	1
	Nord	28	37	62
	Centro	0	2	0
Totale uomini		28	39	62
Donna	< 30 anni	15	32	17
	30 - 50 anni	13	25	25
	> 50 anni	1	6	1
	Nord	29	61	41
	Centro	0	2	2
Totale donne		29	63	43
TOTALE ASSUNZIONI		57	102	105
Tasso di assunzioni		12%	18%	18%
b. cessazioni				
Uomo	< 30 anni	2	6	5
	30 - 50 anni	13	16	22
	> 50 anni	4	7	3
	Nord	19	28	30
	Centro	0	1	0
Totale uomini		19	29	30
Donna	< 30 anni	1	4	9
	30 - 50 anni	9	16	30
	> 50 anni	2	3	5
	Nord	12	23	44
	Centro	0	0	0
Totale donne		12	23	44
TOTALE CESSAZIONI		31	52	74
Tasso di cessazioni		6%	9%	13%

Per monitorare tale dato, nei casi di dimissioni volontarie di dipendenti l'azienda svolge delle **interviste puntuali** (*exit interviews*) al fine di comprendere le motivazioni sottostanti e identificare eventuali aree di miglioramento. Queste valutazioni sono fondamentali per massimizzare la retention focalizzandosi sulle principali esigenze manifestate. Questa attenzione alle dinamiche di turnover offre una visione completa che permette all'azienda di adottare azioni mirate al miglioramento delle condizioni lavorative e ambientali e alla soddisfazione delle esigenze dei propri dipendenti.

L'attenzione va anche ai dipendenti neoassunti, ai quali viene proposto un percorso di **onboarding specifico**, costituito da brevi moduli di formazione interna fruibili da remoto in modalità agile su procedure, applicativi e piattaforme di lavoro aziendali, offerti dai rispettivi referenti. Questo percorso, chiamato "The Perfect Start", risponde all'esigenza di rendere i dipendenti in grado di orientarsi rapidamente nel nuovo contesto e di crearsi un primo network di conoscenze.

Una governance responsabile



[GRI 2-9] [GRI 2-10] [GRI 2-11] [GRI 2-17] [GRI 2-18] [GRI 2-19] [GRI 2-20] [GRI 2-26] [GRI 2-27] [GRI 205-1] [GRI 205-2] [GRI 205-3] [GRI 206-1] [GRI 307-1] [GRI 419-1]

Struttura organizzativa e ruoli

E.ON Italia pone al centro delle sue attività i valori dell'Integrità, della Chiarezza e della Responsabilità Sociale, che si applicano sia ai collaboratori interni che a quelli esterni.

E.ON Italia S.p.A. e le sue società controllate hanno adottato un Modello di organizzazione, gestione e controllo conforme ai principi stabiliti dal D.lgs. 231/2001. Questo modello permette di mitigare i rischi di irregolarità nell'attività aziendale e ridurre al minimo la possibilità di commettere reati. L'implementazione e l'aggiornamento del Modello sono supervisionati da un Organismo di Vigilanza (OdV), composto da due professionisti esterni e dal responsabile della Direzione Legal & Compliance e Information Security.

Il Comitato di Rischio supervisiona la valutazione dei rischi dell'azienda e collabora con i dipartimenti e le sottodivisioni competenti, al fine di ottenere una visione globale dell'esposizione ai rischi e delle opportunità di E.ON Italia.

Inoltre, il Comitato sviluppa misure preventive, garantendo – tra le altre cose – l'attuazione e il rispetto della strategia riguardante le politiche di Commodity Risk ed Enterprise Risk Management emanate dal Group Board of Management.

Il modello di Corporate Governance di E.ON Italia si compone dei seguenti organi:

- **l'Assemblea dei soci** - responsabile di prendere decisioni sulle questioni di sua competenza, in conformità con la legge e lo Statuto della Società;
- **il Consiglio di Amministrazione** - composto da tre membri con autorità su tutti i poteri ordinari e straordinari come previsto dalla legge;
- **il Collegio Sindacale** - formato da tre membri effettivi e due supplenti, responsabile del controllo sulla gestione aziendale;
- **una Società di Revisione** - incaricata di effettuare il controllo contabile.

La composizione del Board è in fase di aggiornamento, anche con l'obiettivo di aumentare la rappresentanza femminile oltre che a consentire ad alcuni membri di insediarsi in posizioni di rilievo internazionale all'interno del Gruppo.

Annualmente, E.ON eroga dei **corsi di formazione per allineare le persone sui contenuti delle procedure di anticorruzione**, a cui prendono parte il 100% dei dipendenti e il 100% dei membri degli organi di governo. Nel 2022 – come negli anni precedenti, l'azienda non ha rilevato alcun episodio di corruzione.

E.ON Italia considera la sostenibilità come parte integrante del suo business. Per garantire un'implementazione efficace della strategia di sostenibilità, è fondamentale il sostegno e la collaborazione di tutte le figure di vertice. Al fine di incentivare e premiare tale sostegno, parte degli MBO del vertice aziendale sono connessi al raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità del Gruppo E.ON.

Il nostro Top management



Frank Meyer | Chief Executive Officer e Board Member

Laureato in Fisica e Matematica, fa parte del Gruppo E.ON dal 2016. Ha iniziato il suo percorso in E.ON come Chief Innovation Officer, per poi diventare CEO di E.ON Solutions GmbH. Prima di entrare in E.ON, ha lavorato in Boston Consulting Group e ricoperto diversi incarichi in Vodafone. Recentemente è stato incluso dal quotidiano tedesco Handelsblatt tra i 100 principali innovatori della Germania.

Christian Zaum | Chief Financial Officer e Board Member

Dottore in Economia Finanziaria, ha iniziato la sua carriera in E.ON nel 2011 nel dipartimento centrale di Group Controlling dove è stato responsabile della direzione dei processi di pianificazione e di vari progetti strategici a livello di Gruppo. È arrivato in Italia nel 2020, dopo aver guidato con successo la quotazione della società turca Enerjisa.



Davide Villa | Chief Customer Officer e Board Member

Ingegnere Chimico con un Master in Business Administration, ha maturato esperienza nel settore Energy in McKinsey & Co. Prima dell'arrivo in E.ON Italia nel 2018, ha ricoperto ruoli di responsabilità in H3G e in WindTre, occupandosi dello sviluppo dei canali digitali e del customer engagement, oltre che del lancio di proposizioni commerciali all'avanguardia.

Luca Conti | Chief Operating Officer B2C/B2SME e Board Member

Laureato in Economia, è entrato a far parte del Gruppo nel 2009. È attualmente Direttore Generale di E.ON CDNE S.p.A. e General Manager di Solar Energy Group. Nel suo ruolo ha l'obiettivo di contribuire alla crescita del business di E.ON in Italia in ambito energy sales e solutions, e di posizionare E.ON come leading player nel mercato italiano.



Alberto Radice | Chief Sales Officer B2BL/B2M e Board Member di E.ON Italia e County Head B2B Solutions di E.ON Business Solutions Italia

Parte del Gruppo dal 2009, ha costituito la branch italiana di E.ON Climate & Renewables. Ha poi ricoperto il ruolo di Head of PV Southern Europe in E.ON Climate & Renewables Italia. Dopo esserne stato uno dei primi dipendenti, oggi è anche Managing Director di E.ON Business solutions.

Innovazione e Sostenibilità: verso un presidio integrato

Per promuovere una piena integrazione della sostenibilità nel proprio modello di business, dal 2022, **E.ON Italia può vantare 4 presidi della sostenibilità ai diversi livelli dell'organizzazione, integrati tra loro in un modello di governance integrato.**

- **Sustainability & Innovation Committee**, che collabora con i dipartimenti e le sottodivisioni competenti per valutare i rischi e le opportunità di sostenibilità di E.ON Italia e promuovere l'innovazione a tutti i livelli. Il Comitato fornisce assistenza investigativa, propositiva e consultiva al Consiglio di gestione nelle decisioni legate alla sostenibilità, inclusi fattori come la diversità, l'equità e l'inclusione. Il Comitato è composto da:
 - Chief Financial Officer in qualità di Chairman;
 - Chief Customer Officer in qualità di Deputy Chair;
 - Chief Operating Officer;
 - Human Resources & HSSE Director;
 - Legal & Compliance Director;
 - Finance & Facility management Director;
 - Head of Sustainability (ESG) & Innovation;
 - Energy Market, Corporate Development, Regulatory Director.
- **Direzione Sustainability (ESG) & Innovation**, che dal 2023 sarà rappresentata all'interno del Board e sotto la cui responsabilità operano funzioni chiave come CSR Management, Green & Mobility Management, Innovation e Diversity & Inclusion. Questa direzione si occupa di sviluppare e implementare strategie di innovazione e sostenibilità all'interno dell'azienda.
- **Funzione ESG**, collocata sotto la supervisione del Chief Financial Officer (CFO), ha il compito di analizzare e gestire gli impatti finanziari legati alla sostenibilità. Tra le attività svolte rientra anche l'applicazione della Tassonomia, uno strumento che valuta l'allineamento delle attività aziendali a determinati criteri ambientali, sociali e di governance stabiliti dalla Commissione Europea.
- **ESG Team**, nato per supportare operativamente i lavori della Direzione Sustainability (ESG) & Innovation e del Comitato, garantendo l'integrazione della sostenibilità nelle diverse funzioni aziendali. Questo team interfunzionale lavora in collaborazione con le varie divisioni aziendali per promuovere l'adozione di pratiche sostenibili e facilitare l'implementazione delle strategie definite dal Comitato.



Integrità, valori e condivisione



E.ON Italia diffonde e condivide i propri principi, valori e impegni attraverso il suo Codice di Condotta, coinvolgendo l'intera popolazione aziendale. È di fondamentale importanza per l'azienda che tutti i dipendenti siano consapevoli dei tre valori fondamentali che guidano l'azione del Gruppo: la Cura delle persone e dell'ambiente, la Creazione di relazioni sostenibili e la Protezione di informazioni e beni aziendali.

E.ON Italia ha adottato politiche specifiche su una vasta gamma di argomenti, che sono condivise con tutto il personale e accessibili dal sito web dell'azienda. Queste politiche includono la protezione dei dati, la prevenzione della corruzione, l'ambiente, la salute e la sicurezza, nonché la prenotazione dei viaggi di lavoro. Nel 2021, è stata introdotta una nuova **hotline dedicata al whistleblowing**, che consente di segnalare possibili violazioni di legge, linee guida o politiche aziendali, e in particolare gli eventuali inadempimenti del Codice di Condotta da parte dei dipendenti delle aziende appartenenti al Gruppo.

Per E.ON Italia il rapporto con i propri partner commerciali è un tema centrale, alla base della propria strategia di business. L'azienda ritiene essenziale verificarne l'identità e l'integrità al fine di evitare qualsiasi coinvolgimento in attività illegali. A tale scopo è stata implementata una procedura specifica chiamata **Know Your Counterparty** (KYC Check). Attraverso il KYC Check, viene effettuata una valutazione preventiva per determinare se la nuova relazione commerciale potrebbe comportare rischi come possibili sanzioni, collegamenti con organizzazioni terroristiche, segnali di corruzione, riciclaggio o altri crimini, nonché indicazioni di violazioni dei diritti umani.

E.ON Italia si impegna a conformarsi alla norma UNI EN ISO 14001:2015 per quanto riguarda il Sistema di Gestione Ambientale. Inoltre, per sviluppo, progettazione, installazione, gestione e manutenzione di soluzioni di energia distribuita (come cogenerazione e trigenerazione) e di impianti per l'ottimizzazione energetica destinati a clienti industriali e pubblici, l'azienda aderisce alla norma ISO 45001:2018.



Un futuro condiviso

**"Sicurezza, autonomia e indipendenza
non possono più essere solo ambizioni,
ma acceleratori del cambiamento"**





La nostra sfida

La collaborazione sinergica tra le Istituzioni e le imprese è l'unica chiave attraverso cui sarà possibile portare a termine la trasformazione energetica.



Ne parliamo con Agostino Re Rebaudengo



Presidente di Elettricità Futura dal 2020, Agostino Re Rebaudengo è un imprenditore che da oltre 25 anni si occupa di energia rinnovabile. Nato a Torino, si è laureato in Economia e Commercio presso l'Università di Torino. Ha completato la sua formazione all'UCLA di Los Angeles e all'Harvard Business School di Boston. Nel 1995 ha fondato Asja Ambiente Italia, società leader nella gestione di asset energetici rinnovabili di cui è Presidente. È stato Presidente di assoRinnovabili, la maggiore associazione italiana di produttori di energia da fonti rinnovabili, poi unitasi con Assoelettrica per dare vita a Elettricità Futura. Dal 2021 è Vicepresidente di Confindustria Energia con delega all'idrogeno e Vicepresidente di Confindustria Cisambiente.

Quali sono i fattori chiave che hanno contribuito maggiormente a ridefinire gli scenari energetici europei ed italiani negli ultimi 2-3 anni? E quali vi aspettate possano determinare il futuro energetico al 2025?

Nell'ultimo triennio, i mercati energetici hanno avuto dinamiche eccezionali. Per comprenderne la natura, può essere utile focalizzarsi su almeno 3 fattori.

L'emergenza sanitaria innescata dalla pandemia COVID-19 e i conseguenti lockdown, che hanno favorito un temporaneo ma significativo calo della domanda energetica nel mondo e quindi una riduzione senza precedenti dei prezzi dell'energia elettrica. Grazie agli investimenti fatti dalle imprese elettriche italiane, il settore ha dato prova di grande resilienza a fronte del crollo della domanda, rispondendo in modo deciso ed efficace per garantire la sicurezza del sistema, dei cittadini e delle imprese, in coerenza con la Green Recovery – una ripresa capace di massimizzare le sinergie tra **rilancio economico e decarbonizzazione**.

Lo scoppio della guerra in Ucraina e l'emergenza energetica, che hanno messo in luce, specialmente in Europa, l'importanza dell'autonomia e dell'indipendenza energetica. La forte dipendenza dei Paesi europei, in prima fila l'Italia, dalle importazioni di energia dall'estero, in particolare di gas dalla Russia, è diventata più che mai evidente e ha alimentato la consapevolezza della necessità di accelerare la diffusione delle rinnovabili come soluzione strutturale per accrescere l'indipendenza dalle importazioni di combustibili fossili.

La crisi climatica, in continuo peggioramento a livello globale, soprattutto in Italia. Tra il 2018 e il 2022 gli eventi climatici estremi annui sono più che triplicati rispetto ai 5 anni precedenti, con temperature medie che hanno registrato i picchi più elevati di sempre (+1,15 °C rispetto alla media degli ultimi trent'anni).

Questi 3 fattori, combinati tra loro, rendono evidente che accelerare la decarbonizzazione è la priorità numero uno per la sicurezza nazionale, e che, per farlo, è necessario aggiornare il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza dell'Italia integrando le priorità definite dall'Europa attraverso il REPowerEU: rafforzare l'industria energetica, aumentare le rinnovabili, migliorare l'efficienza, potenziare la capacità di stoccaggio e ridurre la dipendenza da combustibili fossili. 5 Paesi lo hanno già fatto: Portogallo, Estonia, Francia, Slovacchia e Malta, e l'Italia si accinge a farlo.

Alla luce delle dinamiche internazionali che indiscutibilmente stanno influenzando la corsa verso il phase-out dalle fonti fossili, quali prospettive è possibile delineare in relazione ai tempi necessari per raggiungere gli obiettivi europei di decarbonizzazione?

Il 2030 è l'anno chiave a cui guardare. L'Unione Europea si è impegnata da molti anni nella decarbonizzazione attraverso l'adozione di obiettivi sempre più ambiziosi, a partire dal Pacchetto 20-20-20. Con il Green Deal, ha successivamente impresso un'accelerazione senza precedenti al percorso di transizione, proseguita con le misure del Fit for 55 e del più recente REPowerEU, una prova della determinazione dell'Europa ad accelerare il contrasto al cambiamento climatico e la transizione energetica.

L'Italia ha tutto da guadagnare accelerando la transizione verso fonti energetiche rinnovabili. Attualmente, infatti, il Paese produce più del 65% della propria energia elettrica da combustibili fossili d'importazione: solo accelerando lo sviluppo delle energie rinnovabili e promuovendo una crescente elettrificazione dei consumi si potranno ottenere concreti benefici economici e ambientali, soddisfacendo gli oltre 360 TWh di fabbisogno annuo stimati per il 2030. Gli stessi dati, però, dimostrano anche come la transizione sia un percorso di indipendenza e sicurezza nazionale, oltre che di decarbonizzazione.

Per cogliere le opportunità della transizione in coerenza con il REPowerEU, l'Italia dovrebbe fare sforzi più significativi installando almeno 85 GW di nuova capacità rinnovabile, come indicato nel Piano 2030 del settore elettrico elaborato da Elettricità Futura. Dobbiamo accelerare: nel 2022 nel nostro Paese abbiamo aggiunto solo 3 GW di nuove rinnovabili, di cui oltre la metà da impianti di piccola taglia, a fronte degli 11 GW della Germania, 6 GW della Spagna e 5 GW della Francia. Per realizzare il target rinnovabili 2030, è necessario passare da 3 GW all'anno a 10 GW all'anno, è quindi indispensabile velocizzare al massimo la burocrazia autorizzativa dei nuovi progetti.

In questo contesto, con il recente Inflation Reduction Act, gli Stati Uniti hanno scelto di adottare un approccio estremamente competitivo in materia di tecnologie per la transizione sostenibile, attraendo investimenti e progetti di ricerca. **L'Europa e l'Italia hanno quindi il compito di valorizzare le infrastrutture estremamente sofisticate in loro possesso.**

Le leve per farlo sono almeno 2: semplificare e velocizzare i processi autorizzativi, garantendo la realizzazione dei progetti già avviati, e riallocare i fondi a disposizione verso progetti realizzabili in tempi brevi che aumentino la sicurezza energetica e creino benefici per il sistema produttivo a lungo termine.

Come coniugare una cultura d'impresa votata allo sviluppo industriale e l'esigenza di una crescente tutela dell'ambiente?

Le imprese italiane ed europee hanno compiuto grandi sforzi in termini di riconversione sostenibile. Tali investimenti hanno permesso loro di guadagnare la leadership nell'ambito della produzione industriale sostenibile. Sono diventate così un chiaro esempio di come industria, occupazione e green economy si rafforzino a vicenda: **lo sviluppo industriale e la tutela degli ecosistemi sono uniti dal doppio filo della competitività.**

Le imprese che adottano questa prospettiva orientata al futuro sono in grado di cogliere le opportunità offerte dai mercati e dalla crescente domanda di prodotti e servizi sostenibili. Il Piano 2030 di sviluppo del settore elettrico crea benefici occupazionali, economici e ambientali connessi a una crescente diffusione delle rinnovabili. **Oltre €320 miliardi di investimenti nel settore produrrebbero €360 miliardi di benefici economici per il Sistema Paese e 540mila nuovi posti di lavoro, evitando la produzione di più di 270 milioni di tonnellate di CO₂.**

Anche l'Europa ha ben chiaro il ruolo che giocheranno le scelte industriali, e quindi la cultura imprenditoriale, nel raggiungimento degli obiettivi climatici. Per questo, ha sviluppato meccanismi come la Tassonomia per la finanza sostenibile, un linguaggio comune attraverso cui riconoscere le attività economiche realmente sostenibili, e il Carbon Border Adjustment Mechanism per rilanciare la competitività dell'industria europea attraverso un sistema di tassazione ambientale dei prodotti importati. In altre parole, **la transizione energetica richiede un cambiamento senza precedenti, potrà essere una notevole opportunità di sviluppo solo attraverso una collaborazione sinergica tra le Istituzioni e le Imprese.**



Il cliente al centro

[GRI 417-2] [GRI 417-3]



720.000

le chiamate gestite
dal Contact Center nel 2022



116.000

le persone che hanno visitato
i Punti Vendita E.ON Italia



91%

le conciliazioni risolte
con un accordo tra le parti

Prendersi cura dei clienti e soddisfare le loro esigenze sono valori fondamentali per il successo. Ciò significa porre il cliente al centro delle proprie attività, instaurando rapporti costruttivi volti a migliorare la qualità della vita delle persone.

E.ON Italia pone da sempre un'attenzione costante ai bisogni dei suoi clienti, attraverso un ascolto strutturato e un dialogo continuo. Grazie a questo approccio, l'azienda è in grado di costruire **offerte** sempre più personalizzate per i clienti residenziali, le imprese e la Pubblica Amministrazione, includendo anche servizi complementari come assistenza alla manutenzione, servizi assicurativi e di consulenza per l'efficiamento degli edifici.

L'azienda si avvale di strumenti come il Net Promoter Score (NPS), che misura il grado di soddisfazione dei propri clienti per i servizi ricevuti e la loro predisposizione a promuoverli. Grazie all'NPS, l'azienda può monitorare e gestire in modo puntuale il rapporto con i propri clienti e individuare le migliori soluzioni energetiche per ogni categoria. Anche nel 2022, l'NPS ha confermato come E.ON sia il **marchio più raccomandato** dai clienti residenziali sul mercato italiano, con un punteggio complessivo di oltre **24 punti** superiore a quello dei principali competitor.



Un'energia sicura, sempre

Il 2022 è stato un anno di grandi sfide per il mercato energetico. L'instabilità geopolitica ai confini dell'Europa e la pressione inflazionistica hanno rappresentato fattori di disruption per i mercati e per i consumatori finali. In questo contesto, E.ON Italia non solo si è impegnata ad **assicurare la massima chiarezza e trasparenza** nei confronti dei propri clienti, ma anche a **supportare le fasce più deboli della popolazione** che, soprattutto quest'anno, hanno dovuto affrontare difficoltà senza precedenti.

La campagna **Bill Clarity** è solo una tra le principali modalità attraverso cui E.ON Italia sensibilizza i propri clienti in ambito energetico. Grazie a mail personalizzate, i clienti hanno ricevuto tutti gli aggiornamenti essenziali sugli sviluppi del mercato, sono stati allertati in caso di aumento dei prezzi e hanno ricevuto segnalazioni sugli accorgimenti per un utilizzo più sostenibile di una risorsa preziosa come l'energia.

Nata nel 2021, questa iniziativa, si è rivelata particolarmente importante per aiutare i clienti a comprendere i rincari dell'energia che si sono verificati nel 2022. In particolare, le comunicazioni fanno luce su temi che altrimenti potrebbero risultare complessi per i clienti, tra cui:

- date in cui sono previste le ricezioni delle bollette;
- spiegazioni delle offerte indicizzate all'andamento del mercato dell'energia con chiarimenti dettagliati sulle eventuali variazioni di prezzo in bolletta;
- comunicazioni riguardanti il deposito cauzionale del gas naturale, per i clienti sprovvisti di un'opzione di pagamento automatico;
- spiegazioni sui costi di passaggio stabilito a livello nazionale relativi al canone Rai, inserito nella bolletta e applicato ai titolari delle utenze di energia elettrica.

Sempre nel 2022, E.ON ha **supportato i clienti** anche attraverso appositi documenti che fornissero le informazioni più rilevanti in merito al processo e meccanismi di attivazione dei contratti. L'obiettivo è stato quello di guidare i clienti nell'individuare il processo più adatto alle loro esigenze e informarli in modo chiaro e trasparente sulle caratteristiche dell'attivazione in valutazione. Inoltre, per ulteriori richieste o dubbi, i clienti hanno potuto usufruire di un canale di dialogo diretto con l'azienda e con i suoi team qualificati tramite l'area riservata sul sito o tramite call center.

Queste attività, e più in generale i servizi offerti per garantire la massima trasparenza di mercato, hanno consentito a E.ON di **gestire con successo il procedimento istruttorio** aperto nel 2022 dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato nei confronti delle principali Società fornitrici di energia elettrica e gas naturale sul mercato libero italiano.

L'Autorità competente ha infatti esaminato le proposte di risoluzione di contratto o modifica dei prezzi di fornitura, per verificarne la compatibilità con il Decreto-legge del 9 agosto 2022 n. 115 – il Decreto Aiuti bis – che ha sospeso temporaneamente la possibilità di esercitare tale diritto da parte dei fornitori di energia.

Alla luce dell'accaduto, E.ON ha subito provveduto a contattare i 27.000 clienti che nel periodo precedente all'entrata in vigore del Decreto erano stati oggetto di revisione contrattuale per eccessiva onerosità. Una volta chiarita la situazione con i clienti e con l'Autorità, E.ON è intervenuta, ove richiesto anche con rimborsi ad hoc, e non ha ricevuto alcuna sanzione dall'Autorità Garante.



Vicini alle persone

E.ON Italia si impegna a sostenere i propri clienti in ogni fase dell'esperienza energetica, compreso il pagamento, oggi sempre più automatizzato anche grazie alla domiciliazione delle bollette.

Per incentivare i clienti ad attivare questi servizi, E.ON Italia ha deciso di lanciare una campagna omnicanale che offre un Extra Bonus per ogni pagamento SDD (addebito diretto) appena attivato. **I pagamenti automatici e la domiciliazione della bolletta non solo permettono di risparmiare tempo e denaro, ma anche di ridurre l'impatto ambientale grazie alla diminuzione dell'emissione di CO₂.** Grazie a questo servizio, infatti, i clienti di E.ON Italia possono contribuire alla salvaguardia dell'ambiente, godendo della comodità e praticità dell'utilizzo dei servizi offerti. In un'ottica di risparmio, E.ON Italia ha anche reso disponibile per i suoi clienti il Cashback in bolletta. Questa iniziativa prevede l'assegnazione di un bonus utilizzabile per l'acquisto di prodotti sul web.



A partire da giugno 2022, E.ON Italia ha attivato il servizio "Bolletta mensile" per aiutare i propri clienti a gestire al meglio la propria spesa energetica. Questo servizio prevede la possibilità di passare da una fatturazione bimestrale a una mensile su richiesta, per ottenere una visione più chiara e aggiornata del proprio consumo energetico, oltre che per gestire i pagamenti in modo più semplice e oculato.

Durante l'anno è stato anche consolidato ed esteso il sistema di **Payment Reminder**, già in funzione dal 2020, per aiutare i clienti a tenere traccia delle scadenze di pagamento tramite bollettino. Questo strumento offre ai clienti una notifica delle loro scadenze, in modo che possano evitare di accumulare pagamenti e rischiare di ricevere solleciti successivi. Il servizio è stato migliorato grazie a un nuovo design più semplice e diretto e all'aggiunta di grafici per una consultazione più veloce della cronologia dei pagamenti.

In linea con l'obiettivo di sostenere i clienti, E.ON Italia ha lanciato anche l'iniziativa Credit Caring che permette a coloro che hanno attivato la domiciliazione bancaria di beneficiare di una maggiore flessibilità in caso di temporanea indisponibilità economica sul proprio conto. Invece di ricevere immediatamente un sollecito di pagamento, verranno effettuati fino a due tentativi di prelievo in un momento successivo, dando ai clienti più tempo per ripristinare la disponibilità economica sul proprio conto.

Un dialogo attraverso tutti i canali

Per soddisfare le richieste dei clienti, è essenziale comprendere le loro esigenze e fornire risposte rapide, di alta qualità ed efficienti. **La comunicazione rappresenta un fattore chiave nell'offerta di servizi, ed E.ON Italia si impegna a sviluppare canali di interazione** per essere sempre vicino ai propri clienti, sia in modalità presenziale che a distanza.

Nel 2022, è stata introdotta una nuova funzionalità che permette ai clienti di monitorare le loro richieste direttamente dalla loro **area riservata**, offrendo aggiornamenti in tempo reale sulle richieste in corso e la visualizzazione dell'esito finale. Questa iniziativa offre numerosi vantaggi ai clienti che possono monitorare e gestire le proprie richieste in modo semplice, chiaro e trasparente.

Nel 2022, i Punti E.ON hanno accolto ben **116.000 clienti** e il Contact Center ha gestito oltre **720.000 chiamate**. Nel corso dell'anno sono stati **aperti 8 nuovi Punti E.ON** a Padova, Bergamo, Brescia, Vercelli, Martina Franca, Ferrara, Monfalcone e Saronno.

Per il sesto anno consecutivo, il Contact Center di E.ON Italia ha ottenuto la **certificazione di eccellenza di ARERA (UNI EN ISO 18295-1:2017)**, con tempi di attesa telefonica che hanno raggiunto una media di 40 secondi per il settore residenziale e 38 secondi per il settore business. Questi risultati hanno permesso di ottenere un punteggio di qualità del servizio di 4,4/5 per il residenziale e 4,2/5 per il business.

Infine, anche per quanto riguarda le conciliazioni ADR (Alternative Dispute Resolution) gestite da ARERA, i risultati sono stati soddisfacenti: su 193 procedure aperte durante l'anno, **il 91% è stato risolto entro la fine dell'anno con un accordo, superando così la media di mercato pari al 66%**.



Insieme verso il futuro

[GRI 413-1]



Promuovere l'educazione delle persone e allo stesso tempo imparare da loro è fondamentale per costruire una cultura condivisa di sostenibilità e innovazione, nonché per rafforzare un nuovo senso di responsabilità. **Le scelte quotidiane generano impatto.** Pertanto, per ispirare e abilitare le persone a diventare agenti del cambiamento, è importante promuovere l'educazione energetica e ambientale. Solo così è possibile minimizzare gli sprechi e rendere efficienti i consumi.

La Green Community

La Green Community di E.ON Italia oggi conta più di 265.000 persone. Il progetto si prefigge l'obiettivo di accompagnare le persone verso l'energia del futuro. Si tratta di una funzionalità dell'App E.ON, aperta a tutti – clienti e non – che consente a ciascuno di scoprire l'impatto sull'ambiente delle proprie abitudini per ottimizzarle. Il percorso comincia con un Green Test composto di tre moduli che riflettono le abitudini di consumo e di mobilità nonché le caratteristiche della propria abitazione. Il test, completato da più di 50.000 utenti della Community nel 2022, permette di ottenere una misura del proprio impatto ambientale in termini di emissioni prodotte e del numero di alberi necessari ad assorbirle.

Gli utenti della Green Community possono ridurre la propria Carbon Footprint (misura del proprio impatto ambientale) attraverso delle missioni volte ad aumentare la loro consapevolezza sulle tematiche di sostenibilità e a migliorare le proprie abitudini di consumo (ad esempio attraverso l'acquisto di prodotti di seconda mano) con l'obiettivo finale di ottenere lo status speciale di "ecoLegend". Inoltre, è possibile utilizzare i punti del programma fedeltà per dotarsi di Carbon Credit attraverso cui compensare le proprie emissioni. Il tutto tramite l'App E.ON. **Ad oggi, quasi 7 utenti su 10 hanno già accumulato punti e il 16% ha richiesto almeno un premio, con un totale di 36.100 premi riscattati.**

E.ON si impegna anche nell'educazione energetica dei propri collaboratori e degli stakeholder esterni. Sul sito di E.ON Italia, nell'area dedicata E.ON Magazine, è possibile infatti trovare numerosi materiali informativi ed educazionali sul tema della sostenibilità e dell'energia. Nel corso del 2022, **il magazine ha pubblicato un totale di 76 articoli, attirando 115.000 utenti unici**, di cui 55.000 hanno dimostrato un alto livello di coinvolgimento leggendo più del 75% dell'articolo. Quest'anno, E.ON ha adottato una strategia volta a concentrarsi su contenuti di maggiore qualità, sperimentando un notevole miglioramento della sua posizione sul mercato e registrando un significativo incremento del numero di lettori.

Movimento Make Italy Green

Come azienda energetica, E.ON sente l'urgenza e la responsabilità di andare oltre al business. Essere tra i primi a fissare obiettivi nel processo di trasformazione energetica e digitale nel nostro Paese. Si tratta dunque di far **evolvere la Green Community** verso qualcosa di ancora più grande e importante: dalla seconda metà del 2022, l'impegno di E.ON è quello di creare un grande **movimento green** in Italia attorno al concept **#MakeltalyGreen** che raccolga e coinvolga attivamente le persone con uguali interessi e ambizioni verso una transizione ecologica ed energetica e verso un benessere ampio e inclusivo.

Insieme per la cura dell'ambiente



Progetto Scuole E.ON

Per costruire un futuro migliore, è fondamentale sensibilizzare oggi le persone che faranno parte del mondo di domani: i giovani.

Il progetto Scuole E.ON nasce per rispondere a questa esigenza e fornisce strumenti e informazioni a docenti e studenti per formarli sui temi della sostenibilità, del cambiamento climatico e dell'ambiente. Il programma, completamente gratuito, è destinato alle classi delle scuole primarie e secondarie di primo grado dell'intero territorio nazionale. Un progetto realizzato insieme a studenti e insegnanti che tra il 2016 e il 2022 ha coinvolto più di **30.000 studenti di oltre 1.000 classi**. **Solo nell'edizione dell'ultimo anno, il progetto ha visto la partecipazione di circa 17.000 studenti e oltre 700 classi.**

Nel 2022, il progetto ha dato vita a percorsi di formazione ad hoc per i docenti, fornendo loro strategie e strumenti didattici per affrontare il tema del cambiamento climatico in classe, coinvolgendo in prima persona anche i ragazzi.

Per gli studenti è stato scelto un approccio educativo innovativo. **Ogni partecipante ha ricevuto una Scientific Box e un Termometro del Pianeta:** questo kit ha trasformato gli studenti in giovani Green Detective, permettendogli di esplorare visivamente le variazioni delle temperature in Italia e di condurre piccoli esperimenti per scovarne le cause.

In parallelo, è stato sviluppato il "Green Book", un libro interattivo attraverso cui gli studenti hanno seguito le avventure di Elio e Nami, due piccoli Green Detective, che hanno viaggiato per l'Italia analizzando l'origine dei cambiamenti climatici. Durante il loro viaggio, Elio e Nami hanno incontrato l'esperto **Andrea Giuliacci**, che ha risposto alle loro domande. I vari capitoli del Green Book hanno reso divertente e coinvolgente l'apprendimento delle tematiche legate alla sostenibilità. Inoltre, le classi partecipanti hanno avuto l'opportunità di scrivere l'ultimo capitolo del Green Book, proponendo storie innovative per approfondire i temi della sostenibilità. I capitoli sono stati valutati e il più meritevole è stato pubblicato come epilogo del libro, dando visibilità alla creatività e all'impegno degli studenti.

Il progetto è stato valorizzato grazie a un apposito roadshow nelle città di Padova, Mirano, Novara, Brescia.

Durante questi eventi, sono stati condotti laboratori dedicati alle scuole e uno spettacolo interattivo, al fine di sensibilizzare il pubblico sulla sostenibilità e le diverse forme di energia.

L'evento conclusivo si è svolto a Milano a marzo 2023, presso il Museo di Storia Naturale e i Giardini Indro Montanelli, in occasione della Giornata della Terra.





Il Gigante Invisibile

Diminuire l'impronta ambientale è una sfida sempre più urgente per combattere i cambiamenti climatici. **È necessario agire per ridurre i consumi, aumentare l'efficienza energetica e rendere l'energia verde la fonte primaria in tutti i settori.**

La scelta di soluzioni energetiche green e la riduzione dell'impatto individuale sul Pianeta sono fondamentali per accelerare la transizione ecologica.

Questo messaggio è stato ribadito da E.ON nel 2022 con la campagna **"E.ON: l'impronta del gigante invisibile"**. Attraverso un'installazione non convenzionale e originale, l'iniziativa ha consentito di toccare con mano l'impatto che i comportamenti individuali hanno sul nostro Pianeta.

L'iniziativa si inseriva in un più ampio contesto di attivazione del cambiamento, la **Green Community**, per **aumentare la consapevolezza delle persone sul tema della sostenibilità**. La partecipazione attiva delle comunità locali è stata fondamentale, a cominciare da quella di Termoli (CB), dove è stata realizzata un'immensa **impronta di 23 metri** sulla spiaggia, un'installazione che ha reso visibile l'impronta della Carbon Footprint di ciascuno di noi. L'iniziativa è stata patrocinata dal Comune di Termoli ed è stata presentata con un evento specifico alle istituzioni locali. Inoltre, è stata organizzata **una tavola rotonda in cui E.ON e ospiti nazionali e locali** hanno discusso su come affrontare la sfida globale della riduzione dell'impronta ambientale, partendo dalle azioni quotidiane.

Questo genere di iniziativa rappresenta un importante passo avanti verso una maggiore consapevolezza ambientale e il coinvolgimento attivo delle comunità locali nella transizione verso una società più sostenibile.

Il sostegno di E.ON ai progetti del territorio

E.ON, in linea con il suo modello di business responsabile e sostenibile, ha scelto di **sostenere vari progetti nel territorio del Molise** al fine di lasciare un impatto positivo e contribuire all'espansione della propria Green Community.

In collaborazione con l'Associazione Ambiente Basso Molise, E.ON ha adottato il **Bosco delle Fantine a Campomarino Lido (CB)**, una pineta storica che è stata distrutta da un incendio e da una tromba d'aria nell'estate del 2021. L'adozione di questo bosco, che si estende su circa 30 ettari di macchia mediterranea e biodiversità, rappresenta un impegno tangibile a sostegno della comunità molisana per il ripristino di un importante polmone verde per la regione. Inoltre, E.ON in collaborazione con la stessa Associazione Ambiente Basso Molise si è impegnata in due successive attività di **pulizia della spiaggia di Termoli**, coinvolgendo attivamente la comunità locale, inclusi gli studenti delle scuole del territorio.

La campagna, che si è svolta in due fasi, ha generato **ottimi risultati in termini di impatto, visibilità e interesse nel pubblico con 157 milioni di impression sui social media**, un incremento del 26% nei download dell'App E.ON, un aumento di traffico web che ha raggiunto picchi del +153% e un aumento del traffico nei Punti Vendita superiore al 30%.

Il valore complessivo delle **donazioni** e delle **sponsorizzazioni** effettuate nel 2022 è stato pari a **€327.400**, di cui circa €35.000 dedicate ad associazioni del terzo settore che si occupano di progetti di cura e assistenza delle persone in difficoltà. Nel 2022 sono state effettuate **679 ore di volontariato aziendale** per sostenere progetti di natura ambientale e sociale da parte di **126 dipendenti** E.ON Italia.

Sono segnalate, infine, la **donazione degli arredi** avvenuta nel corso del 2022 a favore dell'Istituto Don Calabria - Casa Buoni Fanciulli di Verona, relativa ad una parte dei mobili degli uffici dismessi in Via Vespucci, 2 e la **donazione delle piante** e delle fioriere delle terrazze E.ON all'associazione Parco Segantini Onlus e all'associazione promozione sociale (Aps) ParteciPrato, entrambe di Milano.



Un futuro efficiente

**“Le persone sono al centro del futuro,
insieme alle loro case, alle loro relazioni
e alle loro comunità”**





La nostra sfida

Non esiste un'unica transizione.

Il progresso è frutto di una combinazione di opportunità per raggiungere in modo rapido ed efficace gli obiettivi prefissati.



Ne parliamo con Vittorio Chiesa



Presidente della Graduate School of Management del Politecnico di Milano, Professore ordinario presso il Dipartimento di Ingegneria Gestionale del Politecnico di Milano. Insegna "Strategia e Marketing" e "Gestione dell'Energia e della Sostenibilità". È anche Direttore scientifico dell'Energy & Strategy Group della School of Management del Politecnico di Milano. I principali interessi di ricerca riguardano la gestione dell'innovazione tecnologica, la creazione di imprese high-tech e la valutazione degli asset intangibili. Inoltre, è autore di 6 libri e di oltre 200 articoli pubblicati su riviste e atti di convegni internazionali.

Quali sono i principali driver che contribuiscono o possono contribuire a delineare gli scenari energetici europei di oggi e di domani?

Il conflitto Russo-Ucraino, così come l'innalzamento dei prezzi dell'energia, ha reso evidente come la decarbonizzazione sia un imperativo al quale non possiamo sottrarci.

Per Paesi come l'Italia, poveri di materie prime, la transizione energetica assume un valore centrale non solo per preservare l'ambiente, ma anche per garantire l'indipendenza e la sicurezza energetica.

Questi obiettivi rappresentano i principali stimoli ad agire nel nostro Paese. Per raggiungerli, è fondamentale promuovere attivamente la produzione e il consumo di energie rinnovabili, nonché migliorare in maniera significativa l'efficienza energetica.

Allo stesso tempo, però, è necessario superare la concezione che esista un'unica soluzione valida per affrontare il percorso di transizione energetica. Si tratta infatti di una sfida complessa che richiederà un contributo diversificato e uno sforzo sinergico da parte di cittadini, aziende e Pubblica Amministrazione, con l'obiettivo di bilanciare le esigenze economiche degli attori coinvolti con la necessità di mitigare gli impatti del comparto energetico sull'ambiente.

Nella pratica, il progresso avviene quando disponiamo di un'ampia gamma di opportunità che ci permettono di raggiungere in modo più rapido ed efficace gli obiettivi prefissati.

Di fronte a obiettivi e tempi sfidanti come quelli definiti dalla Commissione Europea in materia di decarbonizzazione e autonomia energetica, quale ruolo spetta alla tecnologia?

La tecnologia riveste un ruolo centrale nella transizione. Le fonti di energia rinnovabili e l'efficienza energetica si basano su tecnologie avanzate, che sono il risultato di processi di innovazione e miglioramento costante.

Oggi, le tecnologie chiave per compiere significativi passi avanti in materia energetica esistono e hanno nella maggior parte dei casi raggiunto degli stadi di maturità tali da renderle anche facilmente accessibili e applicabili su larga scala.

Ma esistono anche ambiti in cui il margine di progresso è ancora ampio, come la cattura e lo stoccaggio di carbonio, il biometano per il trasporto e la mobilità elettrica: è fondamentale che gli ecosistemi dell'innovazione si focalizzino sul miglioramento delle prestazioni di tali tecnologie al fine di garantirne una diffusione capillare.

In questo contesto, le catene di approvvigionamento e la loro gestione rappresentano una sfida non indifferente – specialmente quando si tratta di garantire la disponibilità continua e stabile delle materie prime necessarie per lo sviluppo di soluzioni ad alto contenuto tecnologico, che spesso provengono da Paesi in via di sviluppo.

Insomma, se aumenta la necessità di risorse energetiche deve aumentare di pari passo il livello di presidio delle catene di approvvigionamento attraverso azioni coordinate a livello nazionale ed europeo per evitare frammentazioni.

Quali sono le principali sfide alla diffusione delle soluzioni digitali nelle case, negli edifici e nelle città?

Case, edifici e città italiane, ancora oggi, risultano poco digitalizzate.

Tale situazione può essere attribuita a diversi fattori. Innanzitutto, manca una significativa spinta all'innovazione radicale: la storicità del patrimonio immobiliare italiano richiede nella maggior parte dei casi di intervenire su infrastrutture datate, adottando approcci improntati alla massima conservazione con tutti i costi e le difficoltà del caso. Anche l'interoperabilità tra sistemi rappresenta una sfida chiave: le piattaforme e i software proprietari, infatti, spesso faticano a dialogare tra loro e rappresentano quindi un potenziale freno ad una reale integrazione.

Per promuovere una più ampia diffusione e adozione di tecnologie digitali, è dunque utile "ridurre il raggio d'azione". **Abbiamo bisogno di esempi concreti che consentano di misurare e rendere tangibili i benefici del digitale, e questi sono più facilmente realizzabili su piccola scala – borghi, quartieri o piccoli centri urbani – dove il potenziale di controllo è maggiore.**

Un buon esempio di ciò è offerto dalle Comunità Energetiche, le quali rappresentano una dimensione in cui la riduzione del consumo e della spesa energetica è favorita da una gestione basata su tecnologie digitali. Tali esperienze dimostrano che quanto più esiste un rapporto diretto tra attori interessati, tanto più diventa possibile promuovere un cambiamento efficace.

In altre parole, il dialogo multilivello è essenziale per accelerare il cambiamento ed è quindi necessario creare dei "canali di prossimità" – proprio come avviene nei piccoli Comuni o nelle realtà di quartiere dove amministrazione e cittadini operano spalla a spalla – per favorire la collaborazione tra Istituzioni, imprese e cittadini.

Le aziende possono fare la differenza dando voce alle esigenze locali e diffondendo nuove soluzioni capaci di coniugare esigenze ambientali ed economiche; mentre le Istituzioni hanno il compito fondamentale di creare le condizioni favorevoli affinché questa diffusione avvenga, superando la logica degli incentivi a favore di una crescente semplificazione burocratica.

Una città smart, accessibile e condivisa



3.300

gli impianti fotovoltaici
installati nel 2022



68.000

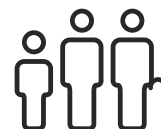
le tonnellate di emissioni di CO₂ evitate
grazie agli impianti di cogenerazione attivi



560

le colonnine per la ricarica
dei veicoli elettrici installate nel 2022

E.ON Italia sviluppa ed implementa servizi energetici e soluzioni per la mobilità elettrica tailor made per le necessità di tutti i tipi di clienti: residenziali, commerciali e pubblici.



L'energia del cambiamento

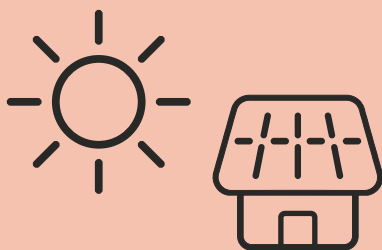
E.ON Italia accompagna più di 900.000 famiglie e imprese verso un futuro energetico sostenibile, offrendo un portafoglio diversificato e innovativo di soluzioni per migliorare ed efficientare i propri consumi di energia.

Luce e gas

E.ON vanta il primato tra gli operatori energetici globali che hanno rinunciato a produrre elettricità da combustibili fossili. Ha scelto infatti di concentrarsi sulla fornitura di energia e gas e, in particolare, sull'**energia 100% rinnovabile**.

Nel 2022, l'azienda ha fornito un totale di 1,66 TWh di energia green al segmento dei clienti residenziali e business.





Le soluzioni per la casa

Nel 2022 la potenza fotovoltaica installata da E.ON nelle abitazioni italiane ha raggiunto 59.700 kWp con 3.292 nuovi impianti residenziali che si sommano ai 7.540 già in funzione a partire dal 2019. Grazie a E.ON SuperSolar, E.ON EasySolar e E.ON SuperBonus, l'azienda offre la possibilità di acquistare un impianto fotovoltaico "chiavi in mano" con un supporto completo, dall'installazione alla gestione delle pratiche amministrative necessarie per ottenere le agevolazioni fiscali previste dal Superbonus.

Una quota molto significativa degli impianti residenziali installati è costituita da pannelli di tipo E.ON Aura 380W, costituiti da moduli tecnologicamente all'avanguardia. Questi pannelli, infatti, offrono prestazioni di alto livello, garantendo un rendimento fino al 97% per oltre 25 anni anche in condizioni di bassa luminosità. Con l'aggiunta di una batteria a lunga durata, l'impianto può coprire fino al 75% del consumo energetico annuale medio di una famiglia, monitorato tramite la piattaforma E.ON Home. Questo permette agli utenti di avere sempre i livelli di produzione e consumo energetico sotto controllo, diminuendo quindi gli sprechi energetici.

Complessivamente, il parco fotovoltaico di E.ON solo nel 2022 ha evitato l'emissione di 87.000 tonnellate di CO₂.

E.ON fornisce anche una vasta gamma di soluzioni per la casa, che includono sistemi di accumulo, impianti solari termici, caldaie ad alta efficienza energetica, climatizzatori, pompe di calore e wall box per la ricarica elettrica delle auto.

Le soluzioni business



Al fianco delle Piccole e Medie Imprese

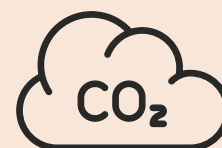
E.ON Italia affianca i clienti business nelle attività di efficientamento energetico, ben oltre il semplice approvvigionamento di elettricità e gas. Ha infatti sviluppato una gamma di soluzioni dedicate al segmento PMI con l'obiettivo di favorire la riduzione dei propri consumi e degli impatti ambientali.

E.ON Energy Audit è il primo passo per la valutazione delle soluzioni più efficaci e adatte al cliente: un servizio di analisi che individua le opportunità di ottimizzazione dei costi energetici e di riduzione dei consumi.

I sistemi fotovoltaici per le piccole imprese sono realizzati con pannelli Q CELLS 330w, caratterizzati dalla tecnologia Q.ANTUM DUO Z. Combinata con la configurazione delle celle a zero-gap, gli impianti consentono di aumentare l'efficienza del modulo di oltre il 20%. La struttura in alluminio, altamente tecnologica, assicura un'elevata resistenza agli agenti atmosferici, come neve e vento, e offre prestazioni ottimali in qualsiasi condizione meteorologica. Nel 2022, la potenza installata complessiva è pari a **7.181 kWp**.

Green Energy Solutions (GES)

Entro la fine del 2025, il parco fotovoltaico industriale di E.ON sarà completato da impianti da terra di taglia utility-scale, per una potenza elettrica nominale complessiva di **67 MWp**. A regime, tali impianti saranno cumulativamente in grado di garantire un risparmio di emissioni di CO₂ pari a **55.500 tonnellate l'anno**.



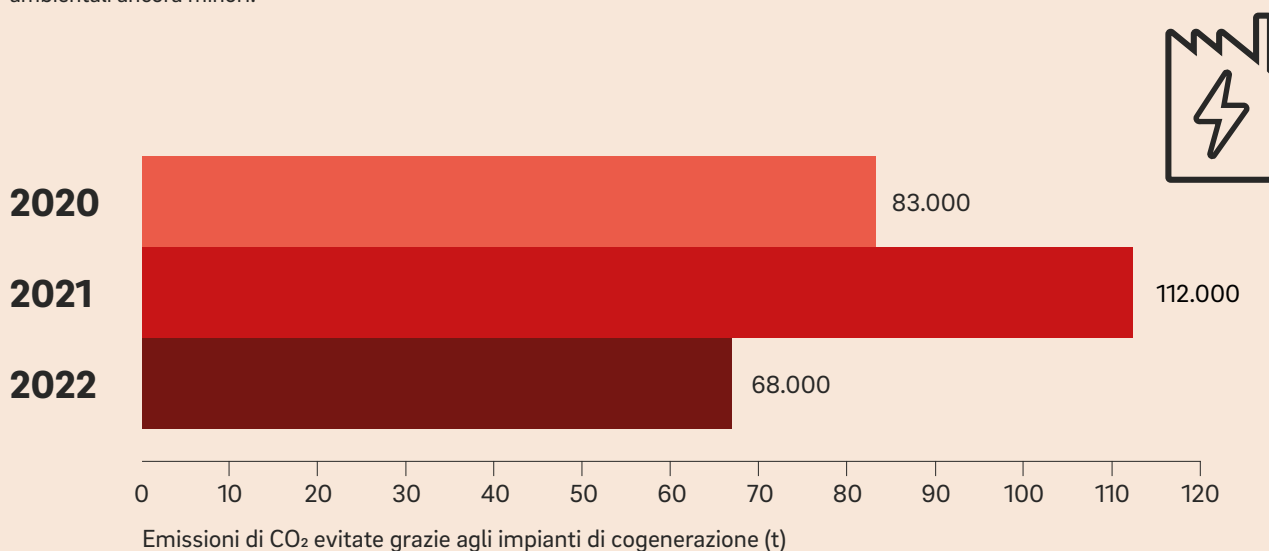
Partner delle grandi aziende italiane

Ogni anno, E.ON Italia offre servizi e progetti integrati alle grandi aziende partner, assicurando un risparmio medio dei costi energetici compreso tra il 20% e il 40%.

L'adozione di impianti di cogenerazione (CHP), ovvero la produzione combinata di calore ed energia elettrica rinnovabile, consente già oggi di contenere le emissioni di CO₂ connesse alle attività industriali. E.ON affianca le aziende costruendo e gestendo impianti CHP mentre è impegnata a sviluppare in parallelo delle soluzioni cogenerative che non richiedano l'utilizzo di gas e che possano progressivamente sostituire gli impianti in funzione.

Oggi E.ON gestisce impianti CHP per una potenza pari a 95 MWe e ha venduto 961.000 MWh di energia prodotta da cogenerazione ai propri clienti B2B¹. Nello specifico, E.ON ha fornito 493.000 MWh di energia elettrica, 425.000 MWh di energia termica, e 43.000 MWh di energia frigorifera, contribuendo ad evitare l'emissione di 68.000 t² di anidride carbonica.

Il calo registrato su tale indicatore nel triennio testimonia l'impegno di E.ON verso la proposta di soluzioni alternative, con impatti ambientali ancora minori.



Un esempio di tali soluzioni è rappresentato dall'**Hybrid Energy Service – un servizio di generazione solare combinata al CHP pensato per garantire un supporto nella riduzione dei costi e migliorare la sostenibilità ambientale**. Tramite un unico contratto di servizio pluriennale, E.ON fornisce energia ottenuta dalla cogenerazione e rinnovabile proveniente da impianti dedicati al cliente, progettati e dimensionati in funzione delle esigenze produttive, senza alcun investimento iniziale, permettendo di neutralizzare l'impronta di carbonio residua attraverso impianti rinnovabili aggiuntivi. **A fine 2022 E.ON ha implementato l'Hybrid Energy Service in un totale di 6 siti.**

Tra i servizi offerti da E.ON sono previsti anche sistemi di illuminazione efficiente. Questi consentono risparmi energetici fino al 70% grazie ad una luce più luminosa senza la necessità di sostituire l'impianto esistente, quindi migliorando la qualità dell'illuminazione, creando un ambiente più confortevole e riducendo i costi. Al pari del 2021, gli interventi svolti nel 2022 hanno coinvolto 377 distributori di benzina, per un risparmio di oltre 6.000 kWh l'anno.

Inoltre, il portfolio di soluzioni per il settore aziendale comprende anche sistemi per il recupero del calore e dei solventi dall'aria di produzione.

¹ "Business to Business Large"

² La riduzione delle emissioni di CO₂ evitate del 2022 rispetto al 2021 è dovuta all'effetto combinato dell'abbassamento del fattore di emissione della produzione elettrica nazionale dell'ISPRA e della congiuntura critica del mercato dell'energia. Infatti, con l'incremento dei prezzi dell'energia, alcuni impianti sono rimasti spenti per mesi a causa di alcune questioni contrattuali.

Energia per un futuro intelligente

A livello globale, oltre il 50% della popolazione vive oggi nelle aree urbane. Entro il 2045, la popolazione mondiale che vivrà nelle città aumenterà di 1,5 volte, raggiungendo i 6 miliardi³.

La decarbonizzazione dei centri urbani è un aspetto centrale per il raggiungimento degli obiettivi di riduzione delle emissioni europei e nazionali. Lavorare sui comportamenti e le scelte individuali è una delle leve più importanti nella lotta al cambiamento climatico e nella transizione energetica: gran parte delle emissioni cittadine dipendono dall'utilizzo energetico domestico e dai trasporti.



³ World Bank, Urban Development, 2023



Future energy home

La "Future energy home" è alimentata dall'energia verde: un'abitazione altamente tecnologica, costituita da materiali efficienti e dotata di pannelli solari fotovoltaici e una pompa di calore per convertire l'energia termica in acqua calda.

L'utilizzo di un termostato intelligente è fondamentale per la coordinazione e il controllo dei sistemi avanzati di accumulo dell'energia, dei climatizzatori A++ e della caldaia a condensazione, regolando autonomamente la temperatura in base ai consumi. Inoltre, la casa del futuro è dotata di una stazione di ricarica per i veicoli elettrici – colonnina wall box – che offre una ricarica veloce e all'avanguardia. Grazie alla funzione Load Management è in grado di regolare la potenza emessa in modo da evitare i sovraccarichi e ridurre il rischio di black-out.

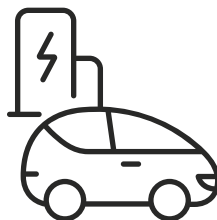


E-Mobility

Sono 3 i pilastri su cui si basa il concetto di città del futuro: il settore residenziale, il settore industriale e la mobilità. Per garantire un futuro sostenibile, è fondamentale che ciascuno di questi settori disponga degli strumenti necessari per promuovere l'efficienza energetica e la riduzione dei propri impatti ambientali. A questo scopo E.ON Italia si impegna nello sviluppo di soluzioni anche per la mobilità delle persone, sia all'interno che all'esterno delle mura delle città.

Un esempio di questo impegno sono gli **interventi di efficientamento energetico** portati avanti dall'azienda nel contesto del **Superbonus** nel settore residenziale, tra cui **l'installazione di colonnine per la ricarica dei veicoli elettrici**, la cui domanda – anche alla luce dei recenti sviluppi normativi – è in continuo aumento.

Allo stesso modo, E.ON prevede anche una soluzione di ricarica per le strutture ricettive, le aziende e le attività commerciali. E.ON DriveSmart consente di monitorare e gestire le flotte aziendali e fornire, allo stesso tempo, maggiore visibilità per i clienti sulle principali piattaforme dedicate. Nel 2022, sono state installate 560 nuove colonnine di ricarica per veicoli elettrici.

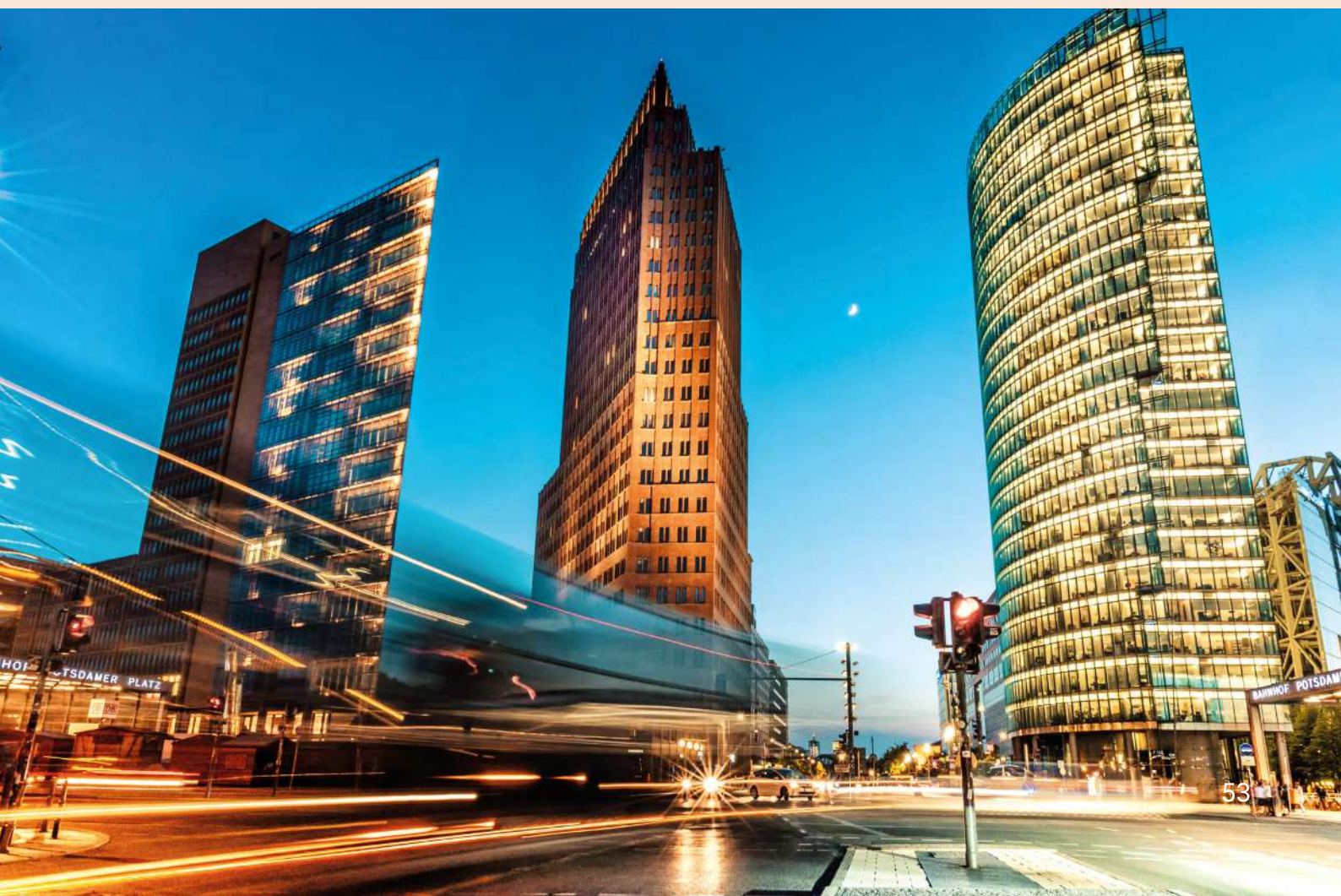


Un'Europa unita per un futuro energetico e sostenibile nelle città

L'iniziativa **City Energy Solutions del Gruppo E.ON** mira a rendere smart le città europee. **32 città prendono parte all'iniziativa** che si concentra **su tre principali aree di intervento**: fornire energia per il riscaldamento e il raffreddamento su larga scala, creare soluzioni di quartiere per le reti di distribuzione decentralizzate di gas ed elettricità e fornire soluzioni di fornitura energetica ed efficienza specifiche per il sito.

Nel 2020 E.ON ha introdotto in Germania il primo progetto basato su Ectogrid™, una rete chiusa a bassa temperatura in cui le pompe di calore e i dispositivi di raffreddamento in ogni edificio regolano le temperature in base alle necessità. Questo progetto è stato reso possibile grazie a una comunicazione attiva con aziende, costruttori, organizzazioni edilizie e amministrazioni locali. A seconda delle richieste degli altri edifici, ogni struttura distribuisce loro riscaldamento o raffreddamento extra durante questa procedura.

Il bilanciamento attivo dell'energia dell'intero sistema avviene grazie ad un Energy Center in grado di erogare energia anche rifornendosi da fonti primarie quando ce n'è bisogno, partendo da quelle più economiche e green possibili. Il sistema di bilanciamento recupera l'energia non utilizzata utilizzando un serbatoio di accumulo per ridurre la domanda di elettricità nelle ore di punta. Questa tecnologia, interamente elettrica, consuma molta meno energia rispetto alle tecniche di riscaldamento e raffreddamento convenzionali, con un risparmio tra il 50 e il 60%.





MIND – Milano Innovation District

Ectogrid™ è il fulcro del progetto MIND – Milano Innovation District, il primo distretto in Italia ad essere dotato di un sistema all'avanguardia per il riscaldamento e raffrescamento a emissioni zero.

Iniziata nel 2021 dopo l'ufficializzazione della joint venture di 25 anni tra E.ON Italia e Lendlease⁴, la collaborazione prevede un sistema di produzione, distribuzione e vendita di energia termica e frigorifera di MIND, oltre al trasferimento della sede centrale e degli uffici di E.ON in uno dei suoi edifici alimentato al 100% da fonti di energia rinnovabili, in linea con la visione di un futuro urbano a emissioni zero.

La joint venture culminerà nell'istituzione di una società ESCo – Energy Saving Company, che permetterà di collegare gli edifici attraverso un'ampia rete e soddisfare un fabbisogno complessivo annuale stimato pari a 52 GWh di raffreddamento e 39 GWh di riscaldamento, che permetterà un risparmio di circa 10.000 tonnellate di CO₂ all'anno, pari alle emissioni generate da 3.350 famiglie.

⁴ Gruppo internazionale del settore Real Estate e investimenti.

Reinventing Cities

Nel 2022, il Comune di Milano ha selezionato i vincitori del bando internazionale "Reinventing Cities" indetto da C40 – Cities, Climate Leadership Group, una rete globale di sindaci delle 100 principali città del mondo, uniti per affrontare la crisi climatica. Le città C40 si impegnano ad utilizzare un approccio inclusivo, scientifico e collaborativo per dimezzare la quota di emissioni entro il 2030, e contribuire a mantenere l'aumento delle temperature medie sotto la soglia di 1,5°C.

Il programma vede il coinvolgimento delle città nell'individuare siti di proprietà pubblica abbandonati o sottoutilizzati, pronti per essere valorizzati. Allo stesso tempo, i soggetti privati

– organizzati in team multidisciplinari – hanno il compito di presentare proposte per la riqualificazione dei siti, trovando soluzioni alle 10 sfide climatiche identificate tra cui efficienza energetica ed energia a basse emissioni e mobilità a bassa emissione.

Nel corso della seconda edizione del programma, la città di Milano ha individuato le zone di Ex Macello, Loreto, Nodo Bovisa, Crescenzago e Scalo Lambrate. **E.ON ha partecipato, come partner energetico dell'aggiudicatario REDO, a due di questi progetti**, ovvero Crescenzago ed Ex Macello.

Crescenzago – Green between: tessiture urbane

L'area di intervento è un'area di parcheggio di circa 15.000m². Il progetto prevede la realizzazione di una grande piazza del mercato e circa 360 alloggi abitativi, di cui il 75% in locazione a canone convenzionato destinati a giovani e famiglie, e corredato di aree destinate alla vita pubblica e commerciale al servizio della comunità al piano terra.

L'intervento edilizio punta a raggiungere la Carbon Neutrality con edifici che migliorano gli standard previsti per gli NZEB (Net-Zero Energy Buildings). Inoltre, i residenti avranno accesso all'app Redo, attraverso cui monitorare digitalmente l'impatto delle proprie attività quotidiane in termini di emissioni in atmosfera.

Si stima che le soluzioni di efficienza energetica ed energia a basse emissioni previste dal progetto di E.ON permetteranno una riduzione delle emissioni annuali pari a circa 39 tonnellate di CO_{2e}.

Ex Macello – ARIA

ARIA è il progetto di riqualificazione che vedrà come protagonisti i due padiglioni nord dell'Ex Macello in Zona Porta Vittoria – pronti per diventare la sede del nuovo Campus Internazionale IED – Istituto Europeo di Design. Con 30.000m² messi a disposizione di 4.500 studenti e uno studentato di 400 posti, ARIA non è solo un progetto di social housing: verrà creato un quartiere – che prenderà l'omonimo nome – capace di attrarre giovani e studenti, mettendo a disposizione opportunità lavorative, formative e di servizi.

Secondo le stime preliminari, le soluzioni offerte da E.ON permetteranno di evitare l'emissione di 371 tonnellate di CO_{2e} l'anno.

C.E.R. Comunità Energetiche Rinnovabili

Le Comunità Energetiche Rinnovabili si riferiscono ad un gruppo di soggetti - cittadini, Pubbliche Amministrazioni, attività commerciali e PMI - che decidono di unire le proprie forze per dotarsi di uno o più impianti condivisi per la produzione e l'autoconsumo di energia da fonte rinnovabile. E.ON crede fermamente che le Comunità Energetiche Rinnovabili siano una grande opportunità per il nostro Paese perché mirano a coinvolgere tutti i consumatori di energia e possono essere un valido strumento di contrasto alla povertà energetica e alla crescita delle energie rinnovabili. Nel 2022 E.ON ha definito un'**offerta specifica dedicata all'autoconsumo collettivo condominiale**, con taglie da 10 a 20 kWp e ha già firmato diversi contratti e iniziato la realizzazione dei sistemi di efficientamento energetico relativi.



Un futuro verde

**“Grazie all'energia,
possiamo alimentare
il futuro del nostro Pianeta”**





La nostra sfida

La crisi climatica richiede una risposta realistica.

Abbiamo il dovere di trovarne una che permetta di non lasciare nessuno indietro e non aumentare divari o disuguaglianze.



Ne parliamo con Andrea Giuliacci



Meteorologo italiano di fama nazionale, si è laureato in Fisica all'Università degli Studi di Milano e ha conseguito il dottorato in Scienze della Terra presso l'Università Federico II di Napoli. Dal 2013 è titolare della cattedra di Fisica dell'Atmosfera presso l'Università degli Studi di Milano Bicocca.

Ha presenziato a numerose conferenze e incontri pubblici per evidenziare le cause del cambiamento climatico e i suoi effetti sulla vita di tutti i giorni. Autore di diversi libri, collabora regolarmente con riviste settimanali e mensili di diffusione nazionale sul tema del cambiamento climatico e della meteorologia.

Come sta evolvendo il clima? Quali impatti è possibile aspettarsi alla luce delle recenti sfide?

Il cambiamento climatico non è solo una questione di percezione comune e sensazioni. È una realtà tangibile – purtroppo in rapido deterioramento. La scienza è riuscita ormai a dimostrare che l'uomo è il principale responsabile della trasformazione degli ecosistemi e del clima, in quanto contribuisce alla produzione massiva di emissioni dei cosiddetti gas serra – sostanze che contribuiscono, cioè, ad intrappolare in atmosfera il calore che di norma la Terra dissiperebbe nello spazio. Senza intervenire sulla produzione di questi gas, eventi climatici estremi e imprevedibili come quelli che si sono verificati in Emilia-Romagna saranno più comuni.

Le fonti rinnovabili rappresentano un alleato chiave. Consentono infatti di estrarre energia riducendo al minimo la produzione di gas serra. Per questo, si potrebbe affermare con ottimismo che dietro le crisi geopolitiche ed energetiche che stanno colpendo l'Europa e il mondo intero si nasconde in realtà un'opportunità. Le fonti di cui l'Europa vanta maggior disponibilità sono rinnovabili. Vento e sole, in particolare, non solo abbondano in tutto il Continente, ma possono anche aumentare la sicurezza e autonomia energetica, senza inquinare ulteriormente l'atmosfera. Insomma, quando sfruttiamo le energie rinnovabili, non bruciamo nulla, non impoveriamo il Pianeta e quindi inquiniamo molto meno. Più riusciremo ad integrarle nei nostri mix energetici nazionali, più benefici saremo in grado di trarre dal loro utilizzo.

D'altro canto, bisogna continuare ad essere realisti. Non è possibile immaginare una risposta alla sfida climatica che non si prefigga come obiettivo quello di non lasciare nessuno indietro. L'Unione Europea è in prima linea nella lotta al cambiamento climatico ed è importante che questa transizione non si focalizzi solo sull'ambiente. **Anche la dimensione sociale e quella economica giocano un ruolo fondamentale e richiedono di bilanciare e ponderare ogni scelta per evitare nuovi strappi.**

Quindi, anche alla luce dei traguardi raggiunti durante l'ultima COP, quale ruolo può giocare l'Europa nel combattere le disuguaglianze ambientali?

L'Europa sta svolgendo un ruolo trainante nella promozione di una transizione energetica che non sia solo sostenibile ma anche giusta. **È importante riconoscere che coloro che non dispongono di risorse e strumenti adeguati saranno sempre più vulnerabili alle conseguenze del cambiamento climatico** e le fasce di popolazione più fragili sono quelle che subiranno il maggior impatto. Affrontare questo problema richiede il coinvolgimento di tutti i settori e gli attori sociali – specialmente i giovani, che saranno gli adulti di domani.

In questa prospettiva, **lavorare con le scuole è fondamentale.** Solo lavorando sulla cultura dei cittadini di domani si può alimentare quella consapevolezza ambientale di cui oggi abbiamo tanto bisogno: educando oggi i più giovani, avremo dei cittadini di domani più consapevoli e più attenti all'impatto ambientale delle scelte che prenderanno, ma non solo.

Basta pensare all'impatto che ha avuto l'educazione scolastica, per esempio, in materia di raccolta differenziata per rendersi conto di quanto un bambino possa influenzare il modo di comportarsi della propria famiglia. E così, quando un tema non sembra rilevante per una generazione già matura, lavorare insieme ai loro figli o ai loro nipoti può rivelarsi la soluzione giusta per far entrare in casa determinati comportamenti virtuosi, come buttare una cartaccia nel cestino piuttosto che a terra.

In altre parole, occorre coltivare una responsabilità civica diffusa nell'utilizzo delle risorse e dell'energia, affinché diventi un comportamento normale e consapevole.

Esistono diverse strategie per la formazione e la sensibilizzazione sul tema ambientale, che possono completarsi reciprocamente. Ogni sforzo compiuto in questa direzione è prezioso, a condizione che le fonti di informazione siano autorevoli e affidabili. Anche qui, la scuola ha un compito essenziale: collaborare con aziende credibili e figure autorevoli fungendo da filtro critico per ciò che viene presentato agli studenti, affinché ricevano informazioni accurate e di qualità.

E invece come interagiranno i cittadini di oggi con il clima di domani?

Vivendo le conseguenze del cambiamento climatico sulla nostra pelle, ne diventiamo improvvisamente consapevoli. Lo dimostrano ad esempio gli eventi catastrofici che hanno interessato l'Emilia-Romagna o Brescia nell'ultimo periodo. Tuttavia, senza le informazioni necessarie o gli strumenti più appropriati per gestire questa complessità, trovare una soluzione è impossibile. **È qui che l'importanza della scienza si fa evidente: essa ci permette di porre le giuste domande e di cercare le risposte appropriate.**

Come accade per esempio con eterni dilemmi quali "meglio investire in interventi di mitigazione del cambiamento climatico o di adattamento?" oppure "meglio concentrarsi sull'educazione dei cittadini di domani o sulla sensibilizzazione di quelli di oggi?", è opportuno interrogarsi su dove risieda il punto di equilibrio che assicuri una stabilità di lungo periodo. È sempre una questione di bilanciamento, e il bilanciamento degli interessi è la principale vocazione della politica. Alla politica spetta infatti di sintetizzare le indicazioni della scienza con l'esigenza di sicurezza nel breve periodo ricercata dai cittadini. Solo attraverso questa combinazione equilibrata potremo creare un futuro sostenibile e resiliente.

Un futuro a emissioni zero

[GRI 302-1] [GRI 302-3] [GRI 302-4] [GRI 304-2] [GRI 305-1] [GRI 305-2] [GRI 305-3] [GRI 305-5]



1,66 TWh

l'energia green venduta
ai clienti finali nel 2022



760.000 t

le emissioni di CO₂ evitate
grazie all'energia verde venduta

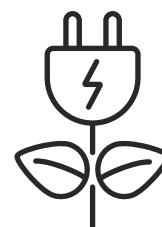


110.000

gli alberi piantati dal 2011 in Italia
grazie al progetto Boschi E.ON

Costruire un futuro più verde, oggi, è compito di tutti –

istituzioni, imprese e cittadini. Le energy company possono fare la differenza assumendo un ruolo proattivo nella promozione di modelli di business sostenibili e collaborando con cittadini e istituzioni per affrontare le sfide ambientali. Solo attraverso un impegno condiviso e un'azione concreta sarà possibile preservare il nostro Pianeta e garantire un futuro sostenibile per le generazioni a venire.



Verso il Net-Zero

E.ON Italia intende guidare la transizione ecologica.

Perciò, in linea con le scelte del Gruppo⁵, nel 2022 ha definito un **Piano di riduzione della CO₂ attraverso cui raggiungere la neutralità climatica entro il 2050 e un Piano per raggiungere le emissioni Net-Zero CO₂ entro il 2030** per le operazioni interne, con riduzione delle emissioni Scope 1, Scope 2 e delle emissioni legate alle attività operative.

Per tradurre l'ambizione in iniziative concrete, il Piano focalizza l'attenzione su 4 diverse categorie di emissioni, per ciascuna delle quali sono stati declinati dei target intermedi misurabili:

- **emissioni dirette** derivanti dalla combustione di carburante (Scope 1);
- **emissioni indirette** derivanti dal consumo di energia (Scope 2);
- **emissioni connesse alle attività operative** quali consumi delle sedi operative, mobilità aziendale (commuting, fleet company, business travel), billing, back office in outsourcing e servizi IT (includere in Scope 3);
- **emissioni prodotte dai clienti finali** attraverso l'utilizzo di energia elettrica, gas e cogenerazione (includere in Scope 3).

⁵ Il Gruppo E.ON si è impegnato a ridurre le emissioni Scope 3 del 50% entro il 2030 e del 100% entro il 2050, rispetto ai livelli del 2019. Le emissioni Scope 3 rappresentano una parte sostanziale dell'impronta di carbonio complessiva del Gruppo E.ON. Queste emissioni si verificano principalmente durante la generazione di energia che E.ON acquista e rivende, nonché nell'utilizzo del gas che E.ON commercializza.

	2019 (baseline)	2022	2025	2030	2050
Emissioni dirette (Scope 1)	3.897,5 tCO ₂	-25,8%	-50%	Net-Zero	Net-Zero
Emissioni indirette (Scope 2)					
Emissioni connesse alle attività operative (Scope 3)					
Emissioni prodotte dai clienti finali (Scope 3)	5,41 MtCO ₂	-36,3%	-35%	-50%	Net-Zero

Il Piano di riduzione rappresenta il culmine di un impegno costante messo in campo da E.ON, che le ha consentito già nel 2022 di ridurre del **25,8% rispetto al 2019 le emissioni di Scope 1, quelle di Scope 2 e quelle derivanti dalle attività operative.**

GRI 305-1 | Emissioni dirette di GHG (Scope 1) – GRI 305-2 | Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2) – GRI 305-3 | Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)

	2019	2020	2021	2022
Emissioni E.ON Italia	tCO₂	tCO₂	tCO₂	tCO₂
Scope 1 - gas riscaldamento uffici	32,66	39,35	48,28	37,35
Scope 2 - energia elettrica e servizi energetici	290,20	32,34	32,34	32,34
Scope 3 - fleet company, commuting, business travel, billing, back office, servizi IT	3.574,66	2.878,07	2.801,85	2.821,79
Totale	3.897,51	2.949,77	2.882,48	2.891,49
Δ% VS baseline	-	-24,3%	-26,0%	-25,8%

Nel corso dell'anno, infatti, l'azienda ha consolidato la **riduzione delle emissioni dirette (Scope 1) e indirette (Scope 2) grazie all'approvvigionamento delle proprie sedi operative di energia verde, oltre che trasferendo l'Headquarter nella nuova sede di Via dell'Unione 1 a Milano** – all'interno di un edificio efficiente, certificato LEED Gold e con una capacità di posti a sedere coerente con il modello di lavoro smart scelto da E.ON (-50% rispetto alla sede di Via Vespucci).

La riduzione complessiva delle emissioni di E.ON in Italia del 25,8%, è stata resa possibile anche grazie alla riduzione delle emissioni legate alla mobilità interna (-28,1% rispetto al 2019) ottenuta con la promozione dello smart working, al rinnovo delle convenzioni per l'utilizzo di mezzi pubblici, al consolidamento di una fleet company ibrida all'88% e alla riduzione delle distanze percorse per motivi di lavoro (-30% treni, -15,5% aerei). Infine, anche per quanto concerne le attività operative di billing, back office in outsourcing e servizi IT, E.ON ha stimato una riduzione del -17,3% delle emissioni, dovuta all'incremento del tasso di digitalizzazione della fatturazione (oggi al 51%) e al sistematico trend di riduzione delle emissioni di CO₂ osservato nei fornitori.



Digitalizzazione dei processi



Dal 2020, E.ON Italia ha intrapreso un percorso verso la digitalizzazione dei propri servizi, con l'obiettivo di offrire un'esperienza completamente dematerializzata e a basso impatto ai propri clienti.

Oggi quasi tutti gli sportelli di vendita proprietari e i Punti E.ON gestiti dai partner sono digitalizzati. Questo approccio consente ai clienti di gestire tutte le pratiche senza la necessità di supporto cartaceo. La firma digitale per la sottoscrizione dei contratti ne è un esempio: **nel 2022, circa 3,2 milioni di bollette, pari al 51% del totale, sono state emesse in formato elettronico, evitando così 383 tonnellate di CO₂.**

Inoltre, per incoraggiare i clienti a optare per la fatturazione elettronica, E.ON ha digitalizzato l'intero sistema di inserimento degli ordini e introdotto meccanismi di incentivazione.

Bollette emesse per tipologia e risparmio di CO ₂	2020	2021	2022
Bollette emesse in formato cartaceo	3.160.608	3.042.248	3.062.467
Bollette emesse in formato elettronico	2.490.179	2.800.683	3.242.964
Totale bollette emesse	5.650.787	5.842.931	6.305.431
Emissioni di CO ₂ evitate grazie alle bollette elettroniche (tonnellate)	280	301	383

Importanti risultati sono stati ottenuti anche grazie agli interventi di contenimento degli impatti prodotti dall'energia venduta ed erogata ai clienti finali: **le emissioni hanno raggiunto i 3,45 milioni di tonnellate di CO₂, il 36,3% in meno rispetto al 2019 (circa -1,96 milioni di tonnellate).**



	2019	2020	2021	2022
Emissioni Scope 3 E.ON Italia (Power, Gas, CHP)⁶	mln t CO_{2e}⁷	mln t CO_{2e}	mln t CO_{2e}	mln t CO_{2e}
Scope 3 – Acquisto energia elettrica venduta ai clienti finali	3,34	3,13	2,13	1,68
Scope 3 – Combustione di gas naturale venduto ai clienti finali	1,88	1,78	1,79	1,52
Cogenerazione	0,19	0,19	0,22	0,25
Totale	5,41	5,09	4,15	3,45
Δ% VS baseline	-	-5,9%	-23,3%	-36,3%

Per raggiungere gli obiettivi prefissati, **E.ON ha adottato strategie mirate all'aumento della fornitura di energia verde certificata (GO - Garanzia di Origine)**, ampliando l'offerta anche per il mercato B2B. Inoltre, sono state consolidate e promosse soluzioni energetiche sostenibili per i clienti finali, offrendo loro alternative a basso impatto ambientale. In particolare, sono state potenziate le soluzioni integrate per l'efficienza energetica e l'autoproduzione di energia verde nel settore industriale e urbano.



Energia 100% rinnovabile per i clienti E.ON

Attraverso l'offerta di servizi ed energia pulita, E.ON unisce la cura dell'ambiente alla soddisfazione dei clienti erogando energia sicura e soluzioni per il risparmio energetico e contribuendo alla preservazione dell'ambiente circostante.



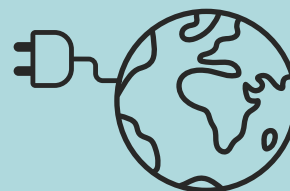
Anche nel corso del 2022, E.ON ha offerto ai suoi clienti **energia 100% da fonte rinnovabile**. Grazie a questa strategia di proposizione, la previsione di chiusura si attesta su **1,54 TWh di energia verde erogati ai clienti finali**, di cui **0,82 TWh verso i clienti industriali e 0,72 TWh verso i clienti residenziali**.

A consuntivo, la quantità di energia acquistata da E.ON, **certificata dal GSE (Gestore Servizi Energetici) con Garanzia d'Origine**, una certificazione che attesta l'origine rinnovabile delle fonti utilizzate dagli impianti qualificati, è stata pari a oltre **1,66 TWh di energia e ha così permesso di evitare l'emissione di 760.000 tonnellate di CO₂**.

⁶ Emissioni di CO₂ consolidate nel sistema di rendicontazione Gruppo E.ON.

⁷ mln t CO_{2e} è un'abbreviazione per milioni di tonnellate di CO₂ equivalente, ed è un'unità di misura utilizzata per quantificare le emissioni di gas serra. Rappresenta il valore numerico delle emissioni di CO₂, o di altri gas serra come il metano e l'ossido di diazoto, convertite in equivalenti di CO₂ in base al loro potenziale di riscaldamento globale.

Oltre l'energia, per il Pianeta



Per creare un futuro più sostenibile e salvaguardare il Pianeta, è fondamentale unire le forze e lavorare sinergicamente verso un obiettivo condiviso. E.ON Italia si impegna attivamente nel **coinvolgere i suoi clienti e dipendenti in iniziative** volte alla tutela dell'ambiente che ci circonda.

Un'Italia più verde, dai parchi alle città

Guidata dalla visione di un futuro sostenibile, E.ON si impegna per realizzare una trasformazione verde. Un esempio tangibile di questo impegno è rappresentato dal **progetto Boschi E.ON, un'iniziativa di forestazione di vasta portata** che si distingue come uno dei progetti, su questo tema, più ambiziosi mai intrapresi da un'azienda privata nel nostro Paese.

Avviato nel 2011, continua a crescere e a svilupparsi come un autentico bosco, **estendendosi oltre le riserve naturali e i parchi, abbracciando anche le città e le zone periurbane.**

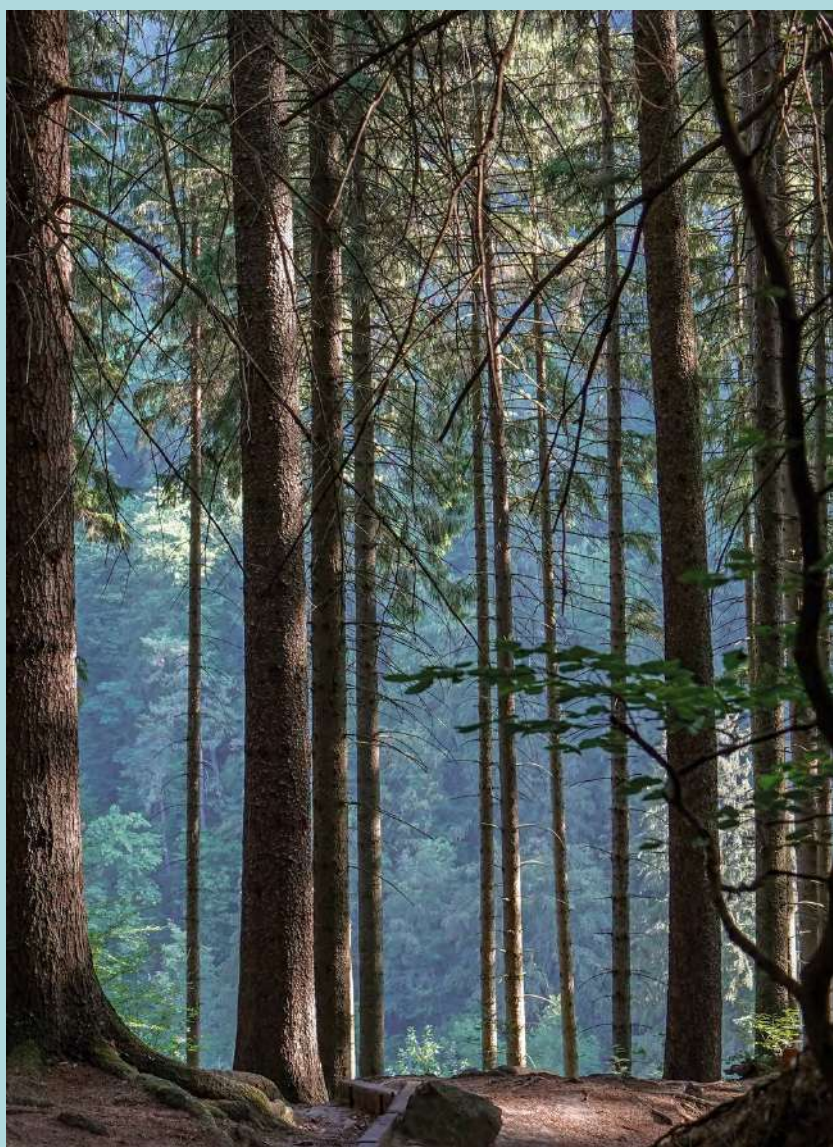
Nell'ambito della vendita di gas naturale ai clienti residenziali, E.ON ha sviluppato offerte commerciali che includono la piantagione di un nuovo albero nei cosiddetti Boschi E.ON, aree verdi urbane o periurbane, con nuovi alberi forestali di specie autoctone. Questa iniziativa mira a portare importanti benefici eco-sistemici al territorio, come l'assorbimento di CO₂, la riduzione delle isole di calore, la purificazione dell'aria e l'aumento della biodiversità.

Finora, grazie al progetto Boschi E.ON e alla collaborazione con partner specializzati, sono stati piantati, insieme ai clienti, oltre 110.000 nuovi alberi in Italia – 46 boschi in 9 regioni italiane con una superficie complessiva di 105 ettari, equivalente a 42 Piazze del Plebiscito di Napoli o 62 Piazze del Duomo di Milano. La scelta delle specie arboree è stata attentamente valutata in base alle caratteristiche e alla biodiversità di ciascun territorio. Si stima che **le aree rigenerate possano assorbire circa 76.000 tonnellate di CO₂**, pari alle emissioni di un'automobile che compie il giro della Terra sull'equatore per ben 10.000 volte.

Dal 2021, E.ON collabora con **Rete Clima**, Impresa Sociale no profit, che promuove azioni di Corporate Social Responsibility (CSR) e di decarbonizzazione, scelta quale partner tecnico-scientifico dell'azienda. Rete Clima affianca E.ON in tutte le fasi e operazioni relative alla contabilità carboniosa dell'azienda e al progetto di forestazione, **identificando le aree più adatte, selezionando attentamente le specie arboree**, determinando il momento ideale per la piantagione e garantendo una successiva **manutenzione accurata.**

Ogni intervento di forestazione è intrapreso con competenza, poiché le caratteristiche ecologiche dell'ambiente circostante sono tenute in massima considerazione così come le necessità delle comunità locali.

Nel 2022, in collaborazione con gli insegnanti e i bambini di alcune scuole locali nonché con le istituzioni del territorio, sono stati **piantati 7.225 nuovi alberi e arbusti** autoctoni nei seguenti **8 Comuni italiani**: Bagnatica (BG), Nova Milanese (MB), Torino, Lonato (BS), Vimercate (MB), Roncadelle (BS), Cazzago San Martino (BS) e Fano (PU).



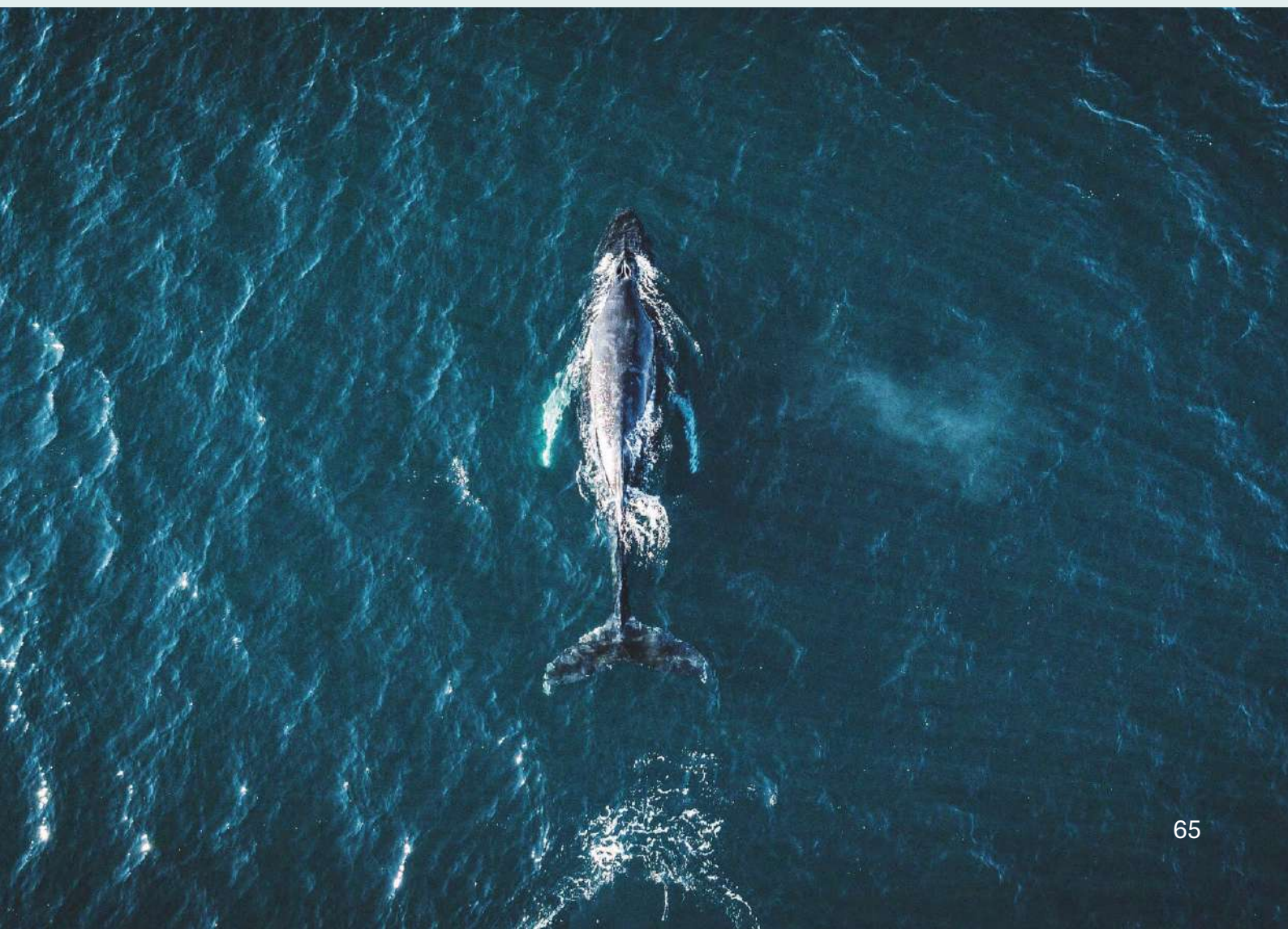
Energy4Blue, la sostenibilità in fondo al mare

Attraverso l'iniziativa Energy4Blue, E.ON Italia diffonde cultura in merito alla preservazione dei mari, delle spiagge e della fauna marina. L'azienda svolge un ruolo attivo nella protezione dell'ecosistema marino, attraverso azioni mirate di pulizia delle spiagge, dei fondali marini e delle coste italiane, oltre che nella cura e tutela delle specie animali protette.

Nel 2022, E.ON Italia ha consolidato la collaborazione avviata nel 2020 con l'UNESCO nel quadro del progetto **Save The Wave**. Questa partnership sostiene iniziative volte al ripristino della Posidonia oceanica, una pianta marina di fondamentale importanza per l'ecosistema e la produzione di ossigeno.

Nell'aprile 2022, con il supporto della Guardia di Finanza e della Polizia di Stato che hanno coordinato le operazioni del biologo incaricato, **sono state messe a dimora delle talee di Posidonia oceanica nel mare del Golfo di Mondello (PA)**, insieme ai ragazzi del Liceo Galileo Galilei di Palermo, coprendo un'area totale di 100 m², mentre a settembre il **progetto di riforestazione marina ha raggiunto le Isole Tremiti**, situate al largo delle coste pugliesi. Anche in questa area sono stati reimpiantati i rizomi della Posidonia oceanica che erano stati precedentemente scalzati, principalmente a causa degli ancoraggi delle imbarcazioni da diporto. Il primo sito di reimpianto nelle isole si trova

a nord-est degli scogli chiamati "I Pagliai". Qui sono state posizionate nuove porzioni di prateria marina ad una profondità compresa tra i 15 e i 17 metri. Il secondo sito si trova nel corridoio naturale formato dallo Scoglio del Cretaccio e dall'Isola di San Nicola, ad una profondità di 8 metri. Complessivamente, è stata reimpiantata la Posidonia oceanica su una superficie totale di 100 m², corrispondente a circa il 10% dell'area occupata da questo prezioso habitat nell'arcipelago delle Isole Tremiti, nella sua zona più sana e conservata.



E.ON Italia alla COP27: partnership per l'oceano e il clima

Nel 2022, E.ON Italia ha partecipato attivamente al dibattito sulla salute dei mari avviato in occasione della COP27 di Sharm-el-Sheik.

Il CEO Frank Meyer ha infatti preso parte al side-event "*Public-private partnerships at the ocean and climate nexus: from the society we have to the ocean-literate society*" realizzato **in collaborazione con IOC-UNESCO**, durante il quale sono stati discussi temi come la collaborazione tra pubblico e privato per promuovere una maggiore consapevolezza del legame profondo che esiste tra oceani e clima.

Durante la sua partecipazione, Frank Meyer ha rappresentato il punto di vista di un'azienda privata come E.ON, da sempre impegnata nel settore della sostenibilità, con un business orientato a progetti concreti per la tutela del nostro Pianeta. Ha sottolineato, in particolare, il valore della partnership con IOC-UNESCO per la salvaguardia della salute degli oceani, nel contesto del progetto Energy4Blue.

Nel corso del 2022, E.ON ha inoltre rinnovato il suo impegno al fianco del **Pronto Soccorso Tartarughe Marine di Filicudi Wildlife Conservation**. Questo centro si occupa del soccorso e della cura degli animali in difficoltà che vengono recuperati in mare a seguito dell'ingestione di plastiche o di strozzature causate da attrezzature da pesca abbandonate.

Sempre nel 2022, la collaborazione con l'associazione Filicudi Wildlife Conservation si è ampliata con il progetto educativo "**Discovery Turtle Beach**". Grazie a questo corso, i ragazzi nelle scuole possono apprendere sul campo cosa fare per salvaguardare le spiagge idonee alla deposizione delle uova delle tartarughe marine nelle Isole Eolie. Dal 2019, infatti, sono state identificate per la prima volta nelle Eolie aree di nidificazione della specie *Caretta*, oltre alle importanti zone di alimentazione e svernamento già conosciute. L'obiettivo è quindi proteggere queste potenziali zone di riproduzione e deposizione delle uova dalle interferenze causate dalle attività umane (come l'inquinamento luminoso, acustico, ecc.).

A testimonianza dell'impegno in prima linea per la salvaguardia degli ecosistemi marini, insieme a Legambiente, il 1° ottobre 2022, i dipendenti di E.ON Italia e le loro famiglie si sono riuniti sulla spiaggia di Genova Voltri per pulirla. **Nel corso di una sola giornata, grazie al progetto "Beach Litter", sono stati raccolti e rimossi oltre 293 kg di plastica e rifiuti abbandonati.**



Una supply chain verde e sicura

[GRI 403-1] [GRI 403-2] [GRI 403-3] [GRI 404-4] [GRI 403-5] [GRI 403-6] [GRI 403-7] [GRI 403-9] [GRI 407-1] [GRI 408-1] [GRI 409-1] [GRI 412-3]

La catena di fornitura rappresenta un ingrediente chiave per determinare le performance di sostenibilità di un'organizzazione.

E.ON Italia ha sviluppato un processo di valutazione delle prestazioni ESG (Environment, Social e Governance) della propria supply chain attraverso un questionario da sottoporre ai fornitori principali. Tale metodo consente di definire una matrice di priorità dei fornitori e definire requisiti adeguati alla riduzione delle emissioni di Scope 3, nonché di monitorare gli aspetti sociali e di governance lungo la catena del valore.

L'analisi condotta da E.ON Group dei **rischi associati alla violazione dei diritti umani** sulla propria catena di approvvigionamento – come, ad esempio, la presenza di lavoratori migranti, rischi per la salute e la sicurezza, carenza di competenze – ha messo in evidenza che E.ON Italia non è esposta a questi rischi e dunque non necessita di condurre ulteriori analisi.

E.ON e il processo Human Rights Due Diligence

Il Gruppo E.ON sta implementando un **processo di Human Rights Due Diligence** per garantire la conformità normativa alla legislazione tedesca.

Questo processo si basa sulla **valutazione sistemica e continua dei rischi legati ai diritti umani** lungo l'intera catena di fornitura dell'azienda. Attraverso la raccolta e l'analisi di informazioni dettagliate sui fornitori, E.ON è in grado di identificare potenziali violazioni dei diritti umani e di adottare le misure necessarie per prevenirle e mitigarle.

Il questionario viene **sottoposto a tutti i fornitori** – esistenti e nuovi – che **superano una soglia di spesa di €250k l'anno** ed è composto da **76 domande**, suddivise in **7 aree tematiche**: dati generali sulla società, le certificazioni possedute e gli audit effettuati, l'esistenza di procedure e politiche, le analisi di rischio condotte, la pratica di reporting, l'implementazione di meccanismi di governance e l'adozione di misure di prevenzione e mitigazione.

Modello di monitoraggio e gestione dei rischi degli appaltatori

E.ON Italia si avvale di una vasta rete di installatori e appaltatori che svolgono un ruolo fondamentale nella realizzazione e nella gestione degli impianti. L'azienda ha quindi scelto di adottare un approccio proattivo per la tutela della loro salute e la sicurezza sul lavoro.

E.ON si impegna a garantire che tutte le attività vengano svolte in conformità con gli standard di sicurezza più elevati per proteggere il benessere dei lavoratori presso i propri siti e prevenire incidenti o rischi per la salute.



Best Installer Safety Awards

Per promuovere una cultura della sicurezza e del rispetto delle tempistiche, incentivando gli installatori a mantenere standard elevati nelle loro attività, E.ON ha lanciato il programma "Best Installer Safety Awards". Il programma riconosce e premia gli installatori sulla base di diversi KPIs tra cui puntualità nella consegna della documentazione, i risultati ottenuti durante le Site Inspections e le azioni correttive necessarie per garantire il pieno rispetto normativo.

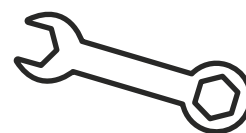
A marzo 2022, sugli oltre 90 installatori che hanno collaborato con E.ON, sono state nominate 3 squadre vincitrici.

Rilevare non conformità e valutare l'applicazione delle misure correttive ha richiesto una presenza costante sui siti. Nel corso dell'anno sono state effettuate oltre **740 ispezioni su circa 109 cantieri**: la maggior parte delle ispezioni si è tenuta in Lombardia (111), Veneto (103) e Friuli-Venezia Giulia (93).

Per sviluppare la graduatoria sono state fatte considerazioni sulla base dei KPIs più rilevanti, applicando delle penalità nel caso si siano rilevate condizioni di lavoro pericolose o non sicure. In più, durante la valutazione sono stati assegnati dei Bonus alle Società meritevoli che hanno implementato delle Best Practice e che hanno ottemperato in tempi brevi alle misure correttive richieste in conformità con la normativa sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro e in rispondenza alle Linee Guida e Procedure di E.ON.

La gestione degli installatori rappresenta una sfida a 360°, poiché richiede una **presenza costante sul campo** per garantire sorveglianza e controllo adeguati. Infatti, in quanto azienda responsabile, **E.ON ha il compito di assicurarsi che vengano adottate misure di sicurezza adeguate ad ogni livello della catena**, compresa la supervisione svolta dai contrattisti. Questo vuol dire per esempio valutare l'idoneità tecnico-professionale, monitorare quotidianamente le attività e controllare la documentazione relativa all'azienda e al personale impiegato. Per questo motivo E.ON ha sviluppato una procedura dedicata alla gestione degli installatori esterni (*contractors*) che prevede diverse fasi di controllo:

- **Valutazione dell'Idoneità Tecnico-Professionale (VITP)**, attraverso la verifica documentale per attestare l'abilitazione del contractor e la sua adeguatezza ad erogare il servizio richiesto.
- **Analisi predittiva**, svolta dall'installatore effettuando un sopralluogo sul sito d'interesse per analizzare i rischi attraverso una checklist fornita dalla funzione Operations di E.ON. La verifica di tutte le voci è funzionale all'organizzazione del lavoro (che tipo di attività verrà svolta, come sarà svolta, quali attrezzature sono più idonee, ecc.).



- **Last minute risk assessment**, svolto all'apertura del cantiere, per effettuare un'ultima verifica delle condizioni di lavoro e dei potenziali rischi e confermare le evidenze raccolte in fase di analisi predittiva. La valutazione finale viene certificata attraverso una Toolbox Talk⁹ tenuta dal preposto dell'azienda partner.
- **Site Inspection**, effettuata tramite audit durante lo svolgimento delle attività utilizzando un'apposita checklist sviluppata da E.ON per identificare eventuali *unsafe acts* o *unsafe conditions*. La verifica dell'operatività e della sicurezza avviene attraverso la valutazione di attrezzature e modalità di esecuzione, in linea con i requisiti normativi, e permette a E.ON di catalogare all'interno di un database dedicato le evidenze raccolte.

⁹ Brevi conferenze, chiacchierate informali, che vengono dirette tipicamente da capisquadra esperti e coinvolti nella gestione della sicurezza, al momento dell'inizio di un nuovo turno o prima dell'avvio di una qualche nuova attività.

E.ON Business Solutions: un impegno diffuso per la salute e la sicurezza nel settore energetico

E.ON Business Solutions (EBU) è una Business Unit internazionale che offre soluzioni energetiche integrate a operatori commerciali e industriali e alla Pubblica Amministrazione.

EBU è impegnata nello sviluppo del proprio business attraverso la realizzazione di nuovi progetti impiantistici. Questo comporta una importante crescita ma anche un aumento dei rischi e delle attività. Per far fronte a tali rischi e per governare tutti i processi, EBU ha costruito **una struttura in grado di garantire performance eccellenti in termini di Salute e Sicurezza e Ambiente per tutti i dipendenti, i contractors e gli stakeholder.**

Per poter gestire al meglio il rispetto dei principi di Salute e Sicurezza, è fondamentale che la gestione dell'HSSE sia parte del lavoro quotidiano. Per questo motivo EBU ha definito **ruoli e responsabilità**, prevedendo i Dirigenti delegati per la Sicurezza, i preposti e altre figure aggiuntive - *EBU Site Manager e Contractor Site Manager*, per garantire un presidio costante sulle attività.

Per poter gestire in maniera efficace i rischi, garantire la conformità legislativa e diffondere gli obiettivi e le politiche, **EBU integra gli aspetti HSSE in tutte le fasi dei progetti**, dall'analisi di fattibilità dei progetti all'analisi dei rischi dell'impianto e all'individuazione delle misure di prevenzione e protezione. EBU ha quindi sviluppato una **rete di partner**

affidabili con cui realizza e gestisce i propri impianti. L'obiettivo è quello di avere dei fornitori che condividano i principi e che siano pronti a collaborare per il raggiungimento degli standard prefissati.

Nel 2022, sulla scia delle iniziative già implementate, l'azienda ha adottato la Piattaforma SALTO KS (Keys as a service) – un **sistema di controllo degli accessi da remoto basato sul Cloud**, che offre soluzioni di gestione e controllo degli accessi senza la necessità di utilizzare chiavi fisiche o tradizionali. Questo sistema consente di **gestire gli accessi in modo sicuro e conveniente**, utilizzando dispositivi mobili come smartphone o tablet, consentendo funzionalità avanzate come la gestione remota degli accessi, la possibilità di assegnare permessi di accesso personalizzati e la registrazione dettagliata delle attività di accesso.

La piattaforma consente di **contingentare gli accessi agli impianti al solo personale qualificato, monitorare gli ingressi e identificare** - in modo univoco - **eventuali anomalie nel processo di gestione degli accessi**, applicando delle misure correttive atte a minimizzare i rischi associati allo svolgimento delle attività.

E.ON ha implementato queste funzionalità su **16 impianti** sui 34 gestiti e prevede di ampliare il progetto negli anni a venire.



Nota metodologica



Come nasce questo documento

[GRI 2-1] [GRI 2-2] [GRI 2-3] [GRI 2-5] [GRI 2-29]

La seconda edizione del Bilancio di Sostenibilità di E.ON Italia, redatto in maniera volontaria, si inquadra nell'impegno più ampio del Gruppo nel rendicontare il proprio ruolo nella transizione sostenibile. Il documento intende infatti raccontare in modo standardizzato, chiaro e trasparente per tutti gli *stakeholder* i risultati ottenuti in ambito ambientale, sociale ed economico.

Il presente documento adotta un perimetro di rendicontazione che include le diverse società operanti in Italia e, in particolare, E.ON Italia S.p.A., E.ON CDNE S.p.A., E.ON Energia S.p.A., E.ON Business Solutions S.r.l., Solar Energy Group S.p.A., Solar Service S.r.l. e corrisponde all'anno fiscale 2022 (1° gennaio – 31 dicembre).

Ove possibile, il Bilancio presenta un raffronto con i dati relativi ai due anni precedenti, in modo da monitorare le performance.

Il Bilancio di Sostenibilità 2022 di E.ON Italia è stato redatto ispirandosi ai **GRI Standards 2021** – i più diffusi standard in ambito di rendicontazione non finanziaria. I dati e le informazioni corrispondenti agli indicatori GRI sono indicati nel testo attraverso codici identificativi riportati tra parentesi quadre [GRI] sotto ciascun titolo. L'evidenza dei contenuti non è stata verificata da una società di revisione esterna.

La raccolta dei dati e la preparazione dei contenuti del documento sono stati realizzati in collaborazione con tutte le funzioni di E.ON Italia, ognuna per le attività di propria competenza, generando un flusso di informazioni completo e preciso che garantisce la solidità del metodo di rendicontazione adottato. La divisione aziendale **Sustainability (ESG) & Innovation** e, in particolare, l'area **Corporate Social Responsibility** hanno coordinato il progetto, garantendo un risultato organico ed uniforme.

La matrice di materialità 2022 di E.ON Italia

[GRI 2-29] [GRI 3-1] [GRI 3-2]

Rendicontare la sostenibilità secondo gli standard di reporting più diffusi significa fornire in modo trasparente ai propri stakeholder non solo le informazioni generali, utili a comprenderne le caratteristiche chiave di business di un'organizzazione, ma anche quelle specifiche relative agli impatti ambientali, economici e sociali più significativi.

Nel 2022, E.ON ha **aggiornato i propri temi materiali in linea con quanto richiesto dai nuovi GRI Standards 2021**, in vigore dal 1° gennaio 2023. Partendo dall'analisi di materialità svolta nel 2020, questo processo ha portato ad una ridefinizione sia dei temi che del loro ordine di priorità.

Sulla base di un'analisi del contesto di sostenibilità svolta anche a partire dalle priorità identificate da E.ON Group all'interno dell'Annual Report 2022, è stata stilata una **rosa di impatti positivi e negativi, attuali e potenziali, generati e subiti dalle proprie attività lungo la catena del valore**.

L'analisi è stata svolta recependo le prime indicazioni dell'Unione Europea sull'adozione di un approccio improntato alla **"doppia materialità"** - ossia che si focalizza tanto sugli impatti generati dalle attività di E.ON sul contesto esterno (materialità d'impatto) quanto su quelli subiti (materialità finanziaria) – misurandosi con i requisiti del futuro Standard unico europeo sviluppato dall'European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG). Tali impatti, una volta identificati,

sono stati oggetto di una **valutazione tecnica volta a definire la loro significatività** tramite un assessment della loro portata, perimetro, irrimediabilità e probabilità.

Il risultato di questa analisi ha portato a definire una lista di **17 temi rilevanti** che sono stati poi sottoposti ad un'analisi preliminare da parte di un gruppo di lavoro dedicato di E.ON Italia – la ESG Task force interfunzionale costituita nel corso dell'anno per favorire l'integrazione della sostenibilità all'interno di tutte le funzioni chiave – che ha validato le prime valutazioni fatte.

L'azienda ha inoltre testato i risultati nel corso di 5 incontri individuali con **esperti esterni** riconducibili a diverse categorie di portatori di interesse e selezionati sulla base della loro rilevanza rispetto alle attività di E.ON, conoscenza del business e del territorio in cui opera. In questa occasione è stata condivisa e discussa la lista di temi rilevanti e gli esperti ne hanno verificato la coerenza, fornendo input utili alla finalizzazione delle analisi.

Il punto di vista degli esperti



Paolo Viganò | Founder Rete Clima

“L’offerta di soluzioni energetiche sostenibili accessibili a tutti è un elemento fondamentale per la decarbonizzazione. Permettere l’adozione diffusa di strumenti energeticamente più efficienti può contribuire alla riduzione delle emissioni di gas serra, favorendo una transizione equa e condivisa”

Rossella Sobrero – Presidente Koinetica

“I temi sociali sono sempre passati in sordina e presi sottogamba, anche considerata la loro complessità. Ad oggi gli investitori valutano le imprese sulla base delle loro performance in materia di D&I: il presidio di queste questioni non è più un’opzione, ma un impegno fondamentale”



Maria Luisa Parmigiani – Head of sustainability and stakeholder management Unipol

“Sono i modelli decisionali che indirizzano la transizione. Per una società come E.ON è fondamentale porre l’attenzione sui temi della corporate governance per garantire un *decision making* responsabile e trasparente, allineato agli obiettivi di sostenibilità e aspettative dei propri stakeholder”

Marco Guaita – Partner PwC

“Il *customer journey* e la possibilità di offrire prodotti *tailor made* è una grande leva per il successo di un’azienda altamente digitalizzata come E.ON. Il continuo ascolto e la centralità del cliente permettono di sfruttare appieno le proprie potenzialità, e allo stesso tempo quelle dei propri utenti nella riduzione dei propri consumi”



Davide Chiaroni – Professore Politecnico di Milano

“Gli attori che operano nel settore dell’approvvigionamento energetico hanno il compito di chiedersi che ruolo possono avere nella mitigazione del cambiamento climatico e protezione della biodiversità. È solo attraverso una presa di consapevolezza dei propri impatti che si arriva ad adottare strategie e soluzioni veramente sostenibili”

Per recepire i riscontri raccolti, E.ON ha infine ingaggiato il neonato **Sustainability & Innovation Committee (S&I)** – il Comitato manageriale strategico responsabile di supervisionare le strategie aziendali di sostenibilità. Durante un workshop dedicato, i membri del S&I Committee hanno potuto condividere il proprio punto di vista sulle priorità per E.ON e confrontarsi sui feedback raccolti durante il processo. Il Comitato ha quindi sottoposto i risultati dell'analisi al CEO di E.ON Italia, Frank Meyer, il quale ha validato la rosa di 10 temi materiali su cui concentrare le attività di rendicontazione.

Priorità		Impatto		
		Basso	Medio	Alto
1°	Mitigazione del cambiamento climatico, tutela della biodiversità			
2°	Smart city, smart home, smart life			
3°	Soluzioni energetiche accessibili e condivise			
4°	Educazione al futuro e people engagement			
5°	Benessere, valorizzazione e sviluppo delle persone			
6°	Sustainable supply chain			
7°	Centralità del cliente			
8°	Diversità, inclusione e pari opportunità			
9°	Salute e sicurezza dei lavoratori			
10°	Corporate governance <small>Soglia di materialità</small>			
11°	Economia circolare			
12°	Affidabilità del servizio			
13°	Nuove generazioni, attraction e retention			
14°	Innovazione e trasformazione digitale			
15°	Sostegno alla comunità			
16°	Protezione dei dati e privacy			
17°	Comunicazione utile e trasparente			

Per ulteriori informazioni o domande, contattare ita_sustainability@eon.com

Indice dei contenuti GRI

Dichiarazione d'uso	Il Gruppo E.ON Italia ha presentato una rendicontazione ispirata agli Standard GRI (opzione "with reference to")
GRI utilizzati	GRI 1: Principi Fondamentali 2021
GRI Sector Standard(s)	Non applicabile

GRI Standard	Informativa	Collocazione / Omissioni
GRI 2: Informativa Generale 2021	2.1. L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione	
	2-1 Dettagli organizzativi	a. E.ON Italia S.p.A. b. SpA non quotata c. Via dell'Unione, 1 - 20121 Milano d. Altre sedi operative aperte al pubblico: https://www.eon-energia.com/configurations/sportelli.html
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità	§ Come nasce questo documento
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	a. Rendicontazione annuale b. Il periodo di rendicontazione del Bilancio di Sostenibilità va dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022 c. ita_sustainability@eon.com
	2-4 Revisione delle informazioni	Le informazioni presentate sono coerenti con il perimetro e le metodologie utilizzate per redigere il Bilancio di Sostenibilità 2021.
	2-5 Assurance esterna	Il presente documento non è sottoposto a revisione da parte di una società terza.
	2.2. Attività e lavoratori	
2-6 Attività, catena del valore e rapporti di business	§ Come nasce questo documento	
2-7 Dipendenti	a. Tabella successiva b. Tabella successiva c. i. secondo il numero di persone (Head Count) ii. alla fine del periodo di rendicontazione (Personale in forza al 31 dicembre di ciascun anno) d. L'impiego di lavoratori a tempo determinato è principalmente dovuto alla stagionalità che caratterizza alcune linee di business dell'azienda. Il contratto a tempo determinato oggi, in assenza di contratti di formazione lavoro, rappresenta il primo step del percorso di ingresso in azienda (per i profili non senior) che consente la reciproca valutazione prima di stabilizzare il rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Il motivo principale dell'impiego del lavoro part-time da parte dell'azienda è il risultato della cultura di caring aziendale che passa anche attraverso l'accoglimento delle richieste di part-time da parte dei lavoratori con l'obiettivo di una sempre migliore conciliazione tra vita privata e lavoro (work-life balance), insieme allo smart working rappresenta una misura di flessibilità a favore dei lavoratori. e. L'incremento dell'organico avvenuto nel corso del 2022 (+31 vs fine 2021) è riconducibile alla strategia aziendale di crescita e sviluppo del business ed è in linea con quanto avvenuto anche nel corso del 2021 (+62 vs fine 2020).	

Dipendenti [GRI 2-7]

A. Dipendenti per sesso e per regione Numero di persone / ETP	2020					2021					2022				
	Donne	Uomini	Altro*	N.R.	Totale	Donne	Uomini	Altro*	N.R.	Totale	Donne	Uomini	Altro*	N.R.	Totale
Nord	249	233	-	-	482	296	245	-	-	541	292	278	-	-	570
Centro	8	3	-	-	11	10	4	-	-	14	12	4	-	-	16
Sud e Isole	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0
Totale	257	236	0	0	493	306	249	0	0	555	304	282	0	0	586

* Tutti i dipendenti si sono riconosciuti nelle categorie maschili e femminili.

B. Dipendenti per contratto, sesso e per regione Numero di persone / ETP	2020														
	Nord					Centro					Sud e Isole				
	Donne	Uomini	Altro*	N.R.	Totale	Donne	Uomini	Altro*	N.R.	Totale	Donne	Uomini	Altro*	N.R.	Totale
Numero di dipendenti a tempo indeterminato	233	218	-	-	451	8	2	-	-	10	-	-	-	-	-
Numero di dipendenti a tempo determinato	16	15	-	-	31	0	1	-	-	1	-	-	-	-	-
Numero di dipendenti a ore non garantite	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Numero di dipendenti a tempo pieno	195	228	-	-	423	8	3	-	-	11	-	-	-	-	-
Numero di dipendenti a tempo parziale	54	5	-	-	59	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-

B. Dipendenti per contratto, sesso e per regione Numero di persone / ETP	2021														
	Nord					Centro					Sud e Isole				
	Donne	Uomini	Altro*	N.R.	Totale	Donne	Uomini	Altro*	N.R.	Totale	Donne	Uomini	Altro*	N.R.	Totale
Numero di dipendenti a tempo indeterminato	261	223	-	-	484	9	4	-	-	13	-	-	-	-	-
Numero di dipendenti a tempo determinato	35	22	-	-	57	1	0	-	-	1	-	-	-	-	-
Numero di dipendenti a ore non garantite	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Numero di dipendenti a tempo pieno	239	242	-	-	481	10	4	-	-	14	-	-	-	-	-
Numero di dipendenti a tempo parziale	57	3	-	-	60	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

B. Dipendenti per contratto, sesso e per regione Numero di persone / ETP	2022														
	Nord					Centro					Sud e Isole				
	Donne	Uomini	Altro*	N.R.	Totale	Donne	Uomini	Altro*	N.R.	Totale	Donne	Uomini	Altro*	N.R.	Totale
Numero di dipendenti a tempo indeterminato	256	250	-	-	506	11	4	-	-	15	-	-	-	-	-
Numero di dipendenti a tempo determinato	36	28	-	-	64	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-
Numero di dipendenti a ore non garantite	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Numero di dipendenti a tempo pieno	242	276	-	-	518	12	4	-	-	16	-	-	-	-	-
Numero di dipendenti a tempo parziale	50	2	-	-	52	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

GRI Standard	Informativa	Collocazione / Omissioni
	[...] 2.2. Attività e lavoratori	
GRI 2: Informativa Generale 2021	2-8 Lavoratori non dipendenti	<p>a. Tabella successiva</p> <p>b. i. secondo il numero di persone (Head Count)</p> <p>ii. alla fine del periodo di rendicontazione (Personale in forza al 31 dicembre di ciascun anno)</p> <p>L'unica fluttuazione significativa riguarda il numero di lavoratori somministrati (+15 vs 2021) dovuta all'inserimento di un numero significativo di risorse aggiuntive nell'ambito di un progetto speciale avviato nel corso del 2022 e correlato a specifiche linee di business, con l'obiettivo di formare figure tecnico-professionali non disponibili sul mercato.</p>

* Tutti i dipendenti si sono riconosciuti nelle categorie maschili e femminili.

Lavoratori non dipendenti [GRI 2-8]

a. Lavoratori non dipendenti Head count / Full Time Equivalent (FTE)	2020			2021			2022		
	n.	Relazione contrattuale	Mansione	n.	Relazione contrattuale	Mansione	n.	Relazione contrattuale	Mansione
Tipologia A	1	Tirocinante	-	4	Tirocinante	-	3	Tirocinante	-
Tipologia B	12	Somministrati	-	9	Somministrati	-	24	Somministrati	-
Tipologia C	4	Collaborazione Coord. Continuativa	-	0	Collaborazione Coord. Continuativa	-	0	Collaborazione Coord. Continuativa	-
Totale	17			13			27		

GRI Standard	Informativa	Collocazione / Omissioni
	2.3 Governance	
	2-9 Struttura e composizione della governance	§ Una governance responsabile
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	a. Il top management è nominato, previa selezione aperta, mediante condivisione e confronto all'interno dei Board Members. Per quanto riguarda i membri dei comitati, questi vengono scelti internamente all'azienda in funzione delle loro competenze e giusto confronto tra i promotori del comitato e il top management. b. Tra i vari criteri di selezione adottati dai Board Members rientrano tutti quelli dai punti i. - iv., come anche dimostra il percorso intrapreso in E.ON che ha portato alla nomina a partire dal 1° aprile 2023, proprio per essere maggiormente allineati agli obiettivi strategici, di due nuovi Board Members interni alla branch, di cui una donna e un uomo.
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	§ Una governance responsabile
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	§ Una governance responsabile
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	§ Una governance responsabile
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	§ Una governance responsabile
GRI 2: Informativa Generale 2021	2-15 Conflitti d'interesse	§ Una governance responsabile
	2-16 Comunicazione delle criticità	§ Una governance responsabile
	2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	Il top management è altamente qualificato per background formativo e professionale ed è costantemente supportato da specialisti in materia sia dipendenti dell'azienda che consulenti esterni. Un esempio è rappresentato dal dipartimento Sustainability & Innovation che costantemente sviluppa e ricerca soluzioni di business sostenibile avvalendosi anche delle competenze del Green Manager. Altro esempio è rappresentato dal Sustainability & Innovation Committee che, tra gli altri, ha lo scopo di affiancare il board nelle informative e consultazioni relative ai temi della sostenibilità.
	2-18 Valutazione delle performance del massimo organo di governo	a. La sostenibilità è parte integrante del business di E.ON Italia. In generale, l'implementazione efficace di una strategia di sostenibilità necessita il supporto attivo dell'intera leadership dell'Organizzazione. Per incoraggiare e premiare questo sostegno, una parte della retribuzione variabile dei funzionari e dirigenti è determinata dal raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità da parte loro e della loro unità. Gli obiettivi, che variano a seconda dell'unità, sono espressi in metriche quantitative, ad esempio misurando la fedeltà dei clienti attraverso una loro valutazione dei servizi. I membri del Management Board hanno obiettivi annuali individuali per la performance di sostenibilità di E.ON in aree quali la riduzione delle emissioni di carbonio, la sicurezza sul lavoro, la fedeltà dei clienti e la diversità sul posto di lavoro. b. Le valutazioni vengono svolte per i Vertici del top management da un executive team centrale che opera a livello di gruppo E.ON SE e prevede una <i>salary review</i> . La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata nel corso dell'anno e questo perché il contesto in cui ci si muove è soggetto a sviluppo dinamico. Ciò anche permette di valutare tempo per tempo lo sviluppo delle strategie di sostenibilità dell'azienda. c. L'analisi delle valutazioni si riflette su scelte e opportunità di business e § Una governance responsabile

GRI Standard	Informativa	Collocazione / Omissioni
	[...] 2.3 Governance	
	2-19 Norme riguardanti le remunerazioni	a. I membri del massimo organo di governo non sono remunerati per le nomine a tali cariche. Ricevono retribuzione fissa e variabile secondo quanto stabilito dalla normativa in tema di Contrattazione collettiva, relativamente al loro livello. Non sono previsti bonus pensioni. b. Sono presenti dei target relativamente alla retribuzione variabile stabiliti individualmente e per funzioni di lavoro. I membri del Management Board hanno obiettivi annuali individuali per la performance di sostenibilità di E.ON in aree quali la riduzione delle emissioni di carbonio, la sicurezza sul lavoro, la fedeltà dei clienti e la diversità sul posto di lavoro.
	2-20 Procedura di determinazione della retribuzione	La retribuzione di parte degli apicali è stabilita da un comitato centrale di gruppo di cui non fa parte il Board Management; l'azionista di riferimento è il socio unico E.ON SE.
	2.4. Strategia, politiche e prassi	
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	§ Un'Italia più verde, dai parchi alle città
	2-23 Impegno in termini di policy	§ Una governance responsabile Per maggiori informazioni si invita a consultare: https://www.eon-energia.com/content/dam/eon/eon-energia/images/images-newai/chi-siamo-e-sostenibilita/documents/Codice%20di%20condotta.pdf
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	§ Una governance responsabile
	2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	§ Una governance responsabile § Una supply chain verde e sicura
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	§ Una governance responsabile
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	Non si sono verificati episodi di non conformità a leggi e regolamenti durante il periodo di rendicontazione.
	2.5. Coinvolgimento degli stakeholder	
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	§ Come nasce questo documento
	2-30 Contratti collettivi	Il 100% dei dipendenti è coperto da accordi collettivi di contrattazione.
	3. Temi materiali	
	3-1 Processo di determinazione di temi materiali	§ Come nasce questo documento
	3-2 Elenco dei temi materiali	§ Come nasce questo documento
	3-3 Gestione dei temi materiali	§ Come nasce questo documento
	Mitigazione del cambiamento climatico, tutela della biodiversità	
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	§ Un futuro a emissioni zero
GRI 302: Energia 2016	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	Tabella successiva

Consumi energetici interni all'organizzazione [GRI 302-1]⁹

Consumi interni di energia (Gj)	2020	2021	2022
Consumi di energia diretti	5.635,40	6.852,04	8.393,91
Gas naturale uso riscaldamento sedi	755,71	927,16	717,35
Benzina	1.674,33	4.267,27	6.998,46
Consumi gasolio fleet company	3.205,36	1.657,60	678,10
Consumi di energia indiretti	2.174,67	2.429,68	2.542,01
Energia elettrica da fonti rinnovabili	1.553,53	1.808,55	1.920,87
Stima dei consumi di gas servizio energetico	621,14	621,14	621,14
Totale	7.810,07	9.281,72	10.935,92

GRI Standard	Informativa	Collocazione / Omissioni
GRI 304: Biodiversità 2016	304-2 Impatti significativi di attività, prodotti e servizi sulla biodiversità	§ Oltre l'energia, per il Pianeta
GRI 305: Emissioni 2016	305-1 Emissioni dirette di GHG (gas effetto serra) in CO ₂ equivalenti - Scope 1	§ Verso il Net-Zero
	305-2 Emissioni indirette di GHG (gas effetto serra) in CO ₂ equivalenti - Scope 2	§ Verso il Net-Zero
	305-3 Altre emissioni indirette di GHG (gas effetto serra) in CO ₂ equivalenti - Scope 3	§ Verso il Net-Zero
	305-5 Riduzione di gas ad effetto serra GHG in CO ₂ equivalenti	§ Verso il Net-Zero
Soluzioni energetiche accessibili e condivise		
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	§ Un futuro a emissioni zero
Educazione al futuro e people engagement		
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione del tema materiale	§ Insieme verso il futuro
Benessere, valorizzazione e sviluppo delle persone		
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione del tema materiale	§ Hybrid working e benessere
GRI 202: Presenza sul mercato 2016	GRI 202-1: Rapporti tra il salario standard di un neoassunto per genere e il salario minimo locale	a. Tabella successiva b. I lavoratori non dipendenti (somministrati) che effettuano attività dell'organizzazione vengono remunerati sulla base dei salari minimi previsti dai CCNL applicati alle società presso cui prestano servizio. c. I salari minimi locali (minimo contrattuale previsto da CCNL per i livelli più bassi utilizzati) variano tra le sedi operative perché non viene applicato lo stesso CCNL a tutte le ragioni sociali. d. Milano: sede di lavoro principale dei dipendenti di E.ON in Italia. San Daniele del Friuli: sede di lavoro principale dei dipendenti di Solar Energy Group e Solar Service. Massazza: sede di lavoro principale dei dipendenti E.ON CDNE.

⁹ La variazione dei dati presentati nel presente documento rispetto al Bilancio di Sostenibilità 2021 è dovuta ad un cambiamento metodologico di calcolo e di perimetro.

Rapporti tra il salario standard di un neoassunto per genere e il salario minimo locale [GRI 202-1]

a. Rapporto salario neoassunti e salario minimo	Milano		San Daniele del Friuli	
	Uomo	Donna	Uomo	Donna
	148%	115%	141%	106%

GRI Standard	Informativa	Collocazione / Omissioni
[...] Benessere, valorizzazione e sviluppo delle persone		
GRI 202: Presenza sul mercato 2016	GRI 401-1: Nuove assunzioni e turnover	§ Hybrid working e benessere
GRI 401: Occupazione 2016	GRI 401-2: Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	a. Tabella successiva b. Tabella successiva

Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato [GRI 401-2]

a. Benefit standard	Milano	San Daniele del Friuli	Massazza
Assicurazione sulla vita	Sì	No	No
Assistenza sanitaria	Sì	Sì	Sì
Copertura assicurativa in caso di disabilità e invalidità	Sì	Sì	Sì
Congedo parentale	Sì	Sì	Sì
Contributi pensionistici	Sì	Sì	Sì
Partecipazione azionaria	No	No	No
Assistenza Fiscale	Sì	Sì	Sì
Buoni pasto	Sì	Sì	Sì
Convenzione trasporto pubblico	Sì	No	No
Buoni carburante	Sì	Sì	Sì
Welfare	Sì	Sì	Sì
Vaccinazione Antinfluenzale	Sì	Sì	Sì

GRI Standard	Informativa	Collocazione / Omissioni
[...] Benessere, valorizzazione e sviluppo delle persone		
GRI 401: Occupazione 2016	GRI 401-3: Congedo parentale	a. Tabella successiva b. Tabella successiva c. Tabella successiva d. Tabella successiva e. Tabella successiva

Congedo parentale [GRI 401-3]

Congedo parentale	2020			2021			2022		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
b. Dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	0	16	16	0	13	13	0	7	7
c. Dipendenti rientrati a lavoro dopo il congedo parentale	0	15	15	0	13	13	0	7	7
d. Dipendenti rientrati a lavoro e che sono tali nei 12 mesi successivi	0	15	15	0	13	13	0	7	7
e. Tasso di rientro	93,75%			100%			100%		
e. Tasso di retention	100%			100%			100%		

GRI Standard	Informativa	Collocazione / Omissioni
[...] Benessere, valorizzazione e sviluppo delle persone		
GRI 402: Relazioni tra lavoratore e management 2016	GRI 402-1: Periodo minimo di preavviso per cambiamenti operativi	a. Tabella successiva b. In base alla tematica oggetto di cambiamento operativo si osserva quanto previsto dalla legge.

Periodo minimo di preavviso per cambiamenti operativi [GRI 402-1]

a. Settimane minime di preavviso	2020	2021	2022
Numero di settimane di preavviso comunicate ai dipendenti	4	4	4

GRI Standard	Informativa	Collocazione / Omissioni
[...] Benessere, valorizzazione e sviluppo delle persone		
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	GRI 404-1: Ore medie di formazione annua per dipendente	a. Tabella successiva

Ore di formazione annuali per dipendente [GRI 404-1]

a. Ore di formazione annuali per dipendente	2020		2021		2022	
	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna
Dirigenti	5	4	30	21	8	13
Quadri	2	3	20	21	13	26
Impiegati	1	1	13	12,5	10	10
Operai	0	0	0	0	0	0

GRI Standard	Informativa	Collocazione / Omissioni
[...] Benessere, valorizzazione e sviluppo delle persone		
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	GRI 404-2: Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	a. Tabella successiva b. Tabella successiva

Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione [GRI 404-2]

a./b. Elenco dei programmi di formazione								
2020			2021			2022		
Tipologia	Contenuto	Ore	Tipologia	Contenuto	Ore	Tipologia	Contenuto	Ore
Aggiornamento	Corso Energy Market	20	Aggiornamento	Agile Digital Days	4	Aggiornamento	Business English	150
Aggiornamento	Corso IVA Nazionale ed Estera	8	Aggiornamento	Change Leadership Program - Leading Change	36	Aggiornamento	Economical and Financial Skills: Financial Statement for Everyone	12
Aggiornamento	Corso Tecnico - IFRS9 + Operational excellence	16	Aggiornamento	Communication & Presentation Skills	12	Aggiornamento	Communication & Presentation Skills	12
Aggiornamento	Inglese	30	Aggiornamento	Customer Centricity ed. 1	8	Aggiornamento	Economical and Financial Skills advanced (corso per dirigenti)	18
Aggiornamento	Kick Off Talent	4	Aggiornamento	Digital Days - Business Analysis	12	Aggiornamento	Leadership Academy: Enabling	9

a./b. Elenco dei programmi di formazione								
2020			2021			2022		
Tipologia	Contenuto	Ore	Tipologia	Contenuto	Ore	Tipologia	Contenuto	Ore
Aggiornamento	Step 1 - Kick Off Change Leadership Program	4	Aggiornamento	Digital Days - Digital Collaboration	12	Aggiornamento	Leadership Academy: Engagement	9
			Aggiornamento	Digital Days - Future of Work	12	Aggiornamento	Leadership Academy: Future of Work	12
			Aggiornamento	Digital Days - Inspirational Talk with MIP	3	Aggiornamento	Mentoring Kick off (mentee)	1
			Aggiornamento	Enabling Performance	12	Aggiornamento	Mentoring Kick off (mentor)	4
			Aggiornamento	Engagement: coinvolgere, valorizzare e far crescere le risorse	12	Aggiornamento	Negotiation and Conflict Resolution	12
			Aggiornamento	Inglese	90	Aggiornamento	Problem Solving & Decision Making	8
			Aggiornamento	Negotiation and conflict resolution	12	Aggiornamento	Project Management	16
			Aggiornamento	Problem solving and decision-making ed. 1	12	Aggiornamento	Talent: complexity management	6
			Aggiornamento	Project Management	16	Aggiornamento	Talent: Inspirational and empathic Leadership	8
			Aggiornamento	Stoccaggio Gas: Trarre valore dallo stoccaggio come asset strategico per un approvvigionamento più flessibile	8	Aggiornamento	Talent: Strategy navigation 1	4
			Aggiornamento	Talent Program 2020 Behavioural Nurthuring: People Management	8	Aggiornamento	Talent: Strategy navigation 2	4
			Aggiornamento	Talent Program 2020 Behavioural Nurturing Self-Leadership	8	Aggiornamento	Talent: Strategy navigation 3	4
			Aggiornamento	Talent Program 2020 Behavioural Nurturing: Resilience and Influencing skills	6	Aggiornamento	Talent: Strategy navigation 4	4
			Aggiornamento	Talent Program 2020 Behavioural Nurturing: Solution Finding & Decision Making	8	Aggiornamento	Talent: Think on your feet	12
			Aggiornamento	Talent Program 2020 Managerial Energizer - Inspirational & Empathic Leadership	9	Aggiornamento	Team coaching coltiva	3
			Aggiornamento	Talent Program 2020 Managerial Energizer Self-Leadership	12	Aggiornamento	Team coaching high potential	3
			Aggiornamento	Talent Program 2020 Managerial Energizer: Complexity Management	8	Aggiornamento	Team Collaboration	12
			Aggiornamento	Talent Program 2020 Managerial Energizer: Resilience & Influencing skills	8	Aggiornamento	Time Management	12
			Aggiornamento	Talent Program 2020: Inspirational Talk	12			
			Aggiornamento	Talent Program 2021: Self-Leadership	12			
			Aggiornamento	Teams Digital Days	1,5			
			Aggiornamento	Training PI	12			

GRI Standard	Informativa	Collocazione / Omissioni
[...] Benessere, valorizzazione e sviluppo delle persone		
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	GRI 404-3: Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	a. Tabella successiva

Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale [GRI 404-3]

a. Valutazione dei dipendenti (%)*	2020		2021		2022	
	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna
Dirigenti	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Quadri	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Impiegati	63%	35%	62%	41%	66%	47%
Operai	0%	0%	0%	0%	0%	0%

*Il sistema di valutazione delle Performance è utilizzato solo per i dipendenti di E.ON Italia, E.ON Energia e E.ON Business Solutions.

GRI Standard	Informativa	Collocazione / Omissioni
Sustainable supply chain		
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione del tema materiale	§ Una supply chain verde e sicura
GRI 407: Libertà di associazione e contrattazione collettiva 2016	GRI 407-1: Attività e fornitori in cui il diritto alla libertà di associazione e contrattazione collettiva può essere a rischio	a. Tabella successiva

Attività e fornitori in cui il diritto alla libertà di associazione e contrattazione collettiva può essere a rischio [GRI 407-1]

a. Violazione o rischio per i diritti dei lavoratori	2022	
	Tipo di attività	Fornitore
Italia	CHP	106
Italia	DT Infrastructure	21
Italia	External Workforce	23
Italia	Lighting	16

GRI Standard	Informativa	Collocazione / Omissioni
[...] Sustainable supply chain		
GRI 408: Lavoro minorile 2016	GRI 408-1: Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro minorile	Tabella successiva

Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro minorile [GRI 408-1]

b. Rischio di lavoro minorile	2022	
	Tipo di attività	Fornitore
Italia	CHP	106
Italia	DT Infrastructure	21
Italia	External Workforce	23
Italia	Lighting	16

GRI Standard	Informativa	Collocazione / Omissioni
[...] Sustainable supply chain		
GRI 409: Lavoro forzato o obbligatorio 2016	GRI 409-1: Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro forzato o obbligatorio	a. Tabella successiva

Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro forzato o obbligatorio [GRI 409-1]

a. Attività e fornitori a rischio	2022	
	Tipo di attività	Fornitore
Italia	CHP	106
Italia	DT Infrastructure	21
Italia	External Workforce	23
Italia	Lighting	16

GRI Standard	Informativa	Collocazione / Omissioni
[...] Sustainable supply chain		
GRI 412: Valutazione del rispetto dei diritti umani 2016	GRI 412-3: Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro forzato o obbligatorio	a. Tabella successiva b. Contratti in essere relativi a fornitori con valore contrattuale superiore al mio €. Con clausole su diritti umani si intende che il fornitore ha compilato il questionario diritti umani e /o fornito certificazione.

Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro forzato o obbligatorio [GRI 412-3]

a. Accordi di investimento e contratti significativi	2022
Totale accordi e contratti (n)	161
Totale accordi e contratti che includono clausole relative ai diritti umani (n)	8
Percentuale di accordi e contratti che includono clausole relative ai diritti umani (%)	5%

GRI Standard	Informativa	Collocazione / Omissioni
Centralità del Cliente		
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione del tema materiale	§ Il cliente al centro
GRI 417: Marketing ed etichettatura 2016	GRI 417-2: Episodi di non conformità in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi	Nel triennio non si sono verificati episodi di non conformità.
	GRI 417-3: Episodi di non conformità in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi	Nel triennio non si sono verificati episodi di non conformità.
Diversità, inclusione e pari opportunità		
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione del tema materiale	§ Il valore dell'unicità
GRI 405: Diversità e Pari opportunità 2016	GRI 405-1: Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	a. § Una governance responsabile b. Tabella successiva

Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti [GRI 405-1]

b. Dipendenti	2020			2021			2022		
	Uomini	Donne	Altro*	Uomini	Donne	Altro*	Uomini	Donne	Altro*
Dirigenti	35	8		35	7		39	7	
Quadri	72	37		69	33		81	36	
Impiegati	112	212		130	266		138	261	
Operai	17			15			24		

b. Dipendenti	2020			2021			2022		
	< 30 anni	30 - 50	> 50	< 30 anni	30 - 50	> 50	< 30 anni	30 - 50	> 50
Dirigenti		36	7		33	9		34	12
Quadri		91	18		84	18		92	25
Impiegati	37	234	53	59	62	275	61	268	70
Operai		15	2	1	13	1	3	20	1

GRI Standard	Informativa	Collocazione / Omissioni
Salute e Sicurezza dei lavoratori		
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione del tema materiale	§ Una supply chain verde e sicura
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-1: Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	§ Una supply chain verde e sicura
	403-2: Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	§ Una supply chain verde e sicura
	403-3: Servizi di medicina del lavoro	§ Una supply chain verde e sicura
	403-4: Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	§ Una supply chain verde e sicura
	403-5: Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	§ Una supply chain verde e sicura
	403-6: Promozione della salute dei lavoratori	§ Una supply chain verde e sicura
	403-7: Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	§ Una supply chain verde e sicura
	403-8: Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	§ Una supply chain verde e sicura
	403-9: Infortuni sul lavoro	a. Tabella successiva b. Tabella successiva c. i. I pericoli sono determinati attraverso la VDR ottemperando all'art.28 del D.Lgs.81/08 ii. nessun pericolo ha causato incidenti/infortuni per gli anni valutati iii. azioni di formazione / informazione, utilizzo dei DPC/DPI specifici e sorveglianza durante le attività sono alla base per la riduzione / eliminazione dei rischi.

* Tutti i dipendenti si sono riconosciuti nelle categorie maschili e femminili.

Infortuni sul lavoro [GRI 403-9]

a. Infortuni sul lavoro dipendenti (n)	2020	2021	2022
Infortuni registrabili	0	0	0
Tasso di infortuni	0%	0%	0%
di cui decessi	0	0	0
Tasso di decessi	0%	0%	0%
di cui con gravi conseguenze	0	0	0
Principali tipologie di infortuni	0	0	0
Ore lavorate (n)	884.462	802.496	847.496

b. Infortuni sul lavoro non dipendenti	2020	2021	2022
Infortuni registrabili	0	0	0
Tasso di infortuni	0%	0%	0%
di cui decessi	0	0	0
Tasso di decessi	0%	0%	0%
di cui con gravi conseguenze	0	0	0
Principali tipologie di infortuni	0	0	0
Ore lavorate (n)	1.476	395.506	561.486

GRI Standard	Informativa	Collocazione / Omissioni
[...] Salute e Sicurezza dei lavoratori		
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-10: Malattie professionali	a. N/A b. N/A c. i. I pericoli sono determinati attraverso la VDR ottemperando all'art.28 del D.Lgs.81/08 ii. nessuno iii. azioni di formazione / informazione, utilizzo dei DPC/DPI specifici e sorveglianza durante le attività sono alla base per la riduzione / eliminazione dei rischi.
Corporate Governance		
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione del tema materiale	§ Una governance responsabile
GRI 205: Anticorruzione 2016	205-1 Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione	§ Una governance responsabile
	205-2 Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	Nel 2022, il 100% dei dipendenti è stato raggiunto da programmi di comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione.
	205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	Nel 2020, 2021 e 2022 non sono stati accertati episodi di corruzione e di conseguenza non è stata intrapresa alcuna causa nei confronti della società e dei dipendenti.
GRI 206: Comportamento anticoncorrenziale 2016	206-1 Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche	Nel 2020, 2021 e 2022 non sono stati accertati episodi di anti-concorrenzialità, antitrust o pratiche monopolistiche.
GRI 307: Compliance ambientale 2016	307-1 Non conformità con leggi e normative in materia ambientale	Nel 2020, 2021 e 2022 non sono state rilevate non conformità con leggi e normative in materia ambientale.
GRI 419: Compliance socioeconomica 2016	419-1 Non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica	Nel 2020, 2021 e 2022 non sono state rilevate non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica.

Scopri di più sul sito:
eon-energia.com

E sui social



e.on



E.ON Italia



E.ON



eon_italia



EON Italia