



Coltivare connessione,
rigenerare futuro.

it's on us

Il Bilancio di Sostenibilità 2024 racconta un anno di impegno concreto per costruire un futuro più equo, rigenerativo e interconnesso. In un mondo che cambia, la sostenibilità non è solo una responsabilità aziendale: è una scelta collettiva che coinvolge persone, comunità e territori.

“Coltivare connessione, rigenerare futuro” è il filo conduttore che guida il nostro agire: una visione condivisa che unisce innovazione, cura per l'ambiente e attenzione alle persone.

Con questo documento, redatto secondo i più elevati standard internazionali di rendicontazione non finanziaria, offriamo ai nostri stakeholder una lettura trasparente dei risultati raggiunti e degli obiettivi che ci poniamo per i prossimi anni.

Perché ogni traguardo è il frutto di connessioni autentiche, e ogni energia che rigenera nasce da un impegno comune.

WE SUPPORT



KNOWLEDGE PARTNER
Amapola Srl Società Benefit

PROGETTO GRAFICO A CURA DI
Mamma Mia ADV

Finito di realizzare
Giugno 2025

La transizione energetica *è il nostro faro*



Luca Conti,
CEO E.ON Italia

Cari stakeholder,

con la pubblicazione del nostro Bilancio di Sostenibilità 2024, desideriamo offrire una visione chiara e trasparente del cammino intrapreso, degli obiettivi raggiunti e delle responsabilità che guidano il nostro agire quotidiano.

Il 2024 è stato un anno di trasformazioni decisive per il settore energetico. In uno scenario globale segnato da crisi energetiche e climatiche, e da importanti evoluzioni normative, E.ON Italia ha riaffermato con forza la propria visione: essere leader credibile e responsabile della transizione energetica, promuovendo un cambiamento che sia insieme sostenibile, digitale e, soprattutto, equo.

La transizione energetica resta il nostro faro. Perché sia davvero efficace, però, deve andare oltre l'innovazione tecnologica e accompagnarsi a una trasformazione digitale profonda e consapevole, capace di rendere le infrastrutture energetiche più efficienti, flessibili e vicine ai bisogni concreti di persone e territori. Al tempo stesso, deve essere una transizione socialmente sostenibile: un'opportunità reale per tutti, non un privilegio per pochi. È in questa prospettiva che il concetto di "affordability" assume per noi un significato cruciale: rendere il cambiamento accessibile a famiglie, imprese e comunità significa trasformare i principi della sostenibilità in scelte concrete, alla portata di tutti.



Promuoviamo l'efficienza energetica come leva strategica per un sistema non solo più sostenibile, ma anche più resiliente e competitivo. Contenere la spesa resta una priorità per famiglie e imprese, ma il nostro impegno va oltre: proponiamo un nuovo modo di vivere l'energia, basato sulla riduzione dei consumi e su un miglioramento tangibile della qualità della vita. Offriamo soluzioni su misura, pensate per adattarsi alle esigenze di ciascun cliente e favorire comportamenti più consapevoli.

Questo approccio ci ha accompagnato anche nel 2024, anno in cui abbiamo superato la soglia del milione di clienti serviti in Italia. Un traguardo significativo, reso possibile anche dall'assegnazione di un lotto per il Servizio a Tutele Graduali, che ha rafforzato la nostra presenza sul territorio e il nostro ruolo nella liberalizzazione del mercato elettrico. Una crescita che porta con sé una responsabilità crescente: offrire a un numero sempre maggiore di persone servizi affidabili, accessibili e sostenibili.

In un contesto sempre più aperto e competitivo, crediamo infatti che il vero cambiamento passi da una scelta informata. La nostra sfida è far sì che i clienti riconoscano il valore delle proposte green, non solo per il prezzo competitivo, ma per il contributo concreto che offrono alla sostenibilità. Per questo investiamo con convinzione nella comunicazione e nella valorizzazione delle opzioni più virtuose, affinché ciascuno possa sentirsi protagonista della transizione.

Nel 2024 abbiamo consolidato il nostro impegno con progetti concreti: dalla riqualificazione energetica di strutture socio-sanitarie all'Autoconsumo Collettivo nei condomini, fino allo sviluppo di Comunità Energetiche Rinnovabili insieme a cittadini e imprese.

Ma soprattutto, anche quest'anno abbiamo coinvolto oltre 22.000 studenti nei progetti attivi nelle scuole del territorio, contribuendo a diffondere una cultura dell'energia più consapevole e responsabile tra le nuove generazioni. E con il progetto Boschi E.ON, abbiamo



superato i 135.000 alberi piantati, puntando con determinazione all'obiettivo dei 150.000 entro il 2025.

Questo slancio verso l'esterno si riflette anche all'interno della nostra organizzazione. Nel 2024 abbiamo presentato i nostri DE&I Advisor, un gruppo di colleghe e colleghi che hanno scelto volontariamente di contribuire alla costruzione di una cultura aziendale più inclusiva. Attraverso il loro impegno promuoviamo formazione continua, ascolto attivo e dialogo costruttivo, valorizzando le differenze come risorsa.

A questo si affianca il lancio nel 2025 del nostro Manifesto del Linguaggio Ampio, ulteriore espressione dell'attenzione crescente verso l'equità, l'inclusione e il benessere delle nostre persone, che restano al centro del nostro percorso.

Bigger. Better. Greener.

Con queste parole, che sintetizzano la nostra ambizione, confermiamo gli impegni assunti lo scorso anno: un percorso di miglioramento continuo, orientato alla qualità del servizio e alla soddisfazione dei clienti, alla creazione di valore per i territori e gli investitori, e alla generazione di impatti positivi, duraturi e sostenibili per l'ambiente e la società.

Continuiamo a fare la nostra parte, con determinazione e responsabilità. Perché far funzionare una nuova energia – oggi più che mai – tocca a noi.

*Luca Conti,
CEO E.ON Italia*

Sommario



Chi siamo: la nostra identità

| | |
|--|-----------|
| Il Gruppo E.ON | 10 |
| E.ON Italia: identità, strategia e posizionamento | 11 |
| I numeri principali del 2024 | 12 |
| • I risultati economico-finanziari | 13 |
| Governance e sistemi di gestione | 15 |
| • Corporate governance | 15 |
| • I sistemi di gestione e di presidio del rischio | 17 |
| Una supply chain verde e sicura | 18 |
| Ne parliamo con Mara Panajia | 19 |

La visione che ci guida

| | |
|---|-----------|
| La tripla transizione: energetica, digitale, sociale | 22 |
| • Una nuova energia per le persone e per il Pianeta | 22 |
| • Le 10 priorità ESG di E.ON Italia | 23 |
| FOCUS: Nature.ON – la strategia per la natura del Gruppo | 26 |
| Ne parliamo con Stefano Epifani | 27 |

Il cliente e il territorio al centro

| | |
|---|-----------|
| In ascolto del cliente | 31 |
| • Le iniziative del 2024 | 31 |
| Un dialogo attraverso tutti i canali | 33 |
| • La qualità del nostro Contact Center: un impegno confermato anche nel 2024 | 34 |
| L'impegno per i clienti business | 35 |
| • Zero.ON: la piattaforma per il calcolo delle emissioni a disposizione dei clienti | 35 |
| Comunità Energetiche e Autoconsumo Collettivo | 36 |
| • Il progetto Italconcia | 36 |
| • Autoconsumo Collettivo da rinnovabili | 37 |

| | |
|--|-----------|
| Educazione e progetti con il territorio | 38 |
| • Il progetto Scuole E.ON | 38 |
| • Il sostegno di E.ON a progetti di solidarietà nel territorio | 39 |

| | |
|--|-----------|
| Ne parliamo con Andrea Pusateri | 41 |
|--|-----------|

Il nostro impegno per il Net Zero

| | |
|--|-----------|
| Verso il Net Zero | 45 |
| • Digitalizzazione delle bollette | 46 |
| Biodiversità e territorio | 47 |
| • La strategia Nature.ON e il caso applicativo dei Boschi E.ON | 47 |
| • Energy4Blue | 48 |

Le nostre persone

| | |
|---|-----------|
| Le persone di E.ON | 50 |
| • Strumenti per la valorizzazione dei talenti | 51 |
| • Benessere organizzativo e nuovi modelli di lavoro | 51 |
| L'impegno per la formazione | 52 |
| • Un ecosistema formativo integrato | 52 |

| | |
|--|-----------|
| Salute, sicurezza e benessere: la nostra priorità | 54 |
| • Una cultura condivisa della sicurezza | 54 |
| • La sicurezza dei contractor | 55 |
| • E.ON Energy Infrastructure Solutions | 57 |

| | |
|---|-----------|
| Inclusivi per scelta | 58 |
| • Strategia Diversity, Equity & Inclusion fondata su dati e ascolto | 58 |
| • Misurazione costante | 58 |
| • Cosa abbiamo fatto nel 2024 | 59 |
| • Partnership e formazione continua | 60 |

| | |
|-----------------------------------|-----------|
| Ne parliamo con Igor Šuran | 61 |
|-----------------------------------|-----------|

Nota metodologica

| | |
|---------------------------------|-----------|
| Indice dei contenuti GRI | 65 |
|---------------------------------|-----------|





Chi siamo:
***la nostra
identità***

Il Gruppo E.ON

Il Gruppo E.ON figura tra i principali protagonisti del settore energetico europeo, offrendo un ventaglio di servizi che spaziano dalla gestione e sviluppo delle reti di distribuzione e delle infrastrutture fino alla fornitura di soluzioni tecnologicamente avanzate per l'energia. Con sede centrale a Essen, in Germania, E.ON è presente nei principali indici azionari, tra cui il DAX, l'indice delle società a elevata capitalizzazione tedesche, e l'Euro Stoxx 600 Utilities.

In un mondo dell'energia sempre più distribuito, digitale e decarbonizzato, il Gruppo – grazie a una comunità di oltre **76 mila dipendenti** – consente ai propri 47 milioni di clienti di elettricità e gas di accelerare i propri percorsi di transizione offrendo una vasta gamma di soluzioni verdi, innovative e su misura. A conferma di questo approccio, grazie all'impegno condiviso nel 2024 il Gruppo ha registrato un fatturato di circa **80 miliardi di euro**. Guidato da una strategia fondata su crescita, sostenibilità e digitalizzazione, E.ON lavora ogni giorno per far funzionare una nuova energia: più accessibile, condivisa e generativa.

Per tradurre questa strategia in azioni concrete, il Gruppo punta a:



Ridurre le emissioni di Scope 1 e 2 del **75% entro il 2030 e del 100% entro il 2040** (rispetto al 2019) e a ridurre le emissioni Scope 3 del **50% entro il 2030 e del 100% entro il 2050** (rispetto al 2019).



Proteggere la **salute e la sicurezza** dei lavoratori, dei colleghi, dei clienti e dei partner.



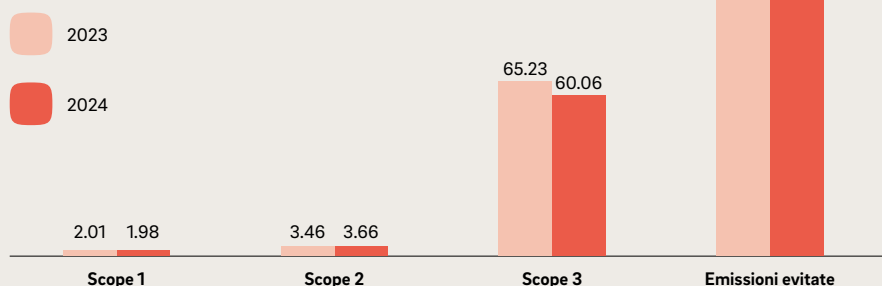
Creare uno **spazio di lavoro** in cui i dipendenti possano prosperare e sviluppare il proprio talento e le proprie capacità.



Allineare la **quota di donne in posizioni executive** alla quota complessiva del **32% di dipendenti donne entro il 2031**.

| Riduzione emissioni CO ₂ E.ON Group (Baseline 2019) | 2030 | 2040 | 2050 |
|---|-----------------------------|------|------|
| Scope 1 e 2 | Dal 50% al 75% ¹ | 100% | - |
| Scope 3 | 50% | - | 100% |

Carbon Footprint di E.ON
milioni di tonnellate di CO₂



¹-50% si riferisce all'obiettivo SBTi di E.ON convalidato per il 2030, in linea con un percorso di 1,5°C, il -75% si riferisce all'ulteriore ambizione aziendale di E.ON. Science Based Targets ha confermato gli obiettivi di E.ON per la riduzione delle emissioni di CO₂. E.ON è esplicitamente impegnata a raggiungere l'obiettivo di 1,5°C dell'Accordo sul clima di Parigi.

E.ON Italia: identità, strategia e posizionamento



In Italia, E.ON è tra i protagonisti principali del mercato energetico e, grazie a soluzioni all'avanguardia e ad alta efficienza, affianca ogni anno oltre **un milione di clienti** nel percorso verso un utilizzo più intelligente e sostenibile dell'energia, diventando un vero e proprio facilitatore di cambiamento.

Guidata da una visione orientata alla crescita, alla sostenibilità, alla digitalizzazione e alla connessione tra le persone, E.ON persegue l'obiettivo di tutelare il Pianeta e rendere l'energia verde accessibile a tutti, riducendone al minimo l'impronta ecologica: sfide ambiziose che possono essere raggiunte solo con l'impegno di ciascuno. L'impegno è aiutare i clienti a sfruttare al meglio il mercato libero dell'energia, puntando su risparmio in bolletta, indipendenza energetica e servizi aggiuntivi a valore aggiunto.

Nel 2024, E.ON Italia ha erogato circa **4,5 TWh di energia elettrica** di cui **1,95 TWh di energia da fonti rinnovabili con Garanzie d'Origine** (in aumento del **22% rispetto al 2023**) e ha offerto e installato migliaia di soluzioni energetiche efficienti a clienti residenziali, business e alla Pubblica Amministrazione.

E.ON Italia sviluppa offerte su misura per clienti residenziali, business e pubblici, che spaziano dalla fornitura "chiavi in mano" di impianti fotovoltaici alla promozione della mobilità elettrica, fino all'implementazione di interventi di efficientamento energetico.

Inoltre, l'azienda si distingue nell'innovazione delle soluzioni per la smart home, progettando e installando sistemi tecnologicamente avanzati di riscaldamento, raffreddamento e termoregolazione intelligente per assicurare ai clienti il massimo comfort.

Nel triennio 2022-2024, E.ON Italia, nell'ambito delle vendite ai clienti residenziali di soluzioni efficienti per la casa - la Future Energy Home - ha installato, cumulativamente, più di 46.000 soluzioni per rendere più efficienti le case degli italiani. Di queste, 9.500 sono impianti fotovoltaici residenziali "chiavi in mano". Le altre soluzioni comprendono pompe di calore, batterie di accumulo, impianti solari termici, caldaie/boiler e wall box per la ricarica di auto elettriche. A queste soluzioni efficienti vanno aggiunti i numerosi impianti di climatizzazione installati per migliorare il comfort e la vivibilità delle famiglie.

Questo è stato reso possibile grazie all'impegno di **658 collaboratori operanti attraverso cinque società**.

Le principali società del Gruppo E.ON in Italia:

E.ON Italia S.p.A.

E.ON Energia S.p.A.

E.ON Energy Infrastructure Solutions S.r.l.

E.ON Super Solar S.p.A.

E.ON Technical Service S.p.A.



Anche nel 2024 E.ON è stata premiata da EUPD Research come **Top Brand PV Installer Italy**, posizionandosi tra le top 1% aziende a livello nazionale nel settore fotovoltaico.

La certificazione Top Brand PV Installer è tra le più riconosciute e prestigiose a livello internazionale nel settore fotovoltaico e attesta la leadership E.ON nella fornitura e installazione di impianti fotovoltaici in Italia. Questo riconoscimento, inoltre, attesta l'importante network di partner di E.ON, frutto di un rapporto solido di fiducia e collaborazione con numerose aziende che supportano le attività di installazione di impianti fotovoltaici su tutto il territorio italiano.



I numeri principali del 2024

La visione che ci guida



46.000

soluzioni efficienti installate nel triennio nelle case dei clienti



9.500

gli impianti fotovoltaici residenziali installati nel triennio, parte delle 46k soluzioni efficienti



>1 Milione

di clienti serviti

Il cliente e il territorio



175.000

visitatori presso i Punti E.ON



22.000

studenti coinvolti nel Progetto Scuole E.ON



550.000

euro investiti in progetti per le comunità

Il nostro impegno per il Net Zero



-31,3%

di riduzione delle emissioni di Scope 1 e 2 e di quelle derivanti dalle attività operative, rispetto al 2019



970.000

tonnellate di CO₂ evitate grazie all'Energia verde fornita



135.000

alberi piantati dal 2011 in 61 aree verdi grazie al Progetto Boschi E.ON

Le nostre persone



658

le nostre persone



>4500

le ore di formazione



1.240

le ore di volontariato



I risultati economico-finanziari

Nell'esercizio 2024 la crescita economica globale è rimasta molto modesta, il conflitto in corso tra Russia e Ucraina, che dura da oltre due anni, e le tensioni crescenti in Medio Oriente hanno continuato ad ostacolare o ritardare il recupero dell'economia globale. Il mercato dell'energia, in cui ha operato E.ON Italia nell'ultimo anno, è stato simile a quella dell'eurozona, seppur nel corso dell'esercizio 2024 in Italia i consumi di energia sono addirittura tornati a crescere. Dopo i significativi aumenti dei prezzi delle commodities, dal 2023, nonostante il difficile contesto, è registrata un'inversione del trend e il prezzo medio dell'energia elettrica si è ulteriormente ridotto attestandosi comunque a livelli doppi rispetto a quelli pre-Covid.

Nonostante il contesto geo-politico complesso e sfidante, la performance di E.ON Italia è stata molto positiva con un fatturato intorno ai 2 miliardi di euro, nel perimetro considerato, in riduzione del 19% rispetto all'anno precedente e un margine operativo lordo in Italia di 152 milioni di euro, in leggera diminuzione. Questo risultato positivo è stato raggiunto sia grazie alla fornitura di energia che alle soluzioni energetiche offerte ai clienti residenziali e alle piccole e medie aziende. L'azienda è impegnata a mantenere questi servizi accessibili ai clienti, nonostante il cambiamento normativo abbia comportato una inevitabile contrazione dei volumi di vendita in ambito solutions.

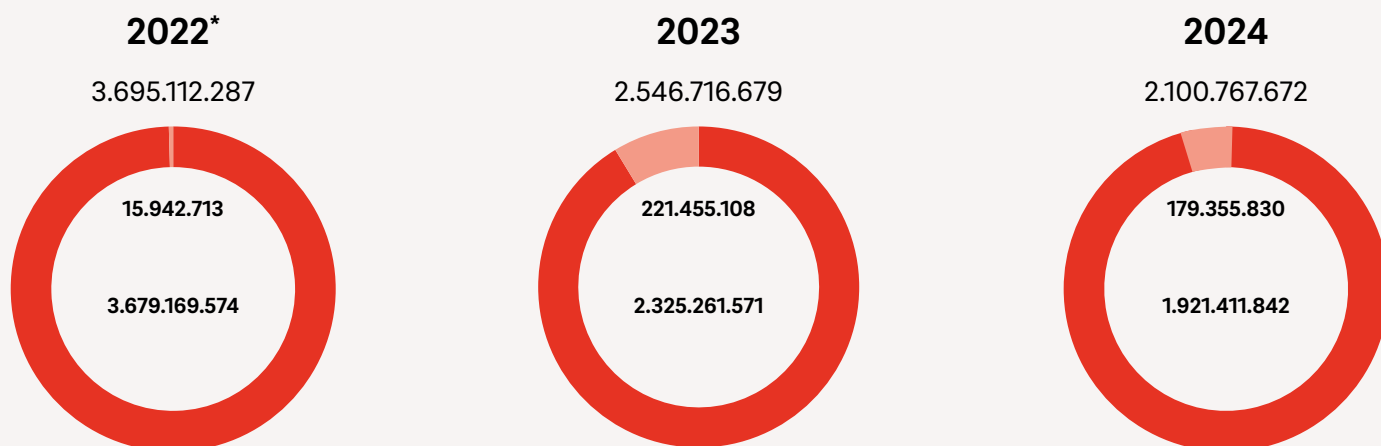
| Risultati economici (€) | 2022 | 2023 | 2024 |
|-----------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Fatturato | 3.433.717.285 | 2.471.930.317 | 1.997.545.440 |
| Margine operativo lordo | -24.199.198 | 157.320.262 | 152.213.051 |
| Risultato d'esercizio | 27.569.212 | -7.347.555 | -8.781.711 |
| Capitale investito netto | 1.244.008.319 | 1.036.802.613 | 1.024.034.742 |
| Posizione finanziaria netta | -580.349.941 | -383.823.632 | -288.148.382 |

I risultati ottenuti nel corso del 2024 hanno permesso a E.ON di generare un valore economico per circa €2,1 miliardi, la maggior parte del quale è stata direttamente distribuita agli stakeholders.

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 stakeholders che hanno contribuito alla sua creazione.

Valore economico generato

Valori in Euro



■ Valore economico trattenuto

■ Valore economico distribuito

| | 2022* | 2023 | 2024 |
|-----------------------------------|----------------|----------------|----------------|
| di cui a fornitori | 99,50% | 100,44% | 98,61% |
| di cui a dipendenti | 1,08% | 1,97% | 2,57% |
| di cui a fornitori di capitale | -0,79% | -2,63% | -2,60% |
| di cui a Pubblica Amministrazione | 0,21% | 0,16% | 1,36% |
| di cui a comunità | 0,00% | 0,06% | 0,07% |
| Totale valore distribuito | 100,00% | 100,00% | 100,00% |
| Valore economico trattenuto | 15.942.713 | 221.455.108 | 179.355.830 |

*I dati per l'anno 2022 sono stati modificati in seguito a un cambiamento e consolidamento della metodologia di calcolo e del perimetro di analisi. Queste modifiche hanno portato a variazioni nei risultati rispetto alle versioni precedenti.



Governance e sistemi di gestione



Corporate governance



La governance di E.ON Italia è progettata per garantire coerenza strategica, solidità operativa e accountability sugli obiettivi ESG. A guidare l'azienda è un Consiglio di Amministrazione con competenze eterogenee, affiancato da un Collegio Sindacale e supportato da comitati interni che operano in un'ottica di vigilanza e indirizzo tra cui il Sustainability & Innovation Committee che allinea le scelte strategiche agli obiettivi di sostenibilità.

Per consolidare ulteriormente l'integrazione della sostenibilità nel modello di business, E.ON Italia ha definito, a partire dal 2022, un sistema di presidio strutturato dei temi ambientali, sociali e di governance, articolato in diverse funzioni e responsabilità:

- **Sustainability & Innovation Committee**, che in collaborazione con i dipartimenti aziendali valuta rischi e opportunità legati alla sostenibilità, promuove l'innovazione a tutti i livelli e fornisce supporto strategico e consulenziale al Board su temi ESG, inclusi diversità, equità e inclusione.
- **Sustainability & Innovation e DE&I**, aree formalmente rappresentate nell'Executive Committee sotto la responsabilità del Chief Strategy, Sustainability & Communication Director, che coordinano rispettivamente le strategie e le attività di CSR, Decarbonisation e Innovation, e quelle di Diversity, Equity & Inclusion.
- **Funzione ESG**, che opera sotto la guida del Chief Financial Officer (CFO) ed è responsabile della valutazione degli impatti finanziari legati alla sostenibilità, compresa l'applicazione della Tassonomia Europea per il corretto allineamento delle attività aziendali ai criteri ambientali, sociali e di governance stabiliti dalla Commissione Europea.
- **ESG Core Team**, con una composizione interfunzionale, fornisce supporto operativo alla Direzione e al Comitato, garantendo l'integrazione trasversale della sostenibilità in tutte le funzioni aziendali e promuovendo un approccio coordinato al raggiungimento degli obiettivi ESG.



La struttura

E.ON adotta un sistema di governance orientato alla creazione di valore per tutti gli stakeholder, attraverso un'attenta mitigazione dei rischi aziendali e la salvaguardia dell'integrità nei processi decisionali.

La struttura di Corporate Governance si fonda su principi di **correttezza, trasparenza e integrità**, applicati a tutte le persone che operano per e con l'azienda sia internamente sia esternamente.

A definirne il funzionamento concorrono **gli organi statutari, i comitati interni** e un insieme di documenti chiave tra cui il **Codice Etico**, il **Codice di Condotta** e il **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Nel dettaglio, il modello di governance di E.ON Italia si articola nei seguenti organi:

- Assemblea dei Soci
- Consiglio di Amministrazione
- Collegio Sindacale
- Società di Revisione

L'attuale **Top management (Board Members)** di E.ON Italia, in carica anche nel periodo di rendicontazione del presente Bilancio di Sostenibilità 2024.



Luca Conti

Dal 1° febbraio 2024, Luca Conti ricopre la carica di Chief Executive Officer di E.ON in Italia e Board Member in E.ON Italia.



Dermot Fleischmann

Dal 1° settembre 2023, Dermot Fleischmann è Chief Financial Officer e Board Member di E.ON in Italia.



Annette Peters

Dal 1° settembre 2024 ricopre la carica di Chief Commercial Officer e Board Member di E.ON in Italia.



Andrea Moratto

Dal 1° settembre 2024 è Chief Operations Officer e Board Member di E.ON in Italia



Gianni Commessatti

Dal 1° settembre 2024 ricopre la carica di Chief Digital Officer e Board Member di E.ON in Italia.



Alberto Radice

Dal 2013 è Country Head - Managing Director di E.ON Energy Infrastructure Solutions Italia; da gennaio 2018 è Board Member di E.ON Italia e da maggio 2021 è Board Member di Global E.ON Energy Infrastructure Solutions.

In seguito alla riorganizzazione della struttura aziendale, a far data dal 1° settembre 2024, le funzioni Corporate Development, Sustainability & Innovation, Customer Experience, Customer Insight & Journey Governance e Marketing & Corporate Communication sono state assegnate a **Daniela Leotta**, Chief Strategy, Sustainability & Communication Director, a diretto riporto del CEO.



I sistemi di gestione e di presidio del rischio

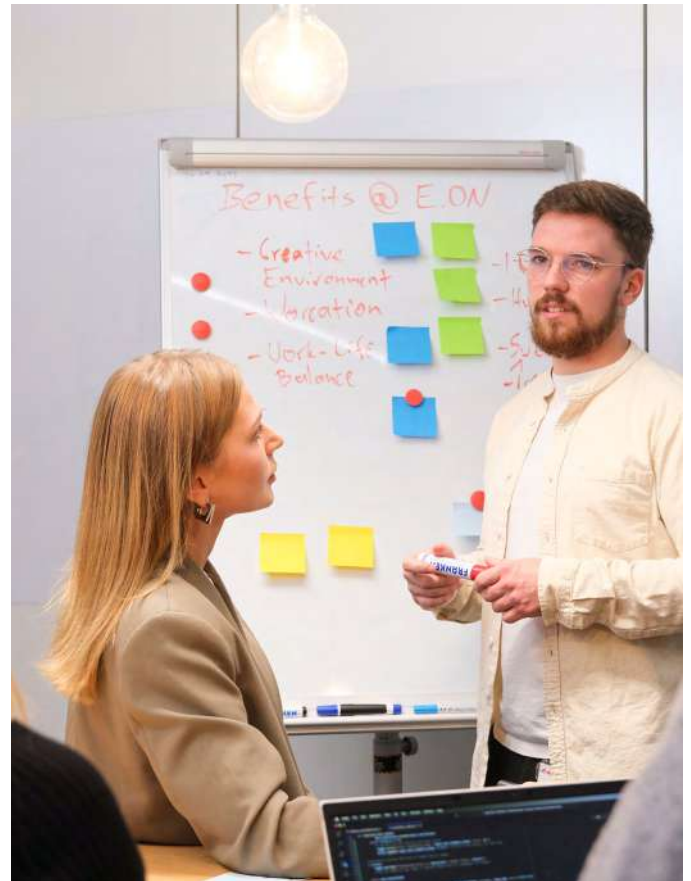
E.ON Italia adotta un **Sistema di Gestione Integrato (SGI)** che presidia in modo trasversale gli ambiti di qualità, ambiente, salute e sicurezza, efficienza energetica e compliance normativa. Il SGI è certificato secondo gli standard internazionali ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001, a testimonianza di un impegno costante verso il miglioramento continuo e la gestione responsabile degli impatti aziendali. Il sistema si avvale di audit interni annuali, strumenti digitali di monitoraggio delle performance e percorsi formativi dedicati al personale, per garantire un presidio efficace e partecipato.

Nel corso del 2024, l'azienda ha potenziato i propri strumenti di **gestione dei rischi**, rafforzando il sistema di controllo interno e promuovendo una maggiore resilienza. Accanto al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001, all'attività dell'Organismo di Vigilanza e ai corsi interni dedicati all'anticorruzione, E.ON promuove nuove modalità e strumenti per la mappatura e il monitoraggio dei rischi ESG – ambientali, climatici, sociali e reputazionali – aggiornandoli in conformità alle linee guida europee e ai requisiti della Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). I rischi vengono identificati, valutati e gestiti attraverso un processo strutturato che include l'analisi di doppia materialità, il controllo interno e il coinvolgimento diretto del management.

Cresce anche l'attenzione verso i rischi emergenti, in particolare quelli legati alla digitalizzazione e alla cybersecurity, così come ai rischi fisici e di transizione connessi al cambiamento climatico. Questi aspetti sono monitorati tramite indicatori specifici e sono oggetto di valutazioni periodiche, anche lungo la catena di fornitura.

Nel 2024 è stato inoltre aggiornato il sistema di policy aziendali relative a etica, anticorruzione e trasparenza, in coerenza con le più recenti normative europee e nazionali. L'aggiornamento del sito web istituzionale ha reso disponibili nuovi contenuti informativi per sensibilizzare tutti i dipendenti sull'importanza del rispetto normativo e dei valori del Gruppo: cura delle persone e dell'ambiente, costruzione di relazioni sostenibili, protezione dei dati e dei beni aziendali.

Infine, anche i rapporti con i partner commerciali sono regolati da principi di trasparenza e integrità: la procedura Know Your Counterparty (KYC Check) consente una valutazione preventiva dell'affidabilità dei soggetti terzi, contribuendo a prevenire rischi etici, reputazionali e di compliance lungo tutta la catena del valore.



Una supply chain verde e sicura

La gestione della supply chain in E.ON si basa su una governance strutturata e coerente a livello di Gruppo, volta a garantire trasparenza, responsabilità e qualità in tutte le fasi di approvvigionamento. Le linee guida internazionali, applicate anche da E.ON Italia, definiscono in modo puntuale i processi di acquisto di beni e servizi, con procedure differenziate in base al valore economico, alla natura della fornitura e al livello di urgenza. Le richieste d'acquisto vengono gestite attraverso un sistema integrato di cataloghi elettronici, accordi quadro, procedure per piccoli volumi e, quando necessario, tramite un core sourcing process che prevede il coinvolgimento diretto della Supply Chain Organisation.

Tale struttura è pensata per prevenire ogni forma di non conformità, garantendo l'efficienza operativa nel rispetto delle normative, degli obiettivi ambientali e dei principi etici del Gruppo. Il sistema vieta pratiche come il frazionamento artificioso delle richieste per eludere le soglie previste, o il ricorso improprio a procedure emergenziali, che sono riservate a casi eccezionali e documentabili (es. rischi per la sicurezza, impatti sul servizio al cliente, urgenze normative).

In questo contesto, il rapporto con i fornitori non è solo di tipo contrattuale, ma rappresenta una vera e propria relazione fiduciaria basata sulla condivisione degli standard E.ON, inclusi quelli legati alla sostenibilità, all'integrità e alla qualità del servizio. Ogni fornitore è tenuto a rispettare le politiche aziendali quali ad esempio in materia di diritti umani, anticorruzione, tutela ambientale e conformità normativa.

Inoltre, la qualificazione ESG dei fornitori costituisce un criterio rilevante nei processi di selezione e valutazione, allo scopo di assicurare un impatto ambientale limitato lungo tutta la catena del valore.

A livello locale, E.ON Italia integra queste direttive con un modello operativo volto a garantire la sicurezza anche nelle attività affidate in appalto. In particolare, nella gestione dei contractor, l'azienda applica procedure stringenti di qualificazione e verifica, che includono audit, controlli documentali e monitoraggi in campo. Per incentivare comportamenti virtuosi, è stato introdotto il programma Best Installers Safety Award, che premia gli installatori che si distinguono per puntualità, conformità e qualità nella gestione della sicurezza (vedi approfondimento nel capitolo "Le nostre persone").



Etica, compliance e trasparenza: il nostro impegno quotidiano

Nel 2024, E.ON Italia ha affrontato due episodi in materia di compliance: una relativamente a tematiche di Protezione dei Dati Personali e una in tema di Antitrust. In entrambi i casi, l'azienda si è attivata in sintonia con le Autorità indipendenti competenti al fine di supervisionare e -ove necessario- integrare le proprie procedure interne.

Questi eventi hanno rappresentato un'occasione per riaffermare, con ancora più forza, l'impegno dell'azienda verso una cultura della compliance diffusa e partecipata. Il **Compliance Management System** adottato da E.ON integra policy di gruppo, presidi locali e strumenti di verifica continua, accompagnati da iniziative di formazione e sensibilizzazione rivolte a tutto il personale. Particolare attenzione è stata riservata nel 2024 al rafforzamento delle competenze in materia di **data protection, sicurezza, cybersecurity e diritti umani**, anche in coerenza con la normativa tedesca sulla supply chain e le direttive europee emergenti.

La trasparenza e la volontà di migliorarsi costantemente restano principi guida dell'agire aziendale, nella consapevolezza che la credibilità si costruisce anche attraverso la capacità di affrontare con serietà e responsabilità le criticità emerse.

I nostri obiettivi



Ne parliamo con Mara Panajia



Mara Panajia, laureata all'Università Bocconi di Milano, dopo un'esperienza in Danone, approda in Henkel nel 2000 per occuparsi del marketing di Laundry & Home Care. Dal 2006 al 2012 coordina le strategie e le attività marketing in Italia, Grecia e Cipro, passando in seguito all'area commerciale. Nel 2014 si trasferisce a Düsseldorf, come Corporate Vice President, responsabile marketing globale dei marchi bucato Value for Money Laundry & Home Care. Nel 2018 torna in Italia come General Manager di LHC, contribuendo alla riorganizzazione della divisione. Da settembre 2022 è Presidente e Amministratore Delegato di Henkel Italia, oltre che General Manager di Henkel Consumer Brands Cluster WE south.

Calabrese di origine, Mara ha due figli e una famiglia internazionale per origini e mentalità. È impegnata per la parità di genere e la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo.

“Il contributo che le aziende possono dare dipende dalla capacità di integrare innovazione, inclusione e responsabilità.”

In un contesto in cui la transizione energetica rappresenta una delle principali sfide globali, quale ritiene possa essere il contributo distintivo delle imprese per promuovere un cambiamento sistemico, capace di coniugare innovazione tecnologica, accessibilità e impatto positivo sul clima?

Il contributo che le aziende possono dare dipende dalla capacità di integrare innovazione, inclusione e responsabilità in un cambiamento che non sia solo adattamento alla sfida energetica, piuttosto l'opportunità di disegnare modelli economici più resilienti, equi e climaticamente compatibili. La sostenibilità non è più un'opzione o uno dei modi in cui si può fare impresa: è il principio da cui ogni decisione e ogni processo deve partire.

Pensiamo allo sviluppo di nuovi prodotti, a cui le aziende dedicano buona parte dei loro investimenti. Innestare la sostenibilità nell'R&D vuol dire inventare nuovi prodotti o migliorare quelli esistenti per offrire pari o migliori prestazioni usando meno risorse, trovare alternative alle materie prime provenienti da fonti fossili, progettare confezioni in materiali riciclati e più facili da riciclare. Vuol dire anche preoccuparsi dell'esperienza del consumatore e di come il prodotto sarà usato e poi smaltito. Tutto questo aiuta a ridurre l'impatto ambientale, aumenta l'inclusività e, coinvolgendo vari attori della catena del valore, trasforma il mondo intorno a noi.

Il concetto di partnership tra aziende assume un ruolo sempre più strategico nella realizzazione di progetti a impatto positivo. In che modo, nella sua esperienza, la collaborazione tra attori della filiera può generare valore condiviso e favorire una transizione ecologica equa e duratura?

Le aziende hanno una grande responsabilità e possono agire da apripista, incoraggiando i partner, i clienti e anche i concorrenti a muoversi nella stessa direzione. Quando si parla di clima e transizione energetica, le partnership sono fondamentali perché nessuna azienda, nemmeno la più grande e strutturata, può fare la differenza da sola!

Credo fortemente nella collaborazione e nella responsabilità condivisa: quando ci si unisce mettendo da parte gli interessi individuali, si può davvero innescare un cambiamento efficace. L'Agenda 2030 dell'ONU ha incoraggiato la nascita di piattaforme e alleanze internazionali che, lavorando su larga scala, in questi anni hanno raggiunto risultati molto importanti.

Le partnership possono nascere anche a livello locale, partendo dall'iniziativa volontaria di due o più aziende, dalle associazioni di categoria o da gruppi d'interesse che si impegnano a realizzare progetti concreti nel proprio settore o nelle rispettive comunità. È particolarmente utile, in questo senso, il ruolo delle amministrazioni pubbliche, che possono agire da collettore e moltiplicatore di esperienze positive. Mi piace citare come esempio l'Alleanza per l'Aria

e il Clima, l'iniziativa del Comune di Milano che riunisce molte realtà del territorio, tra cui Henkel Italia, per realizzare insieme il Piano Aria e Clima.

L'impegno verso obiettivi climatici ambiziosi richiede una visione di lungo termine e scelte coraggiose. Quali sono, secondo lei, le leve principali – organizzative, industriali o regolatorie – su cui è più urgente agire per garantire coerenza, concretezza e scalabilità alle azioni di sostenibilità?

Perché la transizione sia efficace, dobbiamo usare tutte le leve a nostra disposizione. In termini organizzativi, l'obiettivo è integrare la sostenibilità nella governance dell'azienda, lavorando sulla leadership in modo che il management maturi solide competenze ESG e una visione climatica di lungo periodo, sui piani di business, sulla formazione e la sensibilizzazione delle persone a tutti i livelli.

La leva industriale deve invece stimolare la trasformazione dei processi in un'ottica di decarbonizzazione e circolarità, coinvolgendo tutta la catena del valore affinché l'innovazione sia davvero sostenibile. Certamente occorre anche agire con decisione sulla leva regolatoria: l'obbligo normativo può spingere l'impresa verso la sostenibilità, ma soprattutto può creare le condizioni per percorsi virtuosi di medio e lungo periodo. Penso alla semplificazione burocratica per accelerare gli investimenti orientati alla transizione energetica, a misure di incentivazione e fiscalità ambientale, alla possibilità di rafforzare la trasparenza e la comparabilità dei dati ESG.

L'interconnessione tra sostenibilità ambientale ed equità sociale è sempre più evidente. In che modo le imprese possono garantire che i loro percorsi di decarbonizzazione si traducano anche in opportunità di valore condiviso per i territori e le comunità con cui operano?

La transizione energetica non è un percorso neutro. Il modo in cui viene realizzata può avere effetti asimmetrici in alcuni territori, che potrebbero soffrire il sovrasfruttamento delle loro risorse oppure al contrario perdere attrattività e posti di lavoro, e può acuire le disparità sociali, andando anche a peggiorare il fenomeno della povertà energetica.

Una delle sfide che dobbiamo affrontare è proprio quella di condividere il valore che generiamo con le comunità intorno a noi, creando sinergie e opportunità a beneficio di tutti. In Henkel, una delle modalità che abbiamo individuato è quella di contribuire alla formazione delle competenze STEM necessarie per affrontare le grandi sfide del nostro tempo, tra cui spiccano la crisi climatica e l'avvento dell'intelligenza artificiale. Attraverso il dialogo e l'incontro con le scuole mettiamo a disposizione delle nuove generazioni la nostra esperienza in tema di sviluppo sostenibile.



***La visione
che ci guida***



46.000

soluzioni efficienti
installate nel triennio
nelle case dei clienti



9.500

gli impianti fotovoltaici
residenziali installati
nel triennio, parte delle
46k soluzioni efficienti



>1 Milione

di clienti serviti

La tripla transizione: energetica, digitale, sociale

Il sistema energetico è al centro di una trasformazione profonda, che va ben oltre il semplice passaggio dalle fonti fossili alle rinnovabili. La sfida che E.ON ha scelto di affrontare riguarda tre dimensioni intrecciate: la **transizione energetica**, per decarbonizzare e rendere più efficiente l'uso dell'energia; la **transizione digitale**, per sfruttare tecnologie intelligenti capaci di ottimizzare reti, consumi e servizi; e la **transizione sociale**, per assicurare che questo cambiamento sia accessibile, inclusivo e generativo di valore per tutti.

E.ON interpreta questo scenario con un ruolo attivo e responsabile, ponendosi come catalizzatore di soluzioni che integrano sostenibilità, innovazione e impatto sociale. L'impegno è quello di **accelerare la trasformazione del sistema energetico**, mantenendo al centro le persone e i territori, e contribuendo a costruire un futuro in cui la nuova energia funzioni davvero. Per tutti.

Una nuova energia per le persone e per il Pianeta

E.ON conferma il proprio ruolo di protagonista nella trasformazione del settore energetico, promuovendo un modello fondato su **innovazione tecnologica, sostenibilità e digitalizzazione**. Attraverso il purpose "*Far funzionare una nuova energia. It's on us*", l'azienda ribadisce il valore di un cambiamento condiviso, in cui cittadini, imprese e istituzioni sono chiamati a partecipare in modo attivo alla costruzione di un futuro più equo e rispettoso dell'ambiente.

Per facilitare questa transizione, E.ON mette a disposizione un ecosistema di **soluzioni intelligenti e su misura**, che include impianti fotovoltaici, sistemi di gestione termica e dispositivi digitali per l'efficienza domestica e aziendale. L'obiettivo è abilitare comportamenti quotidiani più consapevoli, rendendo **ogni cliente protagonista del cambiamento** attraverso scelte concrete e facilmente accessibili.

Nell'ultimo triennio 2022-2024, E.ON Italia ha contribuito in modo significativo alla transizione energetica delle abitazioni italiane, installando oltre **46.000 soluzioni per l'efficienza** dei clienti residenziali.

Tra queste, spiccano **9.500 impianti fotovoltaici residenziali**, affiancati da un'ampia gamma di tecnologie innovative: pompe di calore, sistemi di accumulo, impianti solari termici, caldaie/boiler e wall box per la ricarica dei veicoli elettrici.

Un momento chiave di questo percorso è rappresentato dalla **conclusione del mercato tutelato** per l'energia elettrica, avvenuta nel luglio 2024 per i clienti domestici non vulnerabili. In questa fase delicata, E.ON ha svolto un ruolo attivo e responsabile, **accompagnando i propri clienti nel passaggio al mercato libero**



con strumenti di orientamento, assistenza personalizzata e offerte trasparenti. Nel febbraio 2024 l'azienda si è aggiudicata, attraverso le aste ARERA, le forniture di oltre 165.000 nuovi clienti nel Servizio a Tutele Graduali (STG), per le province di Monza e Brianza, Lecco, Imperia e Savona. Grazie a queste aggiudicazioni è stato possibile per E.ON raggiungere e **superare l'ambizioso traguardo di 1 milione di clienti in Italia**. Anche per questi nuovi clienti, E.ON ha promosso **soluzioni accessibili, affidabili e sostenibili**, proponendo accanto alle offerte più tradizionali anche opzioni 100% green, alimentate da energia elettrica certificata da fonti rinnovabili.

Un ulteriore ambito strategico di grande rilievo è quello delle **Comunità Energetiche Rinnovabili (CER)**, reti locali di cittadini, imprese e amministrazioni pubbliche che producono, condividono e consumano energia da fonti rinnovabili in modo collettivo. Dopo l'approvazione del decreto e delle regole operative da parte del legislatore, E.ON è pronta a capitalizzare l'esperienza maturata sul campo, promuovendo modelli innovativi di **autoconsumo diffuso**, sia in ambito condominiale che in contesti industriali e territoriali, per massimizzare l'efficienza energetica e generare valore condiviso.

"**Far funzionare una nuova energia. It's on us**" è molto più di un Piano d'azione. Mette infatti a fuoco ambizioni e obiettivi concreti a partire dai tre pilastri strategici del Gruppo.



Crescita: E.ON punta a diventare sempre più rilevante nel mercato italiano. Il superamento del milione di clienti grazie alle aste per la liberalizzazione del mercato elettrico rappresenta un trampolino per una nuova fase di crescita aziendale.



Sostenibilità: la strategia di E.ON si adatta perfettamente all'agenda di decarbonizzazione dell'Unione Europea. E.ON intende concretizzare il suo obiettivo di essere artefice della transizione sostenibile, sviluppando soluzioni di efficienza energetica e promuovendo iniziative a tutela dell'ambiente e della sostenibilità.



Digitalizzazione: la transizione energetica è accompagnata da una crescente complessità che può essere gestita solo attraverso una digitalizzazione completa. E.ON punta a diventare una azienda leader nel settore dell'energia digitale, trasformando i suoi prodotti, processi e servizi in soluzioni altamente interconnesse e basate sui dati.

La convenienza economica rappresenta una sfida sempre più rilevante per molti dei nostri clienti. Tuttavia, la possibilità di partecipare attivamente alla transizione energetica varia sensibilmente da caso a caso: alcuni, i cosiddetti "prosumer", dispongono già – almeno in parte – di sistemi avanzati come impianti fotovoltaici, pompe di calore o wall box; altri, invece, non hanno ancora accesso alle risorse economiche o alle condizioni abitative necessarie. Il numero crescente di clienti dotati di queste tecnologie sta generando una trasformazione significativa nella domanda di energia, che risulta oggi molto più variabile nel corso della giornata. Questo fenomeno apre nuove opportunità sia per ottimizzare i consumi energetici sia per proporre ai clienti **soluzioni di flessibilità** sempre più personalizzate.



Le 10 priorità ESG di E.ON Italia



È su queste premesse che si sviluppa il piano degli impegni di miglioramento ESG di E.ON Italia: nel Bilancio di Sostenibilità 2022 sono state definite **10 priorità ESG** (Environmental Social & Governance) strategiche che guidano il percorso di sviluppo sostenibile già intrapreso dall'azienda, nel segno della concretezza e della misurabilità.

**Soluzioni di flessibilità
per i clienti**

10 priorità 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



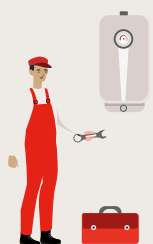
Creare uno spazio di lavoro che favorisca il volontariato **sociale e ambientale.**

4



Sostenere i giovani attraverso l'implementazione di **iniziative educative, formative che favoriscano l'inclusione.**

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



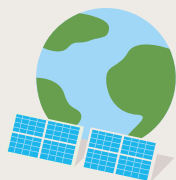
Essere un'**organizzazione positiva**, che si prende **cura delle proprie persone**, del loro benessere e del loro **equilibrio psico-fisico.**

8



Avere un approccio **ESG data-driven**, raccogliendo dati validi e realizzando report trasparenti e standardizzati.

9



Incentivare la sostenibilità attraverso strumenti di governance interni.

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

Di seguito lo schema che evidenzia i progressi 2024 per ognuna delle 10 priorità sopracitate.

| Priorità | Milestones 2024 |
|---|---|
| <p>1 Net Zero 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.</p> | <p>E.ON Italia ha ridotto le emissioni di Scope 1, Scope 2 e quelle derivanti dalle attività operative del 31,3% rispetto al 2019. Anche le emissioni Scope 3, prodotte dai clienti finali, sono significativamente calate rispetto al 2019 – circa del 47,7%.</p> |
| <p>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. Sviluppare opportunamente la strategia Nature.ON del Gruppo E.ON che prevede un ulteriore impegno nei confronti della tutela degli ecosistemi e, in particolare, della biodiversità.</p> | <p>Sono proseguite le numerose iniziative di forestazione e preservazione ambientale, con la piantagione di oltre 17.000 nuovi alberi in 10 aree verdi italiane e giungendo a piantare 135.000 alberi e arbusti dall'avvio del progetto Boschi. Si è lanciato il primo "Biodiversity Lab" a Giussano (MB) con la piantagione di una "Mini-foresta" realizzata secondo una nuova metodologia di forestazione. È proseguita la collaborazione con l'IOC-UNESCO con azioni di monitoraggio e analisi delle superfici di Posidonia oceanica piantate alle Isole Tremiti e a Palermo. Inoltre, 22.000 studenti, coinvolti nel Progetto Scuole E.ON 2024-25, sono stati raggiunti dal programma di sensibilizzazione sul tema della biodiversità.</p> |
| <p>3 Creare uno spazio di lavoro attivo e aperto all'aiuto per le persone in difficoltà e per la protezione dell'ambiente con oltre 1.000 ore di volontariato all'anno.</p> | <p>Sono state coinvolte 236 persone tra dipendenti, familiari, partner e clienti in iniziative di volontariato, dedicando 1.240 ore a progetti ambientali e sociali.</p> |
| <p>4 Favorire l'inclusione e l'empowerment delle nuove generazioni, anche con particolare attenzione ai giovani in condizioni di fragilità.</p> | <p>Nel contesto del progetto Energy4Blue, sono stati organizzati una Summer School e dei campi di studio. Si è fornito supporto alla Cooperativa Tikva che con l'iniziativa Level Up", volta a contrastare il fenomeno dei NEET nella provincia di Como, offre percorsi personalizzati che includono orientamento, formazione e sviluppo di soft skills, per favorire il reinserimento lavorativo o formativo.</p> |
| <p>5 Garantire salute e sicurezza con un indice di frequenza degli incidenti gravi o mortali (SIF)² inferiore a 0,07 per i dipendenti entro il 2030.</p> | <p>L'indice di frequenza degli incidenti gravi o mortali per i dipendenti (SIF) è pari a 0 (zero).</p> |
| <p>6 Promuovere la diversità e l'inclusione raggiungendo almeno il 32% di donne in posizioni executive entro il 2031.</p> | <p>La percentuale di donne in posizioni executive è stata pari al 27%.</p> |
| <p>7 Prendersi cura del benessere delle persone all'interno dell'azienda, attraverso iniziative per la salvaguardia della salute fisica e mentale.</p> | <p>Viene incentivato il lavoro ibrido, per permettere un maggiore equilibrio tra vita lavorativa e personale, oltre ad offrire programmi di mobilità sostenibile. Viene promossa l'attenzione alla salute con il programma "Mental Health", offrendo supporto psicologico individuale e webinar. Inoltre, sono state organizzate attività per la salute fisica, come vaccinazioni antinfluenzali gratuite e convenzioni sanitarie.</p> |
| <p>8 Evitare il greenwashing attraverso l'adozione di un reporting ESG standardizzato, allineato agli standard di rendicontazione più diffusi e avvicinandosi – in via del tutto volontaria – ai requisiti delle normative più stringenti.</p> | <p>Il modello di rendicontazione è allineato ai GRI Standard 2021, consolida l'Analisi di materialità in continuità con l'approccio di "doppia rilevanza".</p> |
| <p>9 Promuovere una governance di sostenibilità istituendo gruppi di lavoro ad hoc e promuovendo una partecipazione attiva dei membri sulle questioni di sostenibilità e ispirando le decisioni del business.</p> | <p>La funzione Sustainability & Innovation è rappresentata all'interno dell'Executive Committee sotto la responsabilità del Chief Strategy, Sustainability & Communication Director.</p> |
| <p>10 Collegare la retribuzione del Top Management ai KPI di sostenibilità.</p> | <p>E.ON collega parte degli MBO (Management by Objectives) del vertice aziendale al raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità del Gruppo E.ON.</p> |

² L'indice di frequenza degli infortuni "SIF" misura l'incidenza degli infortuni sul lavoro che hanno causato lesioni gravi o mortali per milione di ore, occorsi in un dato periodo.

FOCUS: Nature.ON – la strategia per la natura del Gruppo

In un contesto in cui la crisi climatica e il degrado degli ecosistemi richiedono risposte rapide, sistemiche e integrate, il Gruppo E.ON ha scelto di affiancare al proprio impegno per la decarbonizzazione una **strategia dedicata alla natura e alla biodiversità**, denominata **Nature.ON**. Questo approccio si fonda sulla consapevolezza che non può esserci transizione sostenibile senza una **rigenerazione attiva del capitale naturale**, e che imprese e natura condividono una rete di interdipendenze sempre più evidenti.

La strategia Nature.ON si articola lungo tre direttrici principali:

- **contrasto al cambiamento climatico;**
- **protezione degli ecosistemi e della biodiversità;**
- **gestione responsabile delle risorse e dei rifiuti.**

Si tratta di una visione olistica che integra le dimensioni ambientali, sociali e culturali, ponendo al centro il valore degli ecosistemi come elemento abilitante per la prosperità collettiva.

E.ON Italia è impegnata infatti su più fronti per ribadire l'importanza di questo concetto, dalle scuole, ai progetti di sensibilizzazione, alle campagne di comunicazione.

Dal punto di vista della governance, Nature.ON è parte integrante della strategia di sostenibilità del Gruppo e si basa su un modello che include **valutazioni sistematiche degli impatti sulla biodiversità**, l'identificazione dei business più dipendenti dai servizi ecosistemici e l'adozione di **misure di mitigazione e rigenerazione** lungo tutta la catena del valore.

Questa visione si traduce anche in una pluralità di progetti attivi sul territorio italiano, volti a tutelare la biodiversità terrestre e marina, sensibilizzare le comunità e rigenerare aree urbane e naturali. Tra questi, Boschi E.ON, Biodiversity Lab, Energy4Blue e le iniziative educative rivolte alle scuole, che saranno approfonditi nei capitoli "Il cliente e il territorio al centro" e "Il nostro impegno per il Net Zero". E.ON Italia partecipa inoltre al **Business for Biodiversity Italy**, il network italiano di aziende e istituzioni finanziarie impegnate per un futuro Nature Positive, in linea con il Global Biodiversity Framework e la Nature Restoration Law.



I nostri obiettivi



Ne parliamo con Stefano Epifani



Stefano Epifani è professore di Sostenibilità Digitale presso la Facoltà di Economia dell'Università di Pavia. È Presidente e Direttore scientifico della Fondazione per la Sostenibilità Digitale: la più importante fondazione italiana dedicata al tema della Sostenibilità Digitale (che vede E.ON tra i soci sostenitori).

Nel 2020 ha scritto "Sostenibilità Digitale: perché la sostenibilità non può fare a meno della trasformazione digitale", adottato come testo di riferimento sul tema dall'Università delle Nazioni Unite e tradotto in numerose lingue, tra le quali inglese ed arabo.

Dal 2025 è autore di "Sostenibilità Digitale: il podcast di Stefano Epifani", disponibile su tutte le principali piattaforme di podcasting.

“La sostenibilità digitale non è uno slogan, una buzzword, ma un cambio di paradigma.”

La sostenibilità digitale è uno dei concetti chiave che porta avanti nella sua attività. Come possiamo definirla, e perché è così importante oggi?

La sostenibilità digitale non è uno slogan, una *buzzword*, ma un cambio di paradigma. È l'idea che la tecnologia possa – e debba – diventare uno strumento utile non solo a ridurre l'impatto ambientale delle infrastrutture IT, ma anche capace di generare valore positivo. Il digitale, se ben progettato, può aiutarci a migliorare la qualità della vita, rendere più efficienti le città, aumentare la resilienza delle reti. E in questa trasformazione, le aziende del settore energy rivestono un ruolo chiave in quanto attori abilitanti della transizione energetica.

Cosa distingue la digitalizzazione dalla trasformazione digitale nel contesto energetico?

Digitalizzare significa dotarsi di strumenti tecnologici – dai sensori ai contatori intelligenti. Ma trasformare digitalmente un'impresa è un'altra cosa: è ripensare il servizio alla radice. Non si tratta solo di come distribuiamo energia, ma di come la gestiamo, la personalizziamo, la co-creiamo con i cittadini. Un termostato smart è digitalizzazione; una rete che apprende, ottimizza e bilancia i consumi è trasformazione. Cambia il ruolo dell'utente, della rete, dell'azienda stessa.

Qual è, allora, l'impatto sistemico che il digitale può avere nella decarbonizzazione?

Ogni punto percentuale di efficienza energetica è cruciale. Grazie al digitale possiamo ottimizzare in maniera importante i consumi energetici. E i benefici superano di gran lunga i costi energetici delle tecnologie impiegate.

Un esempio concreto: grazie all'implementazione di sistemi di gestione intelligente del riscaldamento e del raffrescamento urbano, basati su sensori, algoritmi predittivi e intelligenza artificiale, è possibile ottenere una riduzione dei consumi energetici anche del 10%. Considerando che il riscaldamento e raffrescamento degli edifici rappresenta oltre il 30% delle emissioni urbane, questo significa un potenziale abbattimento complessivo di circa il 3% delle emissioni totali nelle aree metropolitane. Ed è proprio in questi impatti indiretti ma strutturali che risiede il vero potenziale della sostenibilità digitale.

Per misurarli correttamente, entrano in gioco strumenti come il life cycle assessment esteso, la valutazione dell'impatto sociale e il bilancio digitale integrato.

Quali sono i principali ostacoli alla diffusione della sostenibilità digitale?

Il problema non è tecnico. È culturale. Abbiamo rilevato che oltre due terzi degli utenti finali non usano gli strumenti di efficienza già disponibili. Non perché non li sappiano usare, ma perché non ne colgono il senso. Serve educazione, interna ed esterna. Serve una visione condivisa, trasparenza nella comunicazione, alfabetizzazione digitale. Solo così la tecnologia diventa davvero utile: quando è compresa, accettata, adottata.

In questo scenario, quale responsabilità hanno le imprese del settore energetico?

Enorme. Hanno l'opportunità – e il dovere – di guidare la trasformazione. Sono infrastrutture abilitanti, non solo fornitori di servizio. Possono ripensare i propri ecosistemi digitali con una logica di "design for impact", basata su interoperabilità, piattaforme collaborative, modelli data-driven centrati sull'utente. Non si tratta solo di ridurre le emissioni dei propri data center, ma di contribuire a un cambiamento più ampio: economico, sociale, culturale. Le aziende che riusciranno a farlo con visione, rigore e coraggio saranno quelle che guideranno davvero la transizione.



***Il cliente
e il territorio
al centro***



175.000

visitatori
presso i Punti E.ON



22.000

studenti coinvolti nel
Progetto Scuole E.ON



550.000

euro investiti in progetti
per le comunità

In un contesto di crescente competitività, mettere il cliente al centro è un fattore chiave per il successo.

Soddisfazione e fidelizzazione contribuiscono non solo a rafforzare la reputazione aziendale, ma anche a promuovere una crescita solida e sostenibile nel tempo. **E.ON Italia dedica grande attenzione all'esperienza del cliente**, promuovendo un dialogo costante e strutturato. Attraverso investimenti in innovazione e nello sviluppo dei servizi, l'azienda si impegna a rispondere in modo puntuale alle esigenze dei clienti, offrendo soluzioni sempre più su misura per famiglie, imprese e Pubblica Amministrazione. Le proposte includono anche servizi accessori, come interventi di manutenzione, coperture assicurative e consulenze per il miglioramento dell'efficienza energetica degli edifici.

Per valutare e migliorare costantemente la relazione con i clienti, E.ON si avvale di indicatori come il Net Promoter Score (NPS), che misura il livello di soddisfazione e la propensione alla raccomandazione. Questo strumento consente all'azienda di affinare le proprie soluzioni energetiche in base alle specificità dei diversi target serviti. Anche nel 2024, l'NPS ha evidenziato la solidità del rapporto con i clienti residenziali, posizionando E.ON tra i brand più apprezzati del settore in Italia, con **un punteggio complessivo superiore di 13 punti rispetto alla media dei principali competitor**.

In ascolto del cliente

Il 2024 ha rappresentato un anno di cambiamento per oltre dieci milioni di italiani, chiamati a passare dal Servizio di Maggior Tutela al mercato libero dell'energia. Una transizione delicata, in cui E.ON ha scelto di farsi carico di un ruolo attivo e responsabile, aggiudicandosi, attraverso le aste ARERA, le forniture di oltre 165.000 nuovi clienti nel Servizio a Tutele Graduali (STG), per le province di Monza e Brianza, Lecco, Imperia e Savona. Un risultato importante, che ha ampliato la customer base nazionale permettendoci di raggiungere e superare il milione di clienti, ma che ha anche richiesto un rafforzamento deciso della capacità di ascolto, assistenza e orientamento.

Attraverso canali dedicati, materiali informativi chiari e linguaggi accessibili, E.ON ha accompagnato famiglie e persone nella comprensione delle novità normative, fornendo strumenti utili a compiere scelte consapevoli. Tra questi, la brochure digitale "Come orientarsi nel nuovo mondo dell'energia" ha rappresentato uno strumento centrale per orientare i clienti, rispondendo alle domande più frequenti, spiegando le differenze tra i vari mercati, illustrando vantaggi e tutele previste per i clienti vulnerabili e proponendo soluzioni su misura per ogni esigenza.

Un impegno quotidiano che ha unito tecnologia, relazione e trasparenza, con l'obiettivo di rendere la transizione un'occasione concreta per instaurare una nuova relazione di fiducia. In coerenza con la propria mission, **E.ON ha continuato a promuovere soluzioni energetiche green, senza rinunciare ai valori di inclusione e accessibilità economica**, per garantire a tutti i clienti la possibilità di fruire di un servizio importante come quello dell'accesso all'energia.



Le iniziative del 2024

In un mercato sempre più dinamico, E.ON ha investito nella qualità della relazione con il cliente, **rafforzando strumenti e iniziative lungo l'intero percorso di esperienza del cliente** (anche noto come "customer journey"). Nel 2024 sono stati raccolti oltre 150.000 feedback dei nostri clienti, utilizzati per alimentare i tavoli di miglioramento continuo (le Operation Room), attivi su tutte le fasi dell'esperienza. Di seguito le principali iniziative implementate:



Close the Loop: contatto diretto con i clienti meno soddisfatti, per ascoltare le criticità emerse nelle survey e risolvere in modo tempestivo eventuali disservizi. Oltre 10.000 ricontatti gestiti nel primo anno di attività.



Revisione prima pagina bolletta: riprogettazione grafica e informativa della prima pagina, basata su test di lettura oculare e moduli di intelligenza artificiale, per facilitare l'accesso alle informazioni più rilevanti per il cliente. (vedi box di approfondimento)



E.ON App – nuova versione: progettazione, con rilascio a marzo 2025, di una nuova versione dell'app, con interfaccia più intuitiva e funzionalità avanzate, tra cui l'assistenza guidata (*troubleshooting*) e la visualizzazione dettagliata dei consumi.



Modalità di pagamento digitali: introduzione di strumenti come Pay by Link, PagoPA e Bonifici in circolarità, per semplificare e ampliare le opzioni di pagamento, garantendo sicurezza e tracciabilità.



PostAle-Bot per riconciliazione pagamenti: algoritmo che permette una più efficiente gestione dei pagamenti effettuati tramite bollettino bianco, migliorando la tracciabilità delle transazioni.

Tutte queste innovazioni hanno un unico obiettivo: trasformare ogni interazione in un'occasione per semplificare la vita delle persone, rafforzando la fiducia e migliorando l'esperienza complessiva.



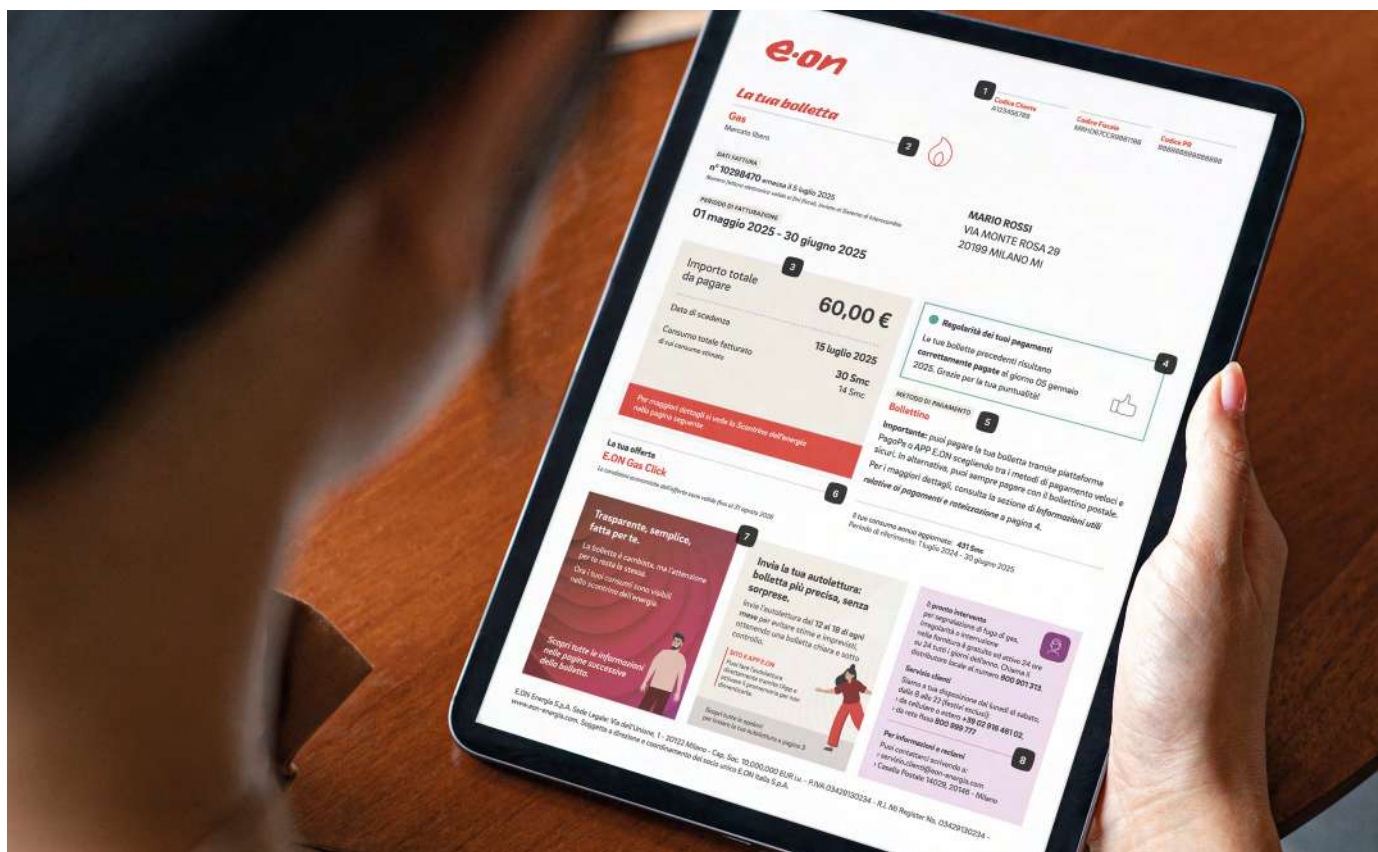
Una nuova prima pagina per la bolletta, ridefinita con i clienti

Tra le iniziative di "caring" più significative del 2024 c'è la revisione della prima pagina della bolletta E.ON, frutto di un percorso partecipativo e di ascolto attivo dei clienti. Il lavoro è partito dalla raccolta di feedback e dall'analisi dei principali pain point segnalati, con l'obiettivo di semplificare la lettura delle informazioni essenziali. Il progetto ha previsto la realizzazione di interviste quali-quantitative e l'utilizzo di un modulo di intelligenza artificiale (*Insight AI*) in grado di replicare il comportamento dell'occhio umano nella lettura di un documento. Grazie a questa tecnologia è stato possibile analizzare tempi e sequenze di lettura, identificando gli elementi che più attiravano l'attenzione e quelli che generavano confusione.

I risultati di questa analisi hanno guidato la riprogettazione della prima pagina della bolletta, live da ottobre 2024, con una nuova struttura più chiara, leggibile e orientata ai bisogni del cliente.

Questo intervento rappresenta un esempio concreto di come l'ascolto attivo possa trasformarsi in soluzioni utili, capaci di semplificare la quotidianità e rafforzare la relazione di fiducia tra azienda e cliente.

Lo stesso approccio di miglioramento e validazione coi clienti sarà mantenuto nel 2025 con la nuova regolazione per la Bolletta 2.0 prevista da ARERA.



Un dialogo attraverso tutti i canali

E.ON Italia considera la comunicazione un elemento centrale nel servizio al cliente e sviluppa costantemente canali di interazione diversificati, sia digitali che fisici, per garantire una presenza costante e accessibile.

Tra le principali novità introdotte nel 2024, va evidenziato il lavoro di sviluppo che ha portato al rilascio, nel marzo 2025, della **nuova App E.ON**: uno strumento rinnovato nella tecnologia e nelle funzionalità, progettato per offrire ai clienti un'esperienza digitale più completa e autonoma. All'interno dell'app è stata introdotta la sezione "Aiuto", dedicata alle domande frequenti, e un sistema guidato di *troubleshooting* (risoluzione di problemi) che, grazie a un percorso decisionale interattivo, consente di risolvere in autonomia dubbi e problematiche ricorrenti, senza la necessità di contattare un operatore. Il tracciamento delle interazioni ha confermato l'utilità di questo strumento, dimostrando come digitalizzazione e semplicità possano andare di pari passo nel migliorare il servizio. A conferma di questo risultato, la Green Community³ di E.ON ha continuato a crescere, raggiungendo 434.000 persone nel 2024.

Oltre all'innovazione digitale, E.ON continua a investire anche nella rete dei punti fisici sul territorio, riconoscendo l'importanza di offrire un supporto diretto a chi ha minore dimestichezza con le tecnologie. In un Paese in cui l'età media è in crescita e dove molte persone over 65 presentano competenze digitali limitate, garantire un accesso equo ai servizi significa anche prevenire nuove forme di esclusione. Nel corso dell'anno, i Punti E.ON hanno rappresentato un presidio fondamentale di prossimità, **accogliendo e ascoltando 175.000 clienti**. Nel corso dell'anno, **sono stati inaugurati ben 11 nuovi Punti di contatto territoriale E.ON** a gestione diretta, nei seguenti comuni: Como, Monza, Lecco, Cernusco Lombardone (LC), Azzate (VA), San Bonifacio (VR), Porto Mantovano (MN), Cossato (BI), Padova, Sanremo (IM) e Savona.

La campagna E.ON Solar Dream

Nel 2024 E.ON ha lanciato "Solar Dream", una campagna di comunicazione integrata dedicata alla promozione dell'energia solare, con l'obiettivo di rafforzare la consapevolezza e l'adozione di soluzioni fotovoltaiche tra i clienti residenziali.

"Solar Dream" è stata diffusa attraverso una pianificazione multicanale – TV, digital ADV, social media e video long-form – in concomitanza con il passaggio all'ora solare, momento simbolico per riaffermare l'importanza della luce naturale come risorsa pulita e rinnovabile. Alla campagna è stato affiancato anche un programma di coinvolgimento attivo, tramite il meccanismo "Porta un amico", che premia i clienti che consigliano l'installazione di un impianto fotovoltaico E.ON, generando un circolo virtuoso di partecipazione e diffusione della cultura solare.



³ Gli utenti della Green Community – tramite l'App E.ON - hanno la possibilità, anche attraverso meccanismi di gamification, di ridurre la propria impronta ecologica, misurando l'effetto delle proprie azioni attraverso missioni mirate a sensibilizzare sulle tematiche di sostenibilità e a migliorare le abitudini di consumo.

La qualità del nostro Contact Center: un impegno confermato anche nel 2024



Per l'ottavo anno consecutivo, il nostro Contact Center si è distinto, ottenendo la prestigiosa Certificazione UNI EN ISO 18295-1:2017, che valuta gli standard di qualità dei servizi inbound dedicati alla customer care.

A seguito di un audit approfondito, a novembre 2024, DNV GL, ente europeo accreditato per la certificazione dei sistemi di gestione, ha riconfermato l'eccellenza del nostro Servizio Clienti.

La certificazione si basa sul monitoraggio costante di specifici KPI e indicatori che esplorano ogni aspetto dell'esperienza del cliente garantendo la qualità del servizio su tre dimensioni fondamentali:

1. Accessibilità al servizio
2. Tempestività nella risposta
3. Efficacia nella risoluzione del contatto

Inoltre, la certificazione considera l'importanza di un approccio integrato alla gestione delle risorse umane, poiché valuta e promuove percorsi formativi mirati, momenti di affiancamento e occasioni di confronto che contribuiscono a migliorare sia le competenze tecniche che quelle relazionali, creando un ambiente di lavoro collaborativo e orientato alla qualità del servizio.

Per il 2024 è stato riconosciuto, in particolare, il consueto apprezzamento per la stretta collaborazione tra i team E.ON e Konecta, la solidità dei processi e delle attività di monitoraggio, e un significativo focus sull'estensione dei processi e delle modalità di gestione ai clienti acquisiti in Tutele Graduali, ambito per il quale abbiamo ricevuto una menzione positiva direttamente nel Report.



L'impegno per i clienti business

E.ON Italia accompagna le Piccole e Medie Imprese in un percorso di transizione energetica che non si limita alla semplice fornitura di elettricità e gas, ma si estende a soluzioni integrate per l'efficienza e la sostenibilità. L'obiettivo è ridurre i consumi, contenere i costi e minimizzare l'impatto ambientale, offrendo strumenti concreti e personalizzati per ogni realtà produttiva.

Tra i servizi pensati per il mondo business, l'E.ON Energy Audit rappresenta il primo passo: un'analisi dettagliata dei consumi aziendali per individuare margini di miglioramento e definire interventi mirati.

Per le piccole imprese interessate all'autoproduzione da fonti rinnovabili, E.ON propone impianti fotovoltaici dotati di pannelli con tecnologia avanzata, in grado di migliorare l'efficienza di oltre il 20%. Le strutture, realizzate in alluminio, assicurano massima resistenza e prestazioni ottimali anche in condizioni ambientali avverse.

Sul fronte dei grandi impianti, E.ON prosegue lo sviluppo delle Green Energy Solutions (GES): nel 2024 si è provveduto a completare le fasi di permitting e di progettazione esecutiva dell'impianto di produzione di energia da fonte solare da 2,5 kWp ubicato in provincia di Catania che sarà realizzato pienamente nel corso del 2025. Questo impianto, a regime, garantirà una significativa riduzione delle emissioni di CO₂, contribuendo agli obiettivi di decarbonizzazione del Paese.

Un ambito di grande interesse per E.ON Italia è quello che riguarda le **Case di riposo per anziani (RSA)**. Qui è possibile allo stesso tempo offrire valide soluzioni B2B di efficientamento energetico, ma anche ottenere un impatto positivo sulla società, garantendo soluzioni che migliorano il comfort di persone anziane e malate. Attraverso l'adozione di tecnologie e sistemi come pompe di calore, fotovoltaico e coibentazione, è possibile ridurre i consumi energetici ma soprattutto contribuire a offrire migliori condizioni di vita alle persone fragili che vivono nelle Case di riposo, facendo qualcosa di distintivo per la società.

Zero.ON: la piattaforma per il calcolo delle emissioni a disposizione dei clienti

Nel 2024 E.ON ha sviluppato Zero.ON, una piattaforma digitale che rappresenta al tempo stesso un progetto pilota e uno strumento operativo innovativo, pensato per accompagnare le aziende – in particolare le piccole e medie imprese – nel percorso verso la decarbonizzazione. **L'obiettivo è chiaro: rendere semplice la misurazione delle emissioni di CO₂** e permettere, di conseguenza, di

individuare le strategie più efficaci per ridurle, evitarle o compensarle. Misurare correttamente l'impatto ambientale delle proprie attività è infatti il primo passo per attuare un cambiamento concreto e consapevole, capace di generare benefici ambientali ed economici nel tempo. Conoscere il proprio profilo emissivo permette di agire in modo mirato, ottimizzando gli investimenti, migliorando l'efficienza e rispondendo in modo puntuale agli obblighi normativi europei sempre più stringenti.

Il contesto normativo europeo, con l'introduzione della Direttiva CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) e degli standard ESRS, renderà infatti obbligatoria la rendicontazione ESG per un numero crescente di imprese, a partire dal 2026. Tuttavia, per molte PMI, l'adeguamento a questi nuovi standard rappresenta una sfida significativa, non per mancanza di impegno, ma per difficoltà pratiche e mancanza di strumenti adeguati. È proprio in risposta a questo bisogno che nasce Zero.ON: una soluzione concreta che consente anche alle imprese meno strutturate di partecipare attivamente alla transizione energetica, senza dover affrontare complessità tecniche o costi elevati.

Zero.ON si basa sui principi riconosciuti a livello internazionale del GHG Protocol (Greenhouse Gas Protocol) e si articola in quattro fasi operative distinte ma interconnesse:

1. **Misurazione**, attraverso il calcolo dell'impronta di carbonio di partenza (baseline), per comprendere da dove si parte e quanto si emette.
2. **Contenimento**, agendo sulle attività esistenti più impattanti per ottenere una prima riduzione concreta delle emissioni.
3. **Riduzione**, con l'introduzione di nuove pratiche, tecnologie o processi a minore impatto ambientale.
4. **Mitigazione**, ovvero la definizione di obiettivi di abbattimento su Scope 1, 2 e 3 e l'implementazione delle soluzioni più efficaci per raggiungerli.

La piattaforma, sviluppata con il supporto dell'hub E.ON Group Innovation, è stata testata nel corso dell'anno con il coinvolgimento di partner selezionati, confermandosi una soluzione efficace e di facile utilizzo, adatta anche a realtà aziendali meno strutturate. Oggi Zero.ON è pronta per essere estesa su larga scala a clienti PMI e grandi imprese.

Con Zero.ON, E.ON offre una risposta concreta a queste sfide: un supporto operativo per migliorare la performance ambientale e, al tempo stesso, rafforzare la competitività delle aziende in un mercato che richiede sempre più responsabilità, trasparenza e capacità di innovare. Perché rendere possibile un futuro più sostenibile – it's on us – significa anche mettere a disposizione strumenti efficaci, comprensibili e inclusivi.



Comunità Energetiche e Autoconsumo Collettivo



Cos'è una Comunità Energetica Rinnovabile

La Comunità Energetica Rinnovabile (detta anche CER) è un insieme di soggetti, cittadine e cittadini, imprese, enti locali e pubbliche amministrazioni, che si uniscono per consumare energia proveniente da fonti rinnovabili prodotta a livello locale da uno o più membri della comunità stessa. Il legame territoriale è determinato dal fatto che tutti i membri devono essere connessi alla stessa cabina primaria, ovvero il punto di snodo tra la rete elettrica nazionale e la rete di distribuzione territoriale. L'obiettivo della CER è quello di avere un impatto positivo sull'ambiente e allo stesso tempo generare benefici economici e sociali a coloro che ne fanno parte e alla comunità locale.



Il progetto Italconcia

Nel comune di Castelfranco di Sotto (PI), è nata una nuova Comunità Energetica Rinnovabile (CER) promossa da Italconcia in partnership con E.ON, a pochi passi da un borgo toscano di origini medievali. La CER è aperta a ogni tipologia di utenza, fatta eccezione per le grandi imprese, e rappresenta un esempio concreto di condivisione dell'energia e di impegno collettivo verso la sostenibilità.

Italconcia, azienda toscana attiva nella concia di pelle di vitello, ha scelto di investire in un impianto fotovoltaico di dimensioni superiori a quelle strettamente necessarie al proprio autoconsumo. L'intero tetto dello stabilimento è stato destinato alla produzione di energia rinnovabile, con l'intento di condividerne una parte con i membri della comunità energetica. Per sostenere e formalizzare il progetto, nel novembre 2024 è stata costituita l'associazione **Be Energy**, punto di riferimento per la governance della CER. L'impianto fotovoltaico, attualmente in fase di installazione, ha una potenza di 154 kWp. Circa il 50% dell'energia prodotta sarà destinata all'autoconsumo aziendale, mentre la quota restante sarà condivisa con la comunità, coprendo il fabbisogno di circa un centinaio di membri.

A rafforzare ulteriormente il legame con il territorio, è stato inserito nel regolamento della CER un impegno concreto: il 30% degli incentivi ricevuti verrà devoluto ogni anno ad associazioni locali, per finanziare progetti di valore sociale o ambientale individuati dall'assemblea dei membri.

Questa iniziativa dimostra come la collaborazione tra imprese e cittadini possa attivare percorsi virtuosi, in grado di generare benefici ambientali, economici e sociali. **Partecipare a una CER significa accedere a vantaggi concreti in termini di risparmio energetico**, contribuire alla riduzione dell'impatto ambientale e rafforzare il senso di appartenenza alla comunità locale.

L'autoconsumo diffuso, infatti, sta riscuotendo sempre maggiore interesse anche tra i residenti in condominio, attratti da un modello che unisce sostenibilità ambientale, convenienza economica e valore condiviso. Un esempio di come l'energia rinnovabile possa diventare un bene comune, generando impatti positivi per tutti.



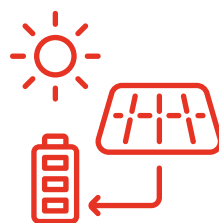


Autoconsumo Collettivo da rinnovabili

L'Autoconsumo Collettivo da fonti rinnovabili rappresenta un'opportunità concreta per famiglie e soggetti che abitano o operano all'interno dello stesso edificio o condominio. Anche in tal caso è possibile produrre energia da impianti fotovoltaici e condividerla tra i partecipanti tramite la rete di distribuzione locale.

L'eventuale integrazione con sistemi intelligenti di accumulo e gestione può consentire di ottimizzare l'utilizzo dell'energia prodotta, migliorando la distribuzione tra le diverse utenze e favorendo il bilanciamento energetico dell'intero edificio. L'obiettivo è promuovere l'autoproduzione e, quando possibile, raggiungere una reale autosufficienza.

Tra i principali vantaggi di questo modello spicca la possibilità, per chi vive in condominio, di utilizzare l'energia solare non solo per le parti comuni, ma anche all'interno delle singole abitazioni. Un cambio di paradigma che trasforma il concetto di produzione energetica: oggi l'energia del sole può entrare direttamente in ogni casa, offrendo benefici economici e ambientali a tutti i partecipanti. Una vera rivoluzione di prossimità, che rende l'energia rinnovabile più accessibile, condivisa e conveniente.



Educazione e progetti con il territorio



Promuovere una cultura condivisa della sostenibilità significa non solo informare, ma anche ascoltare, coinvolgere e generare consapevolezza. E.ON crede che la transizione energetica passi anche dall'educazione: sviluppare una maggiore sensibilità ambientale ed energetica è fondamentale per comprendere l'impatto delle scelte quotidiane e adottare comportamenti più responsabili. Solo attraverso la conoscenza è possibile ridurre gli sprechi, ottimizzare i consumi e contribuire in modo attivo alla costruzione di un futuro più sostenibile.

Ma l'educazione, per E.ON, non si limita alla teoria. L'azienda è impegnata in progetti concreti che generano valore ambientale e sociale nei territori in cui opera, con il duplice obiettivo di sostenere le comunità locali e rafforzare il legame con il tessuto sociale. Questo impegno si traduce in iniziative promosse nelle scuole, in attività di volontariato aziendale e nel sostegno economico a realtà virtuose del territorio.

Nel 2024, E.ON ha sostenuto attività educative, associazioni ed eventi sul territorio per un valore complessivo di oltre €550.000, di cui oltre €110.000 sono stati destinati ad organizzazioni del terzo settore per progetti di solidarietà nel territorio per la cura e assistenza delle persone in difficoltà.

Un'azienda energetica può – e deve – essere anche una società vicina alle persone: capace di costruire relazioni, attivare collaborazioni e dare forza a progetti che parlano di futuro.

Il progetto Scuole E.ON

Con l'obiettivo di sensibilizzare le nuove generazioni sui temi della sostenibilità e della transizione energetica, nel 2024 E.ON ha rinnovato e ampliato il suo Progetto Scuole, coinvolgendo studenti, docenti e famiglie in un percorso educativo multidisciplinare. Al centro dell'edizione di quest'anno, la relazione tra biodiversità e fonti rinnovabili, con un focus sulle azioni quotidiane che possono contribuire alla salvaguardia del Pianeta.

Attraverso la collaborazione con Pleiadi e Meteo Expert, E.ON ha sviluppato strumenti didattici innovativi e stimolanti: un calendario della biodiversità con attività mensili da realizzare in classe, newsletter educative per i docenti, e una challenge creativa per le scuole, che ha invitato le classi a costruire, con materiali naturali, rappresentazioni artistiche di animali o piante favoriti dall'uso di energia pulita.

Più di 22.000 studenti, 900 classi e 16 regioni coinvolte, per esplorare il valore fondamentale della biodiversità, le strategie di ripristino e protezione della natura, e le buone pratiche da adottare per preservare i nostri ecosistemi.

Il progetto ha inoltre previsto esperienze dirette sul territorio, come escursioni nei parchi e laboratori all'aria aperta, dando vita a un vero e proprio Roadshow della Biodiversità e dell'Energia che ha attraversato le province di Monza Brianza, Lecco, Imperia e Savona – aree in cui E.ON sta rafforzando la propria presenza dopo l'ingresso nel Servizio a Tutele Graduali.

A rendere il progetto ancora più significativo è il suo impatto sociale e formativo, riconosciuto da studenti e insegnanti, che ogni anno confermano con la loro partecipazione il valore di un'iniziativa che coniuga educazione, ambiente e cittadinanza attiva.



Il sostegno di E.ON a progetti di solidarietà nel territorio



Da diversi anni, E.ON promuove l'iniziativa "Natale Solidale", che ha l'obiettivo di supportare attivamente enti di beneficenza e progetti umanitari. L'obiettivo è celebrare questa festività in maniera socialmente responsabile, contribuendo a creare una comunità più solidale e inclusiva. Le associazioni sostenute economicamente da E.ON per il "Natale Solidale 2024" sono state 8 con una donazione economica assegnata a ciascuna ai fini di sostenere i progetti da esse sviluppati. Qui di seguito sono descritte le associazioni/enti sostenuti:

1. Allegro Moderato

Scopo: Allegro Moderato è una cooperativa sociale che opera nella provincia di Milano e utilizza la musica come strumento di inclusione per persone con disabilità fisiche e psichiche.

Attività: Offre corsi di musica, laboratori orchestrali, concerti e progetti speciali in collaborazione con ospedali, scuole e altre organizzazioni no-profit.

2. Cooperativa sociale Tikva

Scopo: Tikva è una cooperativa sociale di tipo A, nata a Como, che si dedica allo sviluppo locale e al welfare.

Attività: Realizza progetti di agricoltura sociale, lotta allo spreco alimentare, e promuove l'inclusione sociale attraverso festival e laboratori. In particolare, E.ON sostiene per l'anno 2025 il progetto "Level Up" avviato dalla Cooperativa Tikva a maggio 2024.

Level Up è un'iniziativa volta a contrastare il fenomeno dei NEET nella provincia di Como, offrendo percorsi personalizzati che includono orientamento, formazione e sviluppo di soft skills, per favorire il reinserimento lavorativo o formativo. Ad oggi, il progetto ha avuto un forte impatto sul territorio, grazie a una rete di partner locali che supportano l'azione attraverso specifici eventi. Attualmente finanziato dalla Fondazione Cariplo, Level Up si rivolge a un target specifico: giovani NEET dai 18 ai 29 anni, con massimo una qualifica professionale, disoccupati da almeno tre mesi.

3. Opera San Francesco per i poveri

E.ON ha deciso di continuare a sostenere "Opera San Francesco per i poveri" (OSF), realtà fondata dai frati cappuccini di viale Piave a Milano, che dal 1959 si impegna ad assicurare ai poveri assistenza gratuita e accoglienza. In particolare, si impegna per soddisfare bisogni primari come quello di avere un pasto caldo, di potersi fare una doccia e indossare abiti puliti, ma garantisce anche il diritto alla salute con visite mediche e medicinali gratuiti a tutti, senza distinzione di etnia, cultura, religione e lingua. Offre, inoltre, supporto per la ricerca di una casa, di un'occupazione e per la gestione delle relazioni interpersonali. Una quota del contributo di E.ON serve a coprire una parte dei pasti dei minori nella mensa di Piazza Velasquez a Milano, mentre un'altra quota è dedicata al progetto "Connessioni" attivo presso lo sportello accoglienza. Con la digitalizzazione dei Servizi (esempio: SPID, Servizio Online Comune di Milano, piattaforme online per la ricerca del lavoro, prenotazione visite e appuntamenti con i Servizi tramite applicazioni, ecc.) e con l'utilizzo della tecnologia digitale per mantenere le connessioni con la propria rete sociale formale e informale, è diventato sempre più impellente e necessario avere delle competenze digitali e accesso a dispositivi hardware. Vivere senza una dimora fissa o in gravi condizioni di indigenza impedisce l'accesso alla tecnologia e conseguentemente

a tutti i diritti accessibili solo digitalmente e/o attraverso prenotazioni. Conseguentemente alla pandemia da Covid-19 la quasi totalità dei Servizi ha digitalizzato la possibilità di accesso escludendo coloro che vivono situazioni di grave emarginazione. Attraverso uno sportello dedicato del Servizio Accoglienza di OSF, si cercherà di rispondere in maniera pratica ed efficiente alle richieste di riconnessione con la propria rete sociale formale e informale attraverso l'erogazione di telefoni cellulari, sim-card e abbonamenti telefonici, a seguito di richiesta diretta degli utenti dopo colloqui di ascolto mirati.

4. Associazione Amici di Silvia

Scopo: L'Associazione Amici di Silvia si dedica alla prevenzione dell'isolamento e al supporto di giovani adulti con disabilità.

Attività: Organizza eventi culturali, artistici, sportivi e ricreativi, devolvendo i ricavi ad altre associazioni che operano nel sociale.

5. Asilo nel Bosco / Naturiamo

Scopo: L'Asilo nel Bosco promuove un'educazione esperienziale immersa nella natura per bambini dai due ai cinque anni e mezzo.

Attività: Offre attività educative all'aperto, favorendo lo sviluppo fisico, emotivo e cognitivo dei bambini attraverso il contatto diretto con la natura.

6. Associazione Nessuno è Escluso

Scopo: Nessuno è Escluso è un'associazione di volontariato che supporta famiglie con disabilità gravi, promuovendo inclusione e sostegno.

Attività: Realizza progetti di supporto alle famiglie, garantisce spostamenti sicuri, e promuove attività educative e ricreative per i bambini con disabilità.

7. Vidas

Scopo: Vidas si dedica all'assistenza sociosanitaria completa e gratuita ai malati inguaribili, garantendo la dignità della vita fino all'ultimo istante.

Attività: Offre cure palliative a domicilio, in hospice e in Casa Sollievo Bimbi, e promuove la formazione e sensibilizzazione sulle cure palliative.

8. Fondazione Itaca

Scopo: La Fondazione Progetto Itaca promuove il benessere mentale e il sostegno alle persone affette da disturbi della salute mentale e alle loro famiglie.

Attività: Realizza programmi di informazione, prevenzione, supporto e riabilitazione, e sensibilizza la comunità per superare stigma e pregiudizio.



Sport e solidarietà: E.ON al fianco di Beach for Babies

Nel 2024 E.ON ha rinnovato il suo impegno a fianco della manifestazione sportiva e benefica Beach for Babies, che ogni estate anima il centro di Verbania con tornei di beach volley, spettacoli e attività per tutta la cittadinanza. La partecipazione dell'azienda ha assunto un valore duplice: da un lato la promozione dello sport come strumento di inclusione e aggregazione, dall'altro il sostegno concreto a progetti solidali locali. Grazie alla straordinaria affluenza di pubblico, sia nell'E.ON Arena sia nell'area Food Court, l'edizione 2024 ha permesso di raggiungere gli obiettivi benefici prefissati: il finanziamento di CAMP EDU, un campus estivo con finalità educative per bambini con disturbo dello spettro autistico, e la donazione di un automezzo alla Croce Verde, destinato al trasporto di minori con disabilità o fragilità, in particolare dei partecipanti al CAMP EDU.



Volontariato aziendale: giornate speciali per l'ambiente e il sociale

Il volontariato rappresenta per E.ON Italia una leva strategica per generare impatti positivi, in linea con gli obiettivi ESG e in particolare con la priorità numero 3 del piano di sostenibilità. Parte integrante della cultura aziendale, il volontariato viene promosso come strumento concreto per contribuire alla costruzione di una società più equa, inclusiva e sostenibile, rafforzando al contempo il legame tra persone, comunità e territorio.

Nel 2024, le attività di volontariato aziendale hanno coinvolto collaboratori, familiari e partner in quattro iniziative ad alto valore sociale e ambientale. Tra queste: la forestazione di un'area naturale all'interno del Parco del Campo dei Fiori (VA), la pulizia della spiaggia "Prolungamento a Mare" a Savona in collaborazione con Legambiente, il supporto allo studio per ragazze e ragazzi seguiti da Fondazione Libellula e l'affiancamento nelle attività natalizie presso gli store VIDAS, a sostegno dell'assistenza ai malati terminali.

Complessivamente, sono state registrate **1.240 ore di volontariato da parte di 236 partecipanti**, di cui circa il 67% composto da dipendenti E.ON e il restante 33% da familiari e partner.

Queste esperienze confermano come l'impegno volontario, inteso non come attività estemporanea ma come parte integrante della strategia aziendale, possa diventare un potente catalizzatore di cambiamento: per il benessere delle persone, la tutela dell'ambiente e la creazione di legami duraturi con il tessuto sociale locale.



I nostri obiettivi



Ne parliamo con Andrea Pusateri



Nato a Monfalcone nel 1993, Andrea Pusateri è un atleta paralimpico italiano, attivo nel paraciclismo e nel triathlon. Un grave incidente ferroviario durante l'infanzia ha segnato profondamente la sua vita, ma da quella esperienza Andrea ha saputo trarre una forza straordinaria che lo ha guidato nello sport e nelle sue sfide personali, portandolo a conquistare dieci titoli italiani, cinque podi in Coppa del Mondo e numerosi piazzamenti a livello internazionale. Dal 2019 si dedica al triathlon e all'ultraciclismo, mantenendo una forte presenza sui social per ispirare e motivare, soprattutto i più giovani. Nel 2023 ha pubblicato il libro "I limiti non esistono" e nel 2025 affronterà la sfida "Beyond Limits", attraversando l'Irlanda in bici per sensibilizzare sul valore della resilienza. La sua storia è di grande ispirazione e un invito concreto a trasformare le difficoltà in opportunità di crescita.

**“Credere al 101%
in quello che si fa.
E non avere paura
di fallire: anche dalle
sconfitte si costruisce
il futuro.”**

“Resilienza” è la parola che scegli per descriverti. Una qualità che hai dimostrato nella vita e nello sport, trasformando le difficoltà in occasioni di crescita. Cosa significa per te oggi affrontare i limiti – soprattutto per i giovani che crescono in un mondo segnato da cambiamenti sempre più veloci e complessi?

Credo che la resilienza sia uno degli aspetti più importanti da coltivare oggi. È la capacità di non mollare, di rialzarsi dopo una caduta, di reagire anche quando tutto sembra andare storto. Nella mia vita ho imparato che le sfide non si evitano: si affrontano. E spesso, proprio da quelle più dure nasce la forza per crescere. Oggi vedo tanti giovani in difficoltà, spesso spaventati da un futuro incerto. Viviamo in un mondo che cambia continuamente e non sempre offre punti di riferimento stabili. È facile sentirsi disorientati. Eppure, credo che ogni generazione abbia dentro di sé la forza per superare i momenti anche più critici: servono **passione, visione** e tanta **tenacia**.

Hai scelto di trasformare la tua esperienza di atleta in un messaggio di speranza per chi vive momenti difficili. Qual è il cuore di questo messaggio?

Vorrei ribadire che **non bisogna arrendersi mai**. È facile dirlo, ma metterlo in pratica richiede impegno, costanza e una certa dose di fiducia nel percorso che si sta costruendo. Nulla è semplice, soprattutto quando si affrontano momenti difficili, ma è proprio lì che si gioca la partita più importante.

Se credi davvero in qualcosa, puoi trovare la forza per andare avanti e dare forma al tuo cammino, qualunque esso sia. Lo sport mi ha insegnato tanto in questo senso: a mettermi in gioco ogni giorno, a fare sacrifici, a non cercare scorciatoie. È una scuola di perseveranza, di rispetto per il tempo e per l’impegno.

C’è una frase di Steve Jobs che mi accompagna spesso: *“Stay hungry”*. Per me significa continuare a cercare, a desiderare di migliorarsi, a non smettere di credere che si possa fare un passo in più. È quella spinta interiore che ti aiuta a tenere la direzione, anche quando non tutto è chiaro.



Parlando di accessibilità: spesso ci limitiamo a pensare alle barriere fisiche. In realtà, è un concetto molto più ampio. Quali sono, secondo te, le attenzioni che possono fare davvero la differenza per sentirsi inclusi?

L’accessibilità è soprattutto una questione di empatia. Mio nonno ha perso la vista per una grave malattia agli occhi. In quegli anni trovare soluzioni per permettergli di leggere o orientarsi era complicato. Da lì ho capito che accessibilità vuol dire mettersi nei panni degli altri, costruire spazi, relazioni e opportunità che siano davvero per tutti. Vale per la mobilità, per il lavoro, ma anche per l’energia: accessibilità significa anche energia pulita a costi equi, impianti fotovoltaici anche per chi vive in aree isolate. Se tutti abbiamo le stesse possibilità, allora possiamo davvero dare il massimo.

Lo sport per te è stato riscatto, passione, impegno. Quali insegnamenti pensi che il mondo delle imprese e dei servizi potrebbe trarre dal tuo percorso, in un momento storico in cui c’è bisogno di prossimità e ascolto?

Lo sport mi ha insegnato la disciplina e l’importanza della visione. All’inizio era più che altro divertimento, poi è diventato un progetto serio, che si è consolidato nel tempo. Anche nel lavoro è così: i progetti più grandi nascono spesso da un’intuizione, ma vanno coltivati con costanza, senza abbandonare la curiosità e la voglia di esplorare esperienze nuove.

Beyond Limits, il progetto a cui ho dato vita, è nato così: da una gara semplice si è trasformato in un percorso che per quattro anni porterà in giro un messaggio di impegno e coraggio.

Bisogna credere nei propri obiettivi, senza aver paura di sbagliare. Solo così si costruisce qualcosa di duraturo. E non bisogna dimenticare la spinta e la motivazione iniziali.

Se potessi lasciare un messaggio a chi ogni giorno cerca di fare la propria parte per costruire un futuro più giusto, accessibile e sostenibile, quale sarebbe?

Direi: credete al 101% in quello che fate. Non lasciate che la paura vi blocchi, perché spesso è proprio quella a impedirvi di dare il meglio.

Imparate anche dalle sconfitte: analizzarle è il primo passo per crescere.

Siate visionari, ma anche flessibili: saper scegliere dove investire energie e risorse è fondamentale. E soprattutto: vivete senza rimpianti. Provateci sempre. Ogni giorno.



***Il nostro
impegno per
il Net Zero***





-31,3%

di riduzione delle emissioni di Scope 1 e 2 e di quelle derivanti dalle attività operative, rispetto al 2019



970.000

tonnellate di CO₂ evitate grazie all'Energia verde fornita



135.000

alberi piantati dal 2011 in 61 aree verdi grazie al Progetto Boschi E.ON

Rigenerare il futuro significa anche prenderci cura del presente.

In E.ON, crediamo che la sostenibilità ambientale non sia un obiettivo distante, ma una responsabilità quotidiana che si traduce in scelte concrete, tecnologie intelligenti e progetti condivisi. Per questo, il nostro percorso verso l'azzeramento delle emissioni nette si fonda su un'azione strutturata e misurabile, orientata alla decarbonizzazione dei consumi, all'efficienza energetica e alla tutela degli ecosistemi.

In ogni azione, portiamo avanti una visione integrata della transizione ecologica, in cui energia, persone e natura si connettono per generare impatto positivo. Perché costruire un futuro sostenibile non è solo un compito aziendale: è una responsabilità collettiva. E noi ci siamo.



Verso il Net Zero

E.ON Italia è impegnata a guidare la transizione ecologica, con l'obiettivo di raggiungere la neutralità climatica entro il 2050, in linea con le scelte strategiche del Gruppo (vedi Capitolo "Chi siamo: la nostra identità") e di **raggiungere le emissioni Net Zero entro il 2030** per le operazioni interne, con riduzione delle emissioni Scope 1, Scope 2 e delle emissioni legate alle attività operative. Già nel 2022, E.ON ha definito un Piano di riduzione della CO₂ focalizzando 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 delle sedi operative (Scope 2);

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)

- emissioni connesse alle attività operative quali mobilità aziendale (commuting, fleet company, Business travel), Billing, Back office in outsourcing e servizi IT (incluse in Scope 3);
- emissioni prodotte dai clienti finali attraverso l'utilizzo di energia elettrica, gas e cogenerazione (incluse in Scope 3).

Il Piano di riduzione rappresenta il culmine di un impegno costante messo in campo da E.ON, che le ha consentito già nel 2024 di **ridurre del 31,3 % rispetto al 2019 le emissioni** di Scope 1, quelle di Scope 2 e quelle derivanti dalle attività operative, consolidando il trend di riduzione finalizzato al raggiungimento dell'obiettivo di Net Zero al 2030.



| Impegno verso il Net Zero | 2019 (baseline) | 2022 | 2023 | 2024 | 2030 | 2050 |
|--|--------------------------|--------|--------|--------|-----------------|-----------------|
| Emissioni dirette (Scope 1) | | | | | | |
| Emissioni indirette (Scope 2) | 3.320 tCO ₂ * | -32,5% | -36,7% | -31,3% | Net Zero | Net Zero |
| Emissioni connesse alle attività operative (Scope 3) | | | | | | |
| Emissioni prodotte dai clienti finali (Scope 3) | 5,41 MtCO ₂ | -36,3% | -46,9% | -47,7% | -50% | Net Zero |

| | 2019 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Emissioni E.ON Italia | tCO ₂ | tCO ₂ | tCO ₂ | tCO ₂ |
| Scope 1 - gas riscaldamento uffici | 30 | 40 | 40 | 50 |
| Scope 2 - energia elettrica e servizi energetici | 290 | 30 | 0 | 0 |
| Scope 3 - fleet company, commuting, business travel, billing, back office, servizi IT | 3.000 | 2.170 | 2.060 | 2.230 |
| Totale | 3.320* | 2.240 | 2.100 | 2.280 |
| Δ% VS baseline | - | -32,5% | -36,7% | -31,3% |

*Dati soggetti a riclassificazione sulla base di aggiornamenti del perimetro emissivo e dei fattori di emissione.

Nel corso dell'anno, l'azienda ha ridotto la sua carbon footprint del 31,3% rispetto al 2019. Nonostante un piccolo aumento delle emissioni rispetto al 2023, la performance ambientale complessiva rimane positiva e in linea con gli obiettivi.

In particolare, le emissioni dirette (Scope 1), derivanti dal consumo di gas naturale per il riscaldamento degli uffici, hanno mostrato un aumento rispetto al 2023, passando da 40 tCO₂e a 50 tCO₂e.

Le emissioni Scope 2, al contrario, rimangono azzerate nel 2024 grazie all'utilizzo esclusivo di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili certificate tramite Garanzie di Origine (GO).

Le emissioni indirette connesse alle attività operative (Scope 3), che rappresentano la parte prevalente del totale emissivo, mostrano

un lieve incremento complessivo rispetto al 2023, passando da 2.100 tCO_{2e} a 2.280 tCO_{2e}. Questo aumento è principalmente determinato dalla crescita dei consumi legati alla flotta aziendale, la quale, pur essendo costituita per il 99% da veicoli ibridi, ha visto un ampliamento del parco veicoli per esigenze operative, contribuendo così all'aumento delle emissioni complessive.

| Tabella emissioni indirette GHG di Scope 3 | 2019 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Emissioni Scope 3 E.ON Italia (Power, Gas, CHP)* | MtCO_{2e} | MtCO_{2e} | MtCO_{2e} | MtCO_{2e} |
| Scope 3 - Energia elettrica acquistata venduta | 3,34 | 1,68 | 1,46 | 1,38 |
| Scope 3 - Combustione di gas naturale | 1,88 | 1,52 | 1,24 | 1,26 |
| Cogenerazione | 0,19 | 0,25 | 0,17 | 0,19 |
| Totale (*) | 5,41 | 3,45 | 2,87 | 2,83 |
| Δ% VS baseline | - | -36,3% | -46,9% | -47,7% |

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

Significativi risultati sono stati conseguiti attraverso gli interventi mirati a contenere l'impatto di Scope 3, riguardante l'energia venduta ed erogata ai clienti finali. Le emissioni sono scese a 2,83 milioni

di tonnellate di CO₂, **registrando una riduzione del 47,7% rispetto al 2019** (circa -2,58 milioni di tonnellate di CO₂).

Digitalizzazione delle bollette



Dal 2020 E.ON Italia ha intrapreso un percorso di trasformazione digitale, con l'obiettivo di offrire ai propri clienti un'esperienza sempre più sostenibile, interamente digitale e senza l'uso della carta. La quasi totalità degli sportelli di vendita diretti e dei Punti E.ON gestiti dai partner è oggi digitalizzata, consentendo la gestione delle pratiche in modo semplice e completamente paperless.

Tra gli strumenti chiave di questa evoluzione, la firma digitale ha reso possibile la sottoscrizione dei contratti in modo sicuro ed efficiente. Nel 2024, sono state emesse oltre 6,3 milioni di bollette in formato elettronico, pari al **67,8% del totale**, con un significativo risparmio ambientale: **930 tonnellate di CO₂** evitate grazie alla riduzione della carta utilizzata.

È significativo, in particolare, che nel 2024 in seguito alle aste STG la quantità di bollette emesse nei confronti dei clienti finali sia salita da 8,5 milioni di bollette a 9,3 milioni (+9%), mentre il numero di bollette emesse in formato elettronico, più sostenibili in quanto non prevedono la stampa cartacea e la spedizione tramite posta, sia incrementato sensibilmente.

Digitalizzare i processi non ha solo migliorato l'efficienza del servizio, ma ha anche permesso di ridurre l'impatto ambientale, nonostante l'aumento del numero di documenti emessi. Un risultato che dimostra come innovazione e sostenibilità possano procedere di pari passo, confermando l'impegno di E.ON Italia per una crescita responsabile e a basso impatto.

Numero bollette emesse 9.342.000

Numero bollette emesse formato elettronico 6.338.000

% bollette emesse formato elettronico 67,8%

Emissioni evitate CO₂ grazie alle bollette elettroniche 930 tCO₂

Energia verde per i clienti

Per conseguire i propri obiettivi, **E.ON adotta una strategia volta a incrementare la fornitura di energia verde certificata** (GO - Garanzie di Origine), estendendo l'offerta oltre che al segmento residenziale, anche al mercato delle imprese e industriale. Nel 2024, su un totale di **4,5 TWh** di energia elettrica venduta da E.ON in Italia ai propri clienti, l'energia acquistata da E.ON, certificata dal GSE (Gestore Servizi Energetici) con Garanzie d'Origine che attesta l'origine rinnovabile delle fonti utilizzate dagli impianti qualificati, è stata pari a **1,95 TWh**. Questo ha permesso di **evitare l'emissione di circa 970.000 tonnellate di CO₂**.

Biodiversità e territorio

La salvaguardia della biodiversità e la tutela degli ecosistemi sono diventate, per E.ON, priorità imprescindibili all'interno della propria strategia di sostenibilità. A partire dal 2024, con l'adozione del piano strategico Nature.ON, il Gruppo ha definito un approccio integrato che lega lotta al cambiamento climatico, protezione degli habitat naturali e valorizzazione dei servizi ecosistemici, e gestione sostenibile delle risorse e dei rifiuti. In quest'ottica, E.ON Italia ha sviluppato un insieme articolato di iniziative sul territorio nazionale che puntano a generare un impatto positivo concreto sull'ambiente e sulle comunità locali: dai progetti di forestazione urbana e rigenerazione ambientale dei Boschi E.ON, al programma Energy4Blue, che promuove la tutela del mare e la consapevolezza ambientale tra i giovani, fino allo sviluppo di parchi fotovoltaici a terra che integrano la biodiversità nella gestione dell'infrastruttura energetica.

Tutti questi progetti si inseriscono in una visione più ampia, in cui la transizione energetica non è solo una questione tecnologica, ma anche un percorso condiviso di cura e responsabilità verso il territorio.

La strategia Nature.ON e il caso applicativo dei Boschi E.ON

Nel quadro della priorità ESG n. 2, il Gruppo E.ON conferma il proprio impegno per la tutela dell'ambiente, con l'obiettivo di ridurre al minimo l'impatto delle proprie attività e di contribuire concretamente alla rigenerazione degli ecosistemi. La strategia "Nature.ON", adottata nel 2024, rappresenta l'evoluzione di questo impegno: un approccio integrato che affianca alla protezione del clima la valorizzazione della biodiversità, la tutela degli ecosistemi, la gestione sostenibile delle risorse e la riduzione dei rifiuti. La strategia si sviluppa su tre assi principali – cambiamento climatico, biodiversità/ecosistemi e risorse/rifiuti – e punta a generare un impatto netto positivo sulla natura, andando oltre la semplice mitigazione.

In questa direzione, nel 2024 E.ON Energia ha commissionato a una primaria società di consulenza tecnica un biodiversity assessment dedicato al perimetro operativo in Italia. L'analisi, di tipo geospaziale, ha riguardato tutti i siti gestiti direttamente, incluse le centrali di cogenerazione (CHP) e i parchi fotovoltaici, per mappare le interazioni con l'ambiente naturale.

Tra le iniziative di punta, il progetto Boschi E.ON rappresenta un pilastro della strategia ambientale del Gruppo. Nato nel 2011, ha portato alla **piantagione di 135.000 alberi in 61 aree verdi italiane,**



su una superficie complessiva di 119 ettari, contribuendo alla riduzione di circa 85.000 tonnellate di CO₂. Solo nel 2024 sono stati messi a dimora oltre 17.000 alberi e arbusti, appartenenti a circa 40 specie autoctone selezionate in base alle specificità climatiche e pedologiche dei territori. Gli interventi hanno riguardato prevalentemente aree urbane e periurbane abbandonate o degradate, ma anche zone naturali danneggiate da eventi estremi, come le aree colpite dalla tempesta Vaia in Trentino-Alto Adige e Veneto. **L'obiettivo è di raggiungere 150.000 nuovi alberi piantati entro il 2025.**



All'interno del progetto Boschi E.ON si colloca il **Biodiversity Lab** di Giussano (MB), inaugurato nella primavera 2024: un percorso didattico e immersivo per scoprire la biodiversità forestale e i benefici dei servizi ecosistemici. Situato in un querceto-carpineto della Pianura Padana, il bosco è stato arricchito da soluzioni ecologiche innovative come:

- Targhe informative sugli interventi realizzati;
- Flower strip per attirare impollinatori;
- Aree con piante nemorali per arricchire la biodiversità del suolo;
- Bugs hotel costruiti con materiali naturali;
- Zone umide per favorire anfibi e insetti, come il rospo smeraldino;
- Log pyramids (piramidi di tronchi) per insetti saproxilici;
- Una Mini-foresta piantata ad alta densità secondo il metodo Miyawaki.

Sempre nel 2024 è stato avviato un secondo Biodiversity Lab nel Parco Incea di Brugherio (MB), inaugurato poi a marzo 2025, in un'area ex cava trasformata in parco urbano. Qui sono stati introdotti:

- Biostuoie galleggianti in fibra di cocco;
- Una microforesta ripariale lungo il lago;
- Un cariceto ripariale con specie igrofile;
- Nuovi bugs hotel e flower strip.

A partire dall'esperienza di Giussano, il modello della Mini-foresta è stato replicato in altre sei aree di forestazione, con la realizzazione di 16 nuove formazioni boschive ispirate al metodo giapponese di Akira Miyawaki, che favorisce la crescita accelerata di piccoli ecosistemi resilienti in contesti urbani e periurbani.



Con il progredire delle attività, è emersa l'esigenza di valutare l'impatto complessivo generato dal progetto Boschi E.ON. Per questo, nel 2024 è stato avviato un approfondimento basato sulla metodologia SROI – Social Return on Investment, in collaborazione con Rete Clima. L'analisi ha riguardato la piantagione di 17.200 alberi, **stimando un ritorno complessivo di circa 3 euro per ogni euro investito**, distribuiti tra benefici ambientali (come l'assorbimento della CO₂), vantaggi sociali (coinvolgimento delle comunità e opportunità occupazionali) ed effetti economici (sviluppo del settore forestale e valorizzazione del territorio).

La piantagione di alberi, in questo approccio, è letta non solo come leva ambientale, ma come motore di rigenerazione a 360 gradi, capace di generare valore condiviso per cittadini, enti pubblici, imprese e stakeholder locali. Una strategia concreta, misurabile e inclusiva, che accompagna l'impegno di E.ON Italia verso un futuro più sostenibile e resiliente.

Energy4Blue

Nel 2024, E.ON ha proseguito con determinazione il proprio impegno nella tutela degli ecosistemi marini attraverso il progetto Energy4Blue, ampliando le attività di sensibilizzazione, formazione e citizen science su tutto il territorio nazionale. Cuore dell'iniziativa è stata la nuova edizione della Summer School alle Isole Tremiti, organizzata in **collaborazione con UNESCO-IOC** e l'Università degli Studi di Bari. L'esperienza ha coinvolto giovani studenti in lezioni teoriche e pratiche dedicate al monitoraggio della biodiversità marina e alle tecniche di ripristino della Posidonia oceanica, specie fondamentale per la salute del Mediterraneo. Le attività si sono svolte sia in aula che in mare aperto, con escursioni in barca, snorkeling notturno e osservazione delle biocenosi costiere e delle grotte semi-sommerse.

Accanto a questa esperienza, Energy4Blue ha promosso ulteriori Summer School nel Golfo di Palermo e alle Isole Eolie. A Mondello (spiaggia di Palermo) l'iniziativa ha coinvolto 300 studenti delle scuole primarie e, in occasione del Water Festival, ha dato vita ad attività di citizen science con la partecipazione di oltre 6.000 persone. A Palermo, il laboratorio Save the Wave ha permesso agli studenti dell'Istituto Tecnico Parlatore di realizzare un impianto sperimentale di Posidonia oceanica. Nelle Isole Eolie, grazie alla collaborazione con Filicudi Wildlife Conservation, si sono svolti percorsi educativi dedicati alla tutela delle Blue Oasis, habitat a elevata biodiversità dove vivono specie protette come Caretta caretta, la foca monaca e vari cetacei.

Attraverso queste attività, E.ON ha ribadito la centralità della biodiversità nella propria strategia di sostenibilità, promuovendo azioni ad alto impatto ambientale e sociale e rafforzando la collaborazione tra istituzioni, comunità scientifica e giovani generazioni.



Le nostre persone

Le persone di E.ON



658

le nostre persone



>4500

le ore di formazione



1.240

le ore di volontariato

Il settore energetico sta vivendo una trasformazione senza precedenti, guidata principalmente dall'accelerazione degli obblighi derivanti dalle politiche energetiche europee e nazionali. Questi cambiamenti strutturali stanno avendo un impatto significativo sia sulla società che sulle aziende operanti in questo ambito. L'aumento dell'uso delle fonti energetiche rinnovabili sta portando a una trasformazione radicale, che richiede l'adozione di tecnologie innovative e, allo stesso tempo, lo **sviluppo di nuove competenze**.

Per garantire la continuità e l'eccellenza dei servizi offerti, è fondamentale concentrarsi su due aspetti chiave. Da un lato, le imprese devono dimostrare una predisposizione al cambiamento e all'innovazione, implementando iniziative di formazione e fidelizzazione dei talenti per aggiornare le proprie competenze in linea con le crescenti esigenze del mercato. Dall'altro, è essenziale tutelare le competenze dei lavoratori, offrendo percorsi di **riqualificazione professionale** e opportunità di mobilità interna, al fine di prevenire il rischio di emarginazione professionale.



Strumenti per la valorizzazione dei talenti

Nel 2024 abbiamo consolidato gli strumenti a supporto della crescita professionale e del coinvolgimento delle persone. Il **Career Hub** è la nuova piattaforma interna che permette di esplorare nuove opportunità di mobilità, sperimentare logiche di job rotation e partecipare a percorsi di shadowing⁴. Questo strumento digitale favorisce una maggiore consapevolezza delle competenze disponibili e potenziali all'interno dell'organizzazione. A questa si affianca il nuovo modello di **My Skill Guide**, che definisce le competenze chiave per ciascun ruolo e rappresenta oggi un punto di riferimento trasversale per i processi di valutazione e crescita. Tale strumento diventerà sempre più centrale nella definizione dei percorsi professionali e nel dialogo tra manager e collaboratori. E.ON Italia ha inoltre portato avanti con orgoglio la **Customer Solutions Universe-ity**, un programma formativo avanzato pensato per le figure manageriali e le funzioni a contatto con i clienti. Oltre a potenziare le competenze tecniche e strategiche, questo percorso contribuisce anche a rafforzare il senso di appartenenza e la visione condivisa dell'azienda.



Talent Program

Il programma, pensato per professionisti e manager con almeno 2 anni di esperienza, ha l'obiettivo di fornire una serie di percorsi formativi sia in aula che sul campo al termine dei quali viene creato, per ciascun partecipante, un piano di sviluppo personale e personalizzato. **L'edizione 2023-2024, la quarta del programma, ha posto l'accento sul tema delle case green**, in collaborazione con il Politecnico di Milano – MIP e sono 8 i talenti che hanno partecipato e potuto poi applicare le conoscenze apprese direttamente sul posto di lavoro.

E.ON Italia è, inoltre, orientata alla 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 di permettere a tutti i dipendenti di esprimere appieno le proprie capacità. **I partecipanti al Talent Program hanno infatti l'opportunità di ricevere un feedback** sulle loro abilità e aree di miglioramento, un momento di valutazione delle competenze e del potenziale di ciascuno. Il piano di sviluppo personale che ogni talento riceve contiene obiettivi specifici che guidano l'esperienza professionale dei candidati per i due anni a venire, oltre alla partecipazione di un programma di formazione focalizzato sulle capacità manageriali e sulla cultura digitale. I talenti vengono infine coinvolti in **programmi di mentorship** volti allo sviluppo del networking e della visione sistemica dell'organizzazione. Nell'ottica di democraticizzazione del talento, a fine 2024 si è lavorato al design di un nuovo programma di Talent per il 2025 che prevede, tra le altre cose, la possibilità di self nomination⁵ da parte dei candidati.

⁴ I percorsi di shadowing (dall'inglese job shadowing) sono esperienze formative in cui un dipendente ha l'opportunità di affiancare un collega più esperto – spesso con un ruolo diverso o più senior – per osservare da vicino come lavora, imparare le attività quotidiane, capire dinamiche decisionali e strumenti utilizzati.

⁵ La "self nomination" (o anche "auto-nomination") è un processo in cui una persona si candida per un determinato ruolo o posizione, anziché essere nominata da qualcun altro.

Benessere organizzativo e nuovi modelli di lavoro

L'accordo di **smart working**, già tra i più evoluti del settore, ha trovato ulteriore conferma nel 2024. È stata mantenuta **la formula flessibile 60/40%**, estendibile fino al 90% o anche al 100%, in base alla valutazione dei responsabili sugli specifici casi. Per i periodi estivi e di festività è stata inoltre introdotta la possibilità di svolgere "Southern Work", consentendo quindi ai dipendenti di lavorare temporaneamente da località lontane dalla sede, favorendo così il ricongiungimento con i propri cari e una migliore qualità della vita.

Nel 2024, oltre 230 persone tra dipendenti, familiari e partner hanno partecipato alle attività di volontariato promosse da E.ON, contribuendo a generare **1.240 ore** di impegno sul territorio. Un'esperienza condivisa che rafforza il senso di appartenenza e consente di vivere i valori aziendali anche al di fuori del contesto lavorativo. L'adesione libera e flessibile, favorita anche da modelli di lavoro agile, ha permesso di coniugare le esigenze personali con la partecipazione attiva alla vita della comunità. Una leva concreta per il benessere organizzativo e per una cultura aziendale inclusiva e sostenibile.

L'impegno per la formazione

In E.ON Italia la formazione è al centro di una strategia che guarda allo sviluppo delle persone come leva per affrontare il cambiamento, accelerare la transizione energetica e costruire un ambiente di lavoro equo e innovativo. Anche nel 2024 abbiamo rafforzato il nostro **Learning Ecosystem**, puntando su contenuti di qualità, strumenti digitali e percorsi sempre più personalizzati.



Un ecosistema formativo integrato

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. In particolare, si è definita l'offerta alle nostre persone di un **Learning Catalogue** che consiste nella proposta di contenuti fruibili attraverso classi live virtuali o in presenza, con il supporto di enti formativi esterni, su tematiche soft e più tecniche. Nel corso del 2024 è stata anche implementata l'**Internal Faculty**, una vera e propria accademia del mondo Energy, le cui classi, erogate con le medesime modalità del catalogo, sono però state tenute da colleghi interni, esperti di un certo tema.

Nel 2024, circa 400 persone hanno partecipato ai corsi di formazione del catalogo, totalizzando 4.556 ore di formazione.

Nel corso del 2024 si è anche assistito da parte del gruppo alla preparazione del nuovo modello di competenze My Skill Guide, che nel corso del 2025 andrà a sostituire Grow@E.ON andando a definire nuovi comportamenti e competenze chiave per il raggiungimento degli obiettivi del Gruppo.

Un nuovo modello per le competenze

Nel 2024 è entrato pienamente in funzione il **Supervisory Board** per la gestione e lo sviluppo delle competenze, frutto di un lavoro di revisione profonda durato oltre un anno e mezzo. Il nuovo **modello di competenze**, incentrato su soft skill e capacità tecniche strategiche, è oggi il punto di riferimento per i percorsi di valutazione, i piani di crescita e la definizione delle priorità formative.

Percorsi mirati per profili strategici

Un'attenzione particolare è stata riservata ai target più strategici per l'azienda. Per i **nuovi assunti** è stato rinnovato il programma di onboarding "**The Perfect Start**", che integra formazione tecnica e culturale, accompagnamento nella prima fase lavorativa e momenti di confronto con colleghi esperti.

Per i **profili tecnici**, sono proseguite le attività formative in ambito sicurezza, installazione, relazione con il cliente e innovazione di processo, con percorsi specifici costruiti in collaborazione con le funzioni operative.

Grande impulso è stato dato anche all'empowerment femminile, grazie alla collaborazione con **Valore D**, che ha portato alla realizzazione di una serie di webinar e momenti formativi dedicati a competenze trasversali, visibilità e leadership.



Formare i leader del cambiamento: "Customer Solutions (CS) Universe-ity" e MyGenius



Tutti i dipendenti possono accedere a un'ampia offerta di contenuti attraverso **MyGenius**, la piattaforma digitale che ospita corsi in modalità asincrona, webinar e programmi di approfondimento su tematiche emergenti come intelligenza artificiale, metaverso e sostenibilità. Nel 2024 la piattaforma è stata aggiornata con nuovi contenuti, accessibili anche da mobile, per rendere l'esperienza di apprendimento ancora più flessibile e diffusa.

Nel corso del 2024 è continuata la promozione della piattaforma MyGenius anche e soprattutto attraverso il lancio e l'implementazione della "**Customer Solutions (CS) Universe-ity**", un programma di **upskilling** su 12 skills ritenute necessarie per la transizione energetica. Il programma prevede la fruizione di moduli di e-learning integrati da eventi live sulle medesime tematiche, guidati da fornitori esterni ed esperti interni di un certo tema. I contenuti della CS Universe-ity saranno, nel corso del 2025, integrati con quelli del Learning Catalogue.

Accanto alla formazione digitale, sono stati valorizzati percorsi blended, momenti di confronto tra colleghi e attività sul campo, rafforzando una cultura dell'apprendimento continuo e condiviso.

La formazione manageriale è stata accompagnata da un'intensa attività di comunicazione interna, che ha promosso l'accesso ai percorsi, diffuso testimonianze e favorito la cultura del confronto e del miglioramento continuo.

Salute, sicurezza e benessere: la nostra priorità

In E.ON Italia mettiamo al centro le persone, per questo motivo la salute, la sicurezza e il benessere dei nostri collaboratori — così come di quelli delle aziende partner — rappresentano una priorità assoluta. Nel 2024 abbiamo rafforzato l'approccio integrato alla tutela della persona, puntando sulla prevenzione, sulla diffusione della cultura della sicurezza e sullo sviluppo di servizi dedicati al benessere psicofisico.

Una cultura condivisa della sicurezza

Per creare un ambiente di lavoro sicuro, **E.ON effettua costantemente una valutazione dei rischi, sia delle mansioni che dei luoghi di lavoro, individuando e applicando le misure di prevenzione e protezione corrette.** Tuttavia, ciò che fa davvero la differenza è la cultura condivisa della sicurezza, che si costruisce insieme. Per promuovere questa cultura, uno dei principali strumenti è la formazione, con la partecipazione attiva dei lavoratori. Si organizzano corsi specifici sui rischi, safety induction, riunioni safety on-site, analisi degli incidenti, webinar sulla salute e sulla sicurezza e altro ancora. Gli Executives effettuano **visite ai luoghi di lavoro chiamate "Go, See & Talk" più volte l'anno** con l'obiettivo di condividere riflessioni sulla sicurezza con i lavoratori e le eventuali terze parti presenti. **Nel 2024 ne sono state effettuate 92.**

Inoltre, all'interno del progetto di Gruppo "Quick Checks" è stata lanciata online per tutta la popolazione aziendale una **Survey sulla Cultura della Sicurezza** in azienda: il questionario ha indagato la percezione dei lavoratori su temi come la leadership, l'organizzazione della sicurezza e i processi.

I risultati del sondaggio sono stati molto incoraggianti, indicando una forte percezione complessiva della Cultura della Sicurezza: la leadership ha ricevuto le valutazioni più rilevanti, riflettendo una forte convinzione dei lavoratori nell'impegno del management per la sicurezza. Anche il punteggio sull'organizzazione, che segue da vicino quello sulla leadership, indica che i dipendenti ritengono che la sicurezza sia ben supportata strutturalmente all'interno dell'azienda.

Il programma Mental Health

Il programma "Mental Health" è stato introdotto durante il delicato periodo pandemico per **supportare i lavoratori nell'affrontare lo stress correlato al lavoro da remoto a tempo pieno**, per adattarsi alla nuova normalità e preservare il proprio equilibrio psicofisico.

Negli anni, il programma si è ulteriormente evoluto, occupandosi a 360 gradi del benessere, dello sviluppo personale, psicologico e professionale. Nel rispetto totale della privacy dei partecipanti, il programma di counseling psicologico individuale, gestito in collaborazione con il partner **Mindwork**, offre un servizio di supporto psicologico online che consente anche ai lavoratori di scegliere il professionista più adatto alle proprie esigenze. Il programma "Mental Health" include un pacchetto da 5 colloqui in videochiamata della durata di 45 minuti ciascuna, con la possibilità di svolgere i colloqui nel momento e nel luogo più opportuno a tutela della privacy e della riservatezza del lavoratore. Nel 2024 sono stati svolti **più di 90 colloqui. Sono stati inoltre organizzati 6 webinar** condotti da psicologi qualificati di Mindwork, che hanno trattato — tra gli altri — temi come benessere, work-life balance, motivazione nella sfera lavorativa, sicurezza psicologica, stress, genitorialità e famiglia ecc. Tali webinar hanno registrato complessivamente circa **1.600 partecipazioni.**





Prevenzione oncologica e salute fisica

E.ON Italia organizza diverse attività per promuovere e sostenere la salute fisica dei lavoratori.

Ad esempio, ogni anno offre gratuitamente la vaccinazione antinfluenzale in autunno e ha sottoscritto varie convenzioni sanitarie con istituti di primo livello, garantendo sconti e tempistiche più rapide per esami e visite specialistiche. Questi benefici sono estesi anche alle famiglie dei dipendenti.

Nel 2024 inoltre è stato fatto un primo importante passo per la **prevenzione in azienda**: è stata infatti attivata una campagna di **prevenzione oncologica dedicata alle donne nel mese di ottobre (Cancro al Seno) e agli uomini nel mese di novembre (Cancro alla Prostata)**. Oltre ad un webinar dedicato, l'azienda ha offerto ai lavoratori la possibilità di usufruire di permessi retribuiti per effettuare esami di prevenzione, incentivando così i dipendenti a prendersi cura della propria salute attraverso la prevenzione.

Di grande importanza è anche il **pacchetto assicurativo** offerto ai lavoratori da parte di E.ON, cruciale per proteggerli e garantire loro una copertura adeguata in caso di imprevisti, offrendo loro maggiore tranquillità e stabilità finanziaria. E.ON ha scelto di integrare l'assicurazione INAIL con una garanzia aggiuntiva che copre i lavoratori da imprevisti, problemi di salute e incidenti sia sul lavoro che nella vita privata. Il pacchetto prevede una polizza per infortuni professionali ed extra-professionali, nonché una polizza vita e invalidità permanente da tutte le cause.

La sicurezza dei contractor

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 alla tutela della loro salute e 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 Installers Safety Award

Per promuovere una cultura della sicurezza nel rispetto della qualità installativa e delle tempistiche previste lato cliente, E.ON incentiva gli installatori a mantenere sempre standard elevati di sicurezza nelle loro attività, E.ON ha lanciato il programma "Best Installers Safety Award". Il programma riconosce e premia gli installatori sulla base di KPI tra cui puntualità nella consegna della documentazione, risultati delle site inspections e azioni correttive implementate, per garantire il pieno rispetto di leggi e normative.

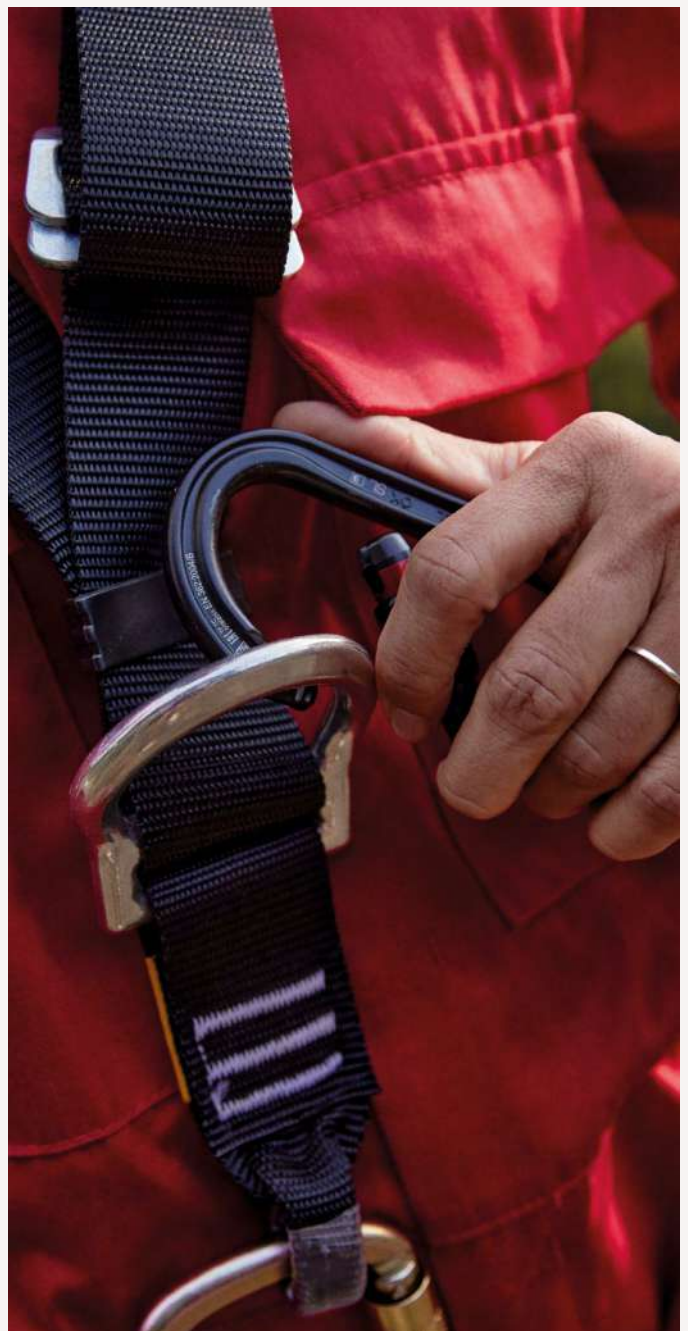
Tra gli oltre 80 installatori che nel corso dell'anno hanno collaborato con E.ON Italia, 3 squadre in particolare sono state premiate nel 2024. Rilevare non conformità e valutare l'applicazione delle misure correttive ha richiesto una presenza costante sui siti. Nel corso dell'anno sono state effettuate **402 ispezioni**, la maggior parte delle quali si è tenuta in Piemonte (61), Lombardia (133), Veneto (85), Friuli-Venezia Giulia (112), Emilia-Romagna (10), Liguria (1) durante le quali sono state rilevate **133 observations (unsafe acts / unsafe conditions)**. Vengono altresì applicate anche delle penalità in caso siano rilevate condizioni di lavoro pericolose o non sicure. Vengono inoltre assegnati bonus alle aziende partner meritevoli per best practices e che hanno ottemperato in tempi brevi alle misure correttive richieste.

La gestione degli installatori esterni rappresenta una sfida a 360 gradi, poiché richiede una **presenza costante sul campo** per garantire sorveglianza e controllo idonei. 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)**, 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 HSSE di E.ON. La verifica di tutte le voci è funzionale all'organizzazione del lavoro secondo gli standard di sicurezza richiesti dalla normativa vigente (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 Talk tenuta dal preposto dell'azienda partner con tutti gli addetti coinvolti nelle attività.
- **Site inspection**, effettuata tramite audit durante lo svolgimento delle attività utilizzando un'apposita checklist sviluppata da E.ON per identificare eventuali unsafe acts, unsafe conditions o Near Miss, permettendo ad E.ON di catalogare all'interno di un database dedicato le evidenze raccolte e gestirle attraverso l'implementazione mirata di misure atte a mitigare i rischi relativi. La verifica dell'operatività in sicurezza avviene attraverso la valutazione delle modalità di esecuzione, in linea con i requisiti normativi e con le procedure del sistema di gestione interno.





E.ON Energy Infrastructure Solutions

E.ON Energy Infrastructure Solutions (EIS) è una Business Unit internazionale che progetta ed installa impianti di generazione da fonti rinnovabili, soluzioni energetiche integrate per operatori commerciali e industriali e per distretti urbani (smart cities).

EIS è costantemente impegnata nella riduzione dei rischi associati alla realizzazione degli impianti ed è attenta agli impatti sull'ambiente che questi possono generare, ricercando costantemente soluzioni green che, oltre all'efficiamento energetico, garantiscano anche soluzioni per la decarbonizzazione. Per far fronte ai rischi e per governare i processi ambientali, EIS ha costruito **una struttura in grado di garantire alti standard di Salute e Sicurezza per la tutela dei dipendenti, dei contractors e dei clienti presso cui opera, nonché per assicurare concrete performance ambientali**. Sono stati chiaramente definiti ruoli e responsabilità a tutti i livelli affinché i processi HSE siano tenuti in considerazione in tutte le fasi del lavoro, da quelle progettuali a quelle realizzative; l'Azienda, inoltre, si è dotata di un sistema di procedure integrate che coprono tutti gli ambiti di attività. Il sistema di Gestione Integrato aziendale è certificato secondo gli standard Internazionali ISO 45001 (Salute e Sicurezza), ISO 14001 (Ambiente) ed ISO 9001 (Qualità).

EIS estende il proprio grado di influenza sviluppando 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. Tutti i fornitori sono censiti sulla piattaforma informatica SKIPPER, con la quale viene garantita la loro idoneità tecnico professionale tramite un controllo puntuale delle qualifiche aziendali e dei lavoratori impiegati presso gli impianti di EIS, con la possibilità di verificare in tempo reale lo stato di conformità nonché le abilitazioni per svolgere attività con particolari rischi.

Per garantire il mantenimento di alti standard di controllo dei requisiti Ambientali e di Salute e Sicurezza nonché l'ottemperanza di prescrizioni legislative è istituito per ogni impianto un registro degli adempimenti gestito tramite la piattaforma TMP (Tracking Maintenance Platform); con la medesima piattaforma vengono programmati, gestiti e registrati tutti gli interventi di Operation & Maintenance, a dimostrazione del fatto che gli aspetti Ambientali e di Salute e Sicurezza sono pienamente integrati in ogni processo aziendale e tenuti in prioritaria considerazione nello svolgimento di tutte le attività gestionali ed operative che la Società svolge.

È attivo e costantemente attuato un capillare monitoraggio sulle attività svolte da dipendenti e fornitori circa il rispetto delle procedure e l'attuazione delle Politiche EIS di Salute e Sicurezza: tali verifiche vengono attuate tramite l'applicazione E.ON Safework, appositamente sviluppata per consentire ai responsabili della funzione HSE di effettuare audit e condividerne i risultati, e a tutti i lavoratori in campo di segnalare immediatamente, tramite il proprio device, ogni eventuale situazione pericolosa affinché possa essere gestita prontamente prima che si tramuti in un incidente. Nel corso del 2024, tramite questo nuovo strumento, sono state segnalate e gestite circa **150 azioni di prevenzione** ed identificati importanti KPI per il costante miglioramento delle performance.

Inclusivi per scelta

Promuovere un ambiente di lavoro in cui ciascuno si senta accolto, rispettato e valorizzato è per E.ON una responsabilità concreta e una scelta strategica. La **diversità**, l'**equità** e l'**inclusione** (DE&I) non sono per noi solo un tema di compliance, ma un pilastro della cultura aziendale e un fattore chiave per il successo nel lungo termine.

Nel 2024 abbiamo proseguito nel percorso tracciato negli anni precedenti, consolidando gli strumenti già attivati e introducendo nuove iniziative per coinvolgere tutta la popolazione aziendale.



Strategia Diversity, Equity & Inclusion fondata su dati e ascolto

Il nostro approccio ai **temi DE&I** è basato sull'analisi della realtà aziendale attraverso l'utilizzo di strumenti di misurazione. L'utilizzo degli indici sviluppati da **Valore D** - l'**Inclusion Impact Index** e l'**Inclusion Impact Index Plus** - ci ha permesso di mappare le principali aree di intervento e definire un piano d'azione articolato:



Genere → promuoviamo la parità e lavoriamo attivamente per superare stereotipi e bias inconsapevoli.



Cura e collaborazione intergenerazionale → valorizziamo il dialogo tra generazioni e offriamo supporto concreto alle persone in ogni fase della loro vita.



Orientamento sessuale → costruiamo ambienti di lavoro sicuri, inclusivi e rispettosi di tutte le identità.



Disabilità e neurodiversità → miglioriamo l'accessibilità dei nostri strumenti e sviluppiamo progetti mirati a valorizzare ogni forma di diversità, con un'attenzione specifica al sostegno delle neurodivergenze.

Misurazione costante

L'approccio analitico che adottiamo ci consente di valutare ogni anno in modo oggettivo l'efficacia delle nostre azioni.

L'**Inclusion Impact Index Plus**, sviluppato da Valore D, è un'analisi qualitativa che consente di misurare in modo concreto azioni, iniziative e politiche finalizzate a creare consapevolezza e cultura sui temi della Diversity, Equity & Inclusion. L'indice si articola su sei dimensioni: genere, età, disabilità, diversità culturale, background (accademico e professionale) e orientamento sessuale.

L'**Inclusion Impact Index Plus** rappresenta uno strumento essenziale per valutare i progressi compiuti dalla nostra azienda in questo ambito. Nel 2024 abbiamo compiuto un ulteriore passo avanti, raggiungendo il livello "Performing" in questo indice, risultato in crescita rispetto all'anno precedente.



Cosa abbiamo fatto nel 2024

Nel corso del 2024, E.ON Italia ha dato continuità e concretezza alla propria strategia di Diversity, Equity & Inclusion (DE&I), trasformando i risultati delle analisi condotte nel 2023 in iniziative reali, misurabili e partecipate. Di seguito una sintesi delle principali azioni implementate nell'anno:



Avvio del percorso per la certificazione UNI/PdR 125:2022

Abbiamo iniziato il percorso di certificazione per la parità di genere, elaborando una prima autovalutazione e un piano di miglioramento in linea con gli indicatori previsti dalla Prassi UNI/PdR 125:2022. L'obiettivo è ottenere la certificazione nel corso del 2025.



Costituzione del nostro network di DE&I Advisor

A gennaio 2024 sono stati nominati **16 DE&I Advisor**, colleghe e colleghi che si sono candidati volontariamente per supportare la realizzazione di progetti di DE&I, contribuendo attivamente a creare una cultura inclusiva attraverso:

- la raccolta di feedback dai team;
- la co-progettazione di iniziative;
- la partecipazione a eventi e momenti formativi dedicati.



Manifesto del Linguaggio Ampio

Nel corso dell'anno è stato attivato un tavolo di lavoro tra tutti i DE&I Advisors che ha condotto - nei primi mesi del 2025 - alla pubblicazione del Manifesto del Linguaggio Ampio, un esercizio corale che riflette la pluralità di voci della nostra organizzazione. Un documento che non si limita a parlare di inclusione, ma è inclusione: sia nel contenuto, sia nel processo con cui è stato costruito. Il Manifesto non è una guida stilistica né una semplice dichiarazione di principi. È uno strumento vivo e dinamico, pensato per essere approfondito, discusso, interiorizzato. un documento guida che definisce le regole di una comunicazione attenta, rispettosa e rappresentativa di tutte le identità presenti in azienda.



QR Code per visualizzare il Manifesto



Lancio della piattaforma E.ON CARE sviluppata con Jointly

È stata avviata **E.ON CARE**, una nuova piattaforma digitale dedicata al supporto ai genitori e ai caregiver, accessibile a tutta la popolazione aziendale. La piattaforma offre:

- **Percorsi digitali tematici** (es. orientamento scolastico, consapevolezza digitale);
- **Webinar e supporti personalizzati**;
- **Agevolazioni e servizi gratuiti**, con l'obiettivo di rafforzare l'equilibrio tra vita personale e lavorativa.

Partnership e formazione continua

Per amplificare l'impatto delle nostre azioni in ambito DE&I, collaboriamo con una rete di **partner specializzati** che ci supportano nello sviluppo di iniziative formative, progetti di sensibilizzazione e strumenti concreti per la crescita delle persone e della cultura inclusiva.

Sono stati organizzati oltre 30 eventi e webinar su temi legati alla diversità, all'inclusione, alla parità, al benessere e al contrasto alla violenza di genere proposti in modo trasversale a tutti i livelli dell'organizzazione.

Tra le collaborazioni consolidate:

- **Valore D** → la partnership, avviata nel 2022, ha incluso corsi e-learning su bias cognitivi e molestie di genere, cicli di webinar e talks e programmi di mentorship cross aziendale come il **Mentorship Power** sui temi di leadership inclusiva, sviluppo di carriera e networking.
- **Fondazione Libellula** → con cui abbiamo sviluppato iniziative di sensibilizzazione sul contrasto alla violenza di genere, rispetto e linguaggio inclusivo. Tra le attività recenti, il webinar "Genere, potere e coraggio oltre gli stereotipi" e il sostegno allo **Spazio Libellula di Milano**, primo spazio fisico aperto a Milano, con l'obiettivo di supportare donne e minori in uscita da situazioni di violenza e svolgere attività di sensibilizzazione e prevenzione.
- **Lifeed** → dal 2021, abbiamo attivato la piattaforma di Life Based Learning per **genitori e caregiver**, con programmi dedicati come *Genitori che Nascono*, *Genitori che Crescono* e *Work-Life Synergy*, finalizzati a valorizzare le esperienze di vita come competenze soft.

- **Jointly** → nel 2024, abbiamo attivato la nostra collaborazione con Jointly, la prima azienda B Corp nei servizi per il benessere delle persone nelle aziende. Con loro abbiamo sviluppato la piattaforma E.ON Care e un intero ciclo formativo di 4 differenti moduli intitolato "Professione Genitori" e un percorso su educazione digitale per le famiglie, *Genitori Digitali*.

- **Parks – Liberi e Uguali** → partnership avviata nel 2023 per rafforzare l'alleanza con la comunità LGBT+, promuovere visibilità sui posti di lavoro e favorire cultura e consapevolezza sui temi identitari e di orientamento sessuale.

- **PARI, Insieme contro la violenza** → Questa associazione di aziende e organizzazioni nasce nel 2024 per rendere la lotta contro la violenza di genere un impegno collettivo e concreto. E.ON è parte attiva dell'associazione, con una rappresentante aziendale nel consiglio direttivo. Con PARI portiamo avanti progetti di sensibilizzazione sui temi di violenza e di prevenzione dei femminicidi.

Attraverso una rete sempre più solida di relazioni, contenuti e partnership strategiche, vogliamo continuare a rafforzare e consolidare il nostro impegno nella costruzione di un ambiente di lavoro in cui le differenze non solo siano accolte, ma diventino un reale motore di crescita, innovazione e senso di appartenenza. Crediamo che ascoltare attivamente le nostre persone, sperimentare nuovi linguaggi e generare cultura condivisa siano le chiavi per evolvere come organizzazione e contribuire in modo concreto al cambiamento sociale.



I nostri obiettivi



Ne parliamo con Igor Šuran



Igor Šuran è Direttore Esecutivo di Parks – Liberi e Uguali, associazione senza scopo di lucro composta esclusivamente da datori di lavoro, nata per supportare le aziende nell'adozione di strategie e pratiche inclusive verso le persone LGBT+ e nella valorizzazione del loro potenziale in ottica di business. Croato di nascita e italiano d'adozione, porta con sé un background multilingue e un'esperienza di oltre quindici anni in ruoli dirigenziali nel corporate e investment banking presso una delle principali banche internazionali.

Nel suo attuale ruolo, si occupa dello sviluppo associativo e del dialogo con aziende, Pubbliche Amministrazioni e Università in Italia e all'estero. È anche formatore in ambito di diversity management e inclusione LGBT+ nei luoghi di lavoro, nonché relatore in eventi e convegni pubblici.

Fa parte del Comitato Scientifico di AIDP – Associazione Italiana per la Direzione del Personale.

“Ogni risultato è solo una tappa. La vera sfida è continuare ad alimentare questo percorso, con coraggio e visione, mantenendo viva l'ambizione di migliorare, sempre.”

Negli ultimi anni, come ha visto evolvere la sensibilità delle aziende italiane sui temi della diversità, equità e inclusione?

Negli ultimi dieci anni, l'attenzione delle aziende italiane verso i temi DE&I è cresciuta in modo concreto. Le prime a muoversi sono state le sussidiarie di multinazionali, in particolare statunitensi, che hanno portato un approccio "glocale": valori globali da adattare a contesti locali. Non è stato un processo automatico: ogni Paese, infatti, ha una cultura e un quadro normativo diversi, che influenzano profondamente le politiche aziendali.

Nel tempo, molte imprese hanno scelto di investire in inclusione, passando dalla semplice compliance a un impegno sostanziale, nato dai bisogni reali delle persone. Anche settori inizialmente più distanti, come il manifatturiero, hanno compreso il valore di questo percorso, spinti anche dal principio dell'Agenda 2030 "no one is left behind". L'inclusione è diventata parte integrante di uno sviluppo sostenibile, dove la persona è al centro.

Qual è oggi la situazione in Italia? Ci sono settori o territori più virtuosi di altri?

In Italia il divario più evidente è tra grandi aziende e PMI. Le prime, dotate di strutture HR complesse, hanno potuto costruire percorsi più solidi. Le PMI, spesso radicate nei territori, faticano di più, ma hanno un potenziale enorme: possono diventare motori di cambiamento e di innovazione sociale, se supportate da iniziative di filiera come le politiche di "supplier diversity", ad esempio.

Anche il settore di appartenenza gioca un ruolo chiave. Banche, start up ad alto valore tecnologico, ma anche sanità e ospitalità, per esempio, sono più avanti per necessità di innovazione, diversificazione della clientela e per la consapevolezza dell'importanza della *talent attraction and retention*.

Al contrario, esistono contesti in cui l'inclusione è percepita come un elemento scontato, già acquisito. In questi casi può mancare la motivazione ad avviare percorsi strutturati. Eppure, è proprio dove si riconosce di avere ancora strada da fare che si intraprendono i percorsi più efficaci: le aziende che fanno più strada sono spesso quelle che partono da zero, con umiltà e con un impegno sincero al cambiamento.

Perché un'azienda dovrebbe impegnarsi davvero su questi temi? Qual è il valore dell'inclusione?

Includere significa riconoscere la complessità e l'unicità di ogni persona. È un cambio di paradigma che scardina l'idea – ancora troppo diffusa – che dare spazio alle minoranze significhi togliere qualcosa ad altri. L'inclusione è da vedersi come un ponte: colma i divari e trasforma la cultura del silenzio in cultura della voce.

Le diversità, spesso invisibili, possono riguardare chiunque. E creare ambienti in cui ciascuno possa esprimersi liberamente è una responsabilità di tutte le organizzazioni. Se la motivazione etica non bastasse, non mancano anche le motivazioni più pragmatiche legate alla performance economica, quali: la maggiore capacità di attrarre e trattenere talenti, un più alto tasso di innovazione, delle migliori relazioni con clienti sempre più diversificati, la maggiore produttività e il senso di appartenenza.

È evidente che per valutare i vantaggi delle politiche di inclusione non si possano usare indicatori economici tradizionali, ma servano parametri valoriali nuovi. Il cambiamento deve partire dall'alto, con un senior management capace di dare l'esempio.

Quali sono le sfide più grandi oggi? E cosa funziona davvero tra le buone pratiche che ha in mente?

Lavorare sull'inclusione LGBTQ+ è ancora sfidante. Quando è stata fondata l'associazione Parks, quindici anni fa, non c'era quasi nessuna sensibilità su questi temi. Eppure, una persona su dieci potrebbe vivere oggi un'esperienza di esclusione legata alla propria identità. È fondamentale affrontare questo argomento in modo strutturato, ponendosi le domande giuste: cosa significa inclusione, perché è importante, quando agire (subito), come farlo (con strumenti concreti) e chi coinvolgere.

Proprio su quest'ultimo punto abbiamo lavorato molto con le aziende: serve costruire reti di alleati, persone consapevoli del loro ruolo e del potere trasformativo che possono esercitare. Un esempio efficace è quello di E.ON, che ha attivato community interne e advisor per accompagnare la diffusione di una cultura inclusiva. Tra le pratiche più significative c'è il Manifesto per il Linguaggio Ampio, che mostra come anche i dettagli possano generare impatto e l'incontro a Praga tra i rappresentanti delle filiali per uno scambio di buone pratiche sul tema.

L'inclusione non è un ambito a sé, ma si intreccia sempre più con altri aspetti della vita organizzativa: equilibrio vita-lavoro, genitorialità, gender pay gap. È nell'allineamento tra cultura aziendale e scelte operative che si genera un cambiamento duraturo.

Ogni risultato è solo una tappa. La vera sfida è continuare ad alimentare questo percorso, con coraggio e visione, mantenendo viva l'ambizione di migliorare, sempre.



Nota metodologica

La pubblicazione della quarta edizione del Bilancio di Sostenibilità conferma l'impegno di E.ON Italia a proseguire con trasparenza nel proprio percorso volontario di rendicontazione delle performance ESG. L'obiettivo è offrire a tutti gli stakeholder una visione chiara e integrata delle sfide affrontate e dei risultati conseguiti in ambito ambientale, sociale ed economico nel corso del 2024.

Il perimetro di rendicontazione include le seguenti società:

- E.ON Italia S.p.A.
- E.ON Energia S.p.A.
- E.ON Energy Infrastructure Solutions S.r.l.
- E.ON Super Solar S.p.A.
- E.ON Technical Service S.p.A.

Il documento fa riferimento all'anno fiscale 2024 (1° gennaio – 31 dicembre).

Dove possibile, sono forniti confronti con i dati 2022 e 2023.

La rendicontazione si basa sugli **Standard GRI 2021 (Global Reporting Initiative)**, già adottati negli anni precedenti, con l'intento di rafforzare il percorso di progressivo allineamento agli **European Sustainability Reporting Standards (ESRS)** introdotti dalla CSRD. I riferimenti agli standard GRI sono raccolti in un indice dedicato, al fondo del documento.

Nel 2024 il Gruppo E.ON, in Germania, ha pubblicato per la prima volta il proprio Integrated Annual Report in conformità agli **European Sustainability Reporting Standards (ESRS)**, intraprendendo un importante esercizio di riallineamento dei temi materiali di Gruppo ai topical standard previsti dalla normativa europea.

Nel 2023, E.ON Italia aveva condotto la propria prima analisi di doppia rilevanza (materialità d'impatto e finanziaria), approfondendo impatti, rischi e opportunità, in coerenza con l'approccio richiesto dalla normativa europea (CSRD). Nel 2024, i temi sono stati nuovamente validati.

A seguito di una verifica condotta internamente, è stato infatti possibile confermare che i temi materiali individuati da E.ON Italia risultano **coerenti e allineati** con le priorità strategiche definite a livello globale nel 2024, allineate ai nuovi standard di rendicontazione.

I temi materiali di E.ON Italia

| 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 | | | |

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. S.p.A. non quotata c. Via dell'Unione, 1 - 20122 Milano d. Altre sedi operative aperte al pubblico: https://www.eon-energia.com/contatti-e-punti-vendita.html |
| | 2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità | § Nota metodologica |
| | 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 2024 al 31 dicembre 2024 c. ita_sustainability@eon.com |
| | 2-4 Revisione delle informazioni | - |
| | 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 | § Nota metodologica |
| | 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 vita privata e lavoro (work-life balance), insieme allo smart working rappresenta una misura di flessibilità a favore dei lavoratori. e. L'organico è leggermente diminuito nel corso del 2024 (-4 vs 2023), stabilizzandosi dopo una crescita molto significativa del personale avvenuta negli anni 2023 e 2022 (+103 il personale 2024 vs 2021). |

Dipendenti [GRI 2-7]

| A. Dipendenti per sesso e regione/ Numero di persone/ Equivalenti a tempo pieno | 2022 | | | | | 2023 | | | | | 2024 | | | | |
|---|------------|------------|----------|----------|------------|------------|------------|----------|----------|------------|------------|------------|----------|----------|------------|
| | Donne | Uomini | Altro* | N.R.** | Totale | Donne | Uomini | Altro* | N.R.** | Totale | Donne | Uomini | Altro* | N.R.** | Totale |
| Nord | 292 | 278 | - | - | 570 | 313 | 330 | - | - | 643 | 317 | 319 | - | - | 636 |
| Centro | 12 | 4 | - | - | 16 | 15 | 4 | - | - | 19 | 18 | 4 | - | - | 22 |
| Sud e Isole | - | - | - | - | 0 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Totale | 304 | 282 | 0 | 0 | 586 | 328 | 334 | 0 | 0 | 662 | 335 | 323 | - | - | 658 |

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

**Non Rivelato

| 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 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |

| B. Dipendenti per contratto, sesso e per regione Numero di persone / ETP | 2023 | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-------|--------|--------|------|--------|--------|--------|--------|------|--------|-------------|--------|--------|------|--------|
| | 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 | 284 | 292 | - | - | 576 | 11 | 4 | - | - | 15 | - | - | - | - | - |
| Numero di dipendenti a tempo determinato | 29 | 38 | - | - | 67 | 4 | - | - | - | 4 | - | - | - | - | - |
| Numero di dipendenti a ore non garantite | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Numero di dipendenti a tempo pieno | 259 | 327 | - | - | 586 | 15 | 4 | - | - | 19 | - | - | - | - | - |
| Numero di dipendenti a tempo parziale | 54 | 3 | - | - | 57 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |

| B. Dipendenti per contratto, sesso e per regione Numero di persone / ETP | 2024 | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-------|--------|--------|------|--------|--------|--------|--------|------|--------|-------------|--------|--------|------|--------|
| | 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 | 289 | 307 | - | - | 596 | 18 | 4 | - | - | 22 | - | - | - | - | - |
| Numero di dipendenti a tempo determinato | - | 12 | - | - | 12 | 28 | - | - | - | 28 | - | - | - | - | - |
| Numero di dipendenti a ore non garantite | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Numero di dipendenti a tempo pieno | 266 | 317 | - | - | 583 | 18 | 4 | - | - | 22 | - | - | - | - | - |
| Numero di dipendenti a tempo parziale | 51 | 2 | - | - | 53 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |

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

GRI 401-1 | Nuove assunzioni e turnover

| Assunzioni per genere | Età | 2022 | 2023 | 2024 |
|----------------------------|------------|------------|------------|-----------|
| Uomo | <30 anni | 19 | 30 | 8 |
| | 30-50 anni | 42 | 54 | 25 |
| | >50 anni | 1 | 4 | 2 |
| | Nord | 62 | 88 | 35 |
| | Centro | 0 | 0 | 0 |
| Totale uomini | | 62 | 88 | 35 |
| Donna | <30 anni | 17 | 15 | 13 |
| | 30-50 anni | 25 | 35 | 24 |
| | >50 anni | 1 | 4 | 2 |
| | Nord | 41 | 50 | 39 |
| | Centro | 2 | 4 | 0 |
| Totale donne | | 43 | 54 | 39 |
| Totale assunzioni | | 105 | 142 | 74 |
| Tasso di assunzioni | | 18% | 21% | 11% |

| Cessazioni per genere | Età | 2022 | 2023 | 2024 |
|----------------------------|------------|-----------|-----------|-----------|
| Uomo | <30 anni | 5 | 9 | 11 |
| | 30-50 anni | 22 | 21 | 31 |
| | >50 anni | 3 | 6 | 4 |
| | Nord | 30 | 36 | 46 |
| | Centro | 0 | 0 | 0 |
| Totale uomini | | 30 | 36 | 46 |
| Donna | <30 anni | 9 | 12 | 7 |
| | 30-50 anni | 30 | 14 | 26 |
| | >50 anni | 5 | 4 | 0 |
| | Nord | 44 | 29 | 33 |
| | Centro | 0 | 1 | 0 |
| Totale donne | | 44 | 30 | 33 |
| Totale cessazioni | | 74 | 66 | 79 |
| Tasso di cessazioni | | 13% | 10% | 12% |

| GRI Standard | Informativa | Collocazione / Omissioni |
|--|----------------------------------|--|
| GRI 2: Informativa Generale 2021 | [...] 2.2. Attività e lavoratori | |
| | 2-8 Lavoratori non dipendenti | a. Tabella successiva b. i. il secondo numero di persone ii. alla fine del periodo di rendicontazione (personale in forza al 31 dicembre di ciascun anno) c. Sono stati impiegati 7 lavoratori somministrati durante l'anno che al 31/12/2024 non erano più in forza. |

Lavoratori non dipendenti [GRI 2-8]

| a. Lavoratori non dipendenti Head count / Full Time Equivalent (FTE) | 2022 | | | 2023 | | | 2024 | | |
|---|------|------------------------------------|----------|------|------------------------------------|----------|------|------------------------------------|----------|
| | n. | Relazione contrattuale | Mansione | n. | Relazione contrattuale | Mansione | n. | Relazione contrattuale | Mansione |
| Tipologia A | 3 | Tirocinante | - | 3 | Tirocinante | - | 3 | Tirocinante | - |
| Tipologia B | 24 | Somministrati | - | 6 | Somministrati | - | 7 | Somministrati | - |
| Tipologia C | 0 | Collaborazione Coord. Continuativa | - | 0 | Collaborazione Coord. Continuativa | - | 0 | Collaborazione Coord. Continuativa | - |

| GRI Standard | Informativa | Collocazione / Omissioni |
|--|---|--|
| GRI 2: Informativa Generale 2021 | 2.3 Governance | |
| | 2-9 Struttura e composizione della governance | § Governance e sistemi di gestione |
| | 2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo | <p>a. Il top management è nominato, previa selezione, 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.</p> <p>b. Tra i vari criteri di selezione adottati dai Board Members rientrano:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. punti di vista degli stakeholder (compresi gli azionisti, E.ON S.E.); ii. diversità; iii. competenze rilevanti in relazione agli impatti dell'organizzazione. <p>c. Si sta bilanciando maggiormente la composizione del Board, come dimostra il percorso intrapreso in E.ON che ha portato alla nomina di nuovi Board Members, di cui anche di genere femminile, proprio per essere maggiormente allineati agli obiettivi strategici.</p> |
| | 2-11 Presidente del massimo organo di governo | § Governance e sistemi di gestione |
| | 2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti | § Governance e sistemi di gestione |
| | 2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti | § Governance e sistemi di gestione |
| | 2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità | § Governance e sistemi di gestione |
| | 2-15 Conflitti d'interesse | § Governance e sistemi di gestione |
| | 2-16 Comunicazione delle criticità | § Governance e sistemi di gestione |
| | 2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo | <p>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.</p> <p>Un esempio è rappresentato dall'area Sustainability & Innovation che costantemente sviluppa e ricerca soluzioni di business sostenibile avvalendosi anche di competenze specifiche. 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.</p> |
| 2-18 Valutazione delle performance del massimo organo di governo | <p>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.</p> <p>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 salary review. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è valutata nel corso dell'anno e questo perché il contesto in cui ci si muove è soggetto a sviluppo dinamico. Ciò permette anche di valutare tempo per tempo lo sviluppo delle strategie di sostenibilità dell'azienda.</p> <p>c. L'analisi delle valutazioni si riflette su scelte e opportunità di business e § Governance e sistemi di gestione.</p> | |

| GRI Standard | Informativa | Collocazione / Omissioni |
|---|---|---|
| GRI 2: Informativa Generale 2021 | [...] 2.3 Governance | |
| | 2-19 Norme riguardanti le remunerazioni | <p>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.</p> <p>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 sostenibilità 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.</p> |
| | 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 Management Board; l'azionista di riferimento è il socio unico di E.ON SE. |
| | 2.4. Strategia, politiche e prassi | |
| | 2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile | <p>§ La transizione energetica è il nostro faro</p> <p>§ La visione che ci guida</p> |
| | 2-23 Impegno in termini di policy | <p>§ Condotta responsabile del business</p> <p>Per maggiori informazioni si invita a consultare: https://www.eon-energia.com/content/dam/eon/eon-energia/Documents/codice_condotta/2024/Codice_Di_Condotta_PG_sito.pdf</p> |
| | 2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy | § Governance e sistemi di gestione |
| | 2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi | <p>§ Governance e sistemi di gestione</p> <p>§ Una supply chain verde e sicura</p> <p>§ Salute, sicurezza e benessere: la nostra priorità</p> |
| | 2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni | § Governance e sistemi di gestione |
| | 2-27 Conformità a leggi e regolamenti | § Governance e sistemi di gestione |
| | 2.5. Coinvolgimento degli stakeholder | |
| | 2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder | § Nota metodologica |
| | 2-30 Contratti collettivi | Il 100% dei dipendenti è coperto da accordi collettivi. |
| GRI 3: Temi materiali | 3. Temi materiali | |
| | 3-1 Processo di determinazione di temi materiali | § Nota metodologica |
| | 3-2 Elenco dei temi materiali | § Nota metodologica |
| | 3-3 Gestione dei temi materiali | § Nota metodologica |
| Mitigazione del cambiamento climatico, tutela della biodiversità | | |
| GRI 3: Temi materiali 2021 | 3-3 Gestione dei temi materiali | § Nota metodologica |
| GRI 302: Energia 2016 | 302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione | Tabelle successive |

Consumi energetici all'interno dell'organizzazione [GRI 302-1]

| Consumi interni di energia (GJ) | 2022 | 2023 | 2024 |
|--|--------------|--------------|---------------|
| Consumi di energia diretti | 8.393 | 6.112 | 11.577 |
| Gas naturale uso riscaldamento sedi | 717 | 803 | 888 |
| Benzina | 6.998 | 4.456 | 7.995 |
| Consumi gasolio fleet company | 678 | 853 | 2.694 |
| Consumi di energia indiretti | 2.542 | 1.851 | 2.296 |
| Energia elettrica da fonti rinnovabili | 1.921 | 1.851 | 2.296 |
| Stima dei consumi di gas servizio energetico | 621 | - | - |

| GRI Standard | Informativa | Collocazione / Omissioni |
|---|---|---|
| GRI 304: Biodiversità 2016 | 304-2 Impatti significativi di attività, prodotti e servizi sulla biodiversità | § Biodiversità e territorio |
| GRI 305: Emissioni 2016 | 305-1 Emissioni dirette di GHG (gas effetto serra) in CO ₂ equivalenti - Scope I | § Verso il Net Zero |
| | 305-2 Emissioni indirette di GHG (gas effetto serra) in CO ₂ equivalenti - Scope II | § Verso il Net Zero |
| | 305-3 Altre emissioni indirette di GHG (gas effetto serra) in CO ₂ equivalenti - Scope III | § 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 del tema materiale | § Verso il Net Zero § La tripla transizione: energetica, digitale, sociale |
| Educazione al futuro e people engagement | | |
| GRI 3: Temi materiali 2021 | 3-3 Gestione del tema materiale | § Biodiversità e territorio |
| Benessere, valorizzazione e sviluppo delle persone | | |
| GRI 3: Temi materiali 2021 | 3-3 Gestione del tema materiale | § Le persone di E.ON |
| 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 (UD): sede di lavoro principale dei dipendenti di E.ON Super Solar S.p.A. Massazza (BI): sede di lavoro principale dei dipendenti di E.ON Technical Service S.p.A. |

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

| a. Rapporto tra salario neoassunti e salario minimo | 2023 | | | | 2024* | | | |
|---|--------|-------|------------------------|-------|--------|-------|----------|-------|
| | Milano | | San Daniele del Friuli | | Milano | | Massazza | |
| | Uomo | Donna | Uomo | Donna | Uomo | Donna | Uomo | Donna |
| | 154% | 180% | 172% | 189% | 166% | 181% | 155% | 141% |

*Nel 2024 non si sono registrate nuove assunzioni a San Daniele del Friuli.

| GRI Standard | Informativa | Collocazione / Omissioni |
|--|---|--|
| [...] Benessere, valorizzazione e sviluppo delle persone | | |
| GRI 401: Occupazione 2016 | GRI 401-1: Nuove assunzioni e turnover | § Le persone di E.ON |
| | 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 | 2024 | | |
|---|--------|------------------------|----------|
| | Milano | San Daniele del Friuli | Massazza |
| Assicurazione sulla vita | Si | No | No |
| Assistenza sanitaria | Si | Si | Si |
| Copertura assicurativa in caso di disabilità e invalidità | Si | Si | Si |
| Congedo parentale | Si | Si | Si |
| Contributi pensionistici | Si | Si | Si |
| Partecipazione azionaria | No | No | No |
| Assistenza Fiscale | Si | Si | Si |
| Buoni pasto | Si | Si | Si |
| Convenzione trasporto pubblico | Si | No | No |
| Buoni carburante | No | No | No |
| Welfare | Si | No | Si |
| Vaccinazione Antinfluenzale | Si | Si | Si |

| 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 | 2022 | | | 2023 | | | 2024 | | |
|---|------|-------|--------|------|-------|--------|------|-------|--------|
| | Uomo | Donna | Totale | Uomo | Donna | Totale | Uomo | Donna | Totale |
| b. Dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale | 0 | 7 | 7 | 1 | 15 | 16 | 3 | 35 | 38 |
| c. Dipendenti rientrati a lavoro dopo il congedo parentale | 0 | 7 | 7 | 1 | 15 | 16 | 3 | 35 | 38 |
| d. Dipendenti rientrati a lavoro e che sono tali nei 12 mesi successivi | 0 | 7 | 7 | 1 | 15 | 16 | 3 | 31 | 34 |
| e. Tasso di rientro | 100% | | | 100% | | | 100% | | |
| e. Tasso di retention** | 100% | | | 100% | | | 89% | | |

**Il calcolo è stato effettuato utilizzando la metodologia seguente:

(Dipendenti rientrati al lavoro e che sono tali nei 12 mesi successivi/Dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale) x 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 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|------|------|------|
| 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 medie di formazione annuali per dipendente [GRI 404-1]

| a. Ore medie di formazione erogate ai dipendenti | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
|--|------|-------|------|-------|------|-------|
| | Uomo | Donna | Uomo | Donna | Uomo | Donna |
| Dirigenti | 8 | 13 | 4 | 6 | 19 | 27 |
| Quadri | 13 | 26 | 10 | 17 | 15 | 9 |
| Impiegati | 10 | 10 | 12 | 10 | 10 | 10 |

| 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 | | | | | | | | |
|--|---|-----|---------------|---------------------------------------|-----|---------------|---|-----|
| 2022 | | | 2023 | | | 2024 | | |
| Tipologia | Contenuto | Ore | Tipologia | Contenuto | Ore | Tipologia | Contenuto | Ore |
| Aggiornamento | Business English | 150 | Aggiornamento | Business English | 150 | Aggiornamento | Inglese | 30 |
| Aggiornamento | Economical and Financial Skills: Financial Statement for Everyone | 12 | Aggiornamento | Communication and Presentation Skills | 9 | Aggiornamento | Learning Catalogue: Negotiation & Conflict Resolution | 9 |
| Aggiornamento | Communication & Presentation Skills | 12 | Aggiornamento | Decision Making in Complex Context | 9 | Aggiornamento | Learning Catalogue: Decision Making in Complex Context | 12 |
| Aggiornamento | Economical and Financial Skills advanced (corso per dirigenti) | 18 | Aggiornamento | Economical and Financial Skills | 14 | Aggiornamento | Learning Catalogue: Communication & Presentation Skills | 12 |
| Aggiornamento | Leadership Academy: Enabling | 9 | Aggiornamento | Excel | 10 | Aggiornamento | Learning Catalogue: Economical and Financial Skills | 14 |

| a./b. Elenco dei programmi di formazione | | | | | | | | |
|--|---|-----|---------------|-------------------------------------|-----|---------------|---|-----|
| 2022 | | | 2023 | | | 2024 | | |
| Tipologia | Contenuto | Ore | Tipologia | Contenuto | Ore | Tipologia | Contenuto | Ore |
| Aggiornamento | Leadership Academy: Engagement | 9 | Aggiornamento | Kick Off Mentoring | 4 | Aggiornamento | Learning Catalogue: Excel | 9 |
| Aggiornamento | Leadership Academy: Future of Work | 12 | Aggiornamento | Leadership Lab | 16 | Aggiornamento | Learning Catalogue: Project Management | 16 |
| Aggiornamento | Mentoring Kick off (mentee) | 1 | Aggiornamento | Leading People Lifecycle | 12 | Aggiornamento | Learning Catalogue: Self empowerment and resilience | 9 |
| Aggiornamento | Mentoring Kick off (mentor) | 4 | Aggiornamento | Negotiation and Conflict resolution | 9 | Aggiornamento | Internal Faculty: business development | 3 |
| Aggiornamento | Negotiation and Conflict Resolution | 12 | Aggiornamento | Project Management | 16 | Aggiornamento | Internal Faculty: Comunicazione e sostenibilità | 3 |
| Aggiornamento | Problem Solving & Decision Making | 8 | Aggiornamento | Python | 16 | Aggiornamento | Internal Faculty: Digital Tech | 3 |
| Aggiornamento | Project Management | 16 | Aggiornamento | Self Empowerment e Resilienza | 9 | Aggiornamento | Internal Faculty: Soluzioni di efficientamento energetico | 3 |
| Aggiornamento | Talent: complexity management | 6 | Aggiornamento | Self Leadership | 12 | Aggiornamento | Talent program: Self Navigation 1 | 4 |
| Aggiornamento | Talent: Inspirational and empathic Leadership | 8 | Aggiornamento | Talent Digital Transformation | 4 | Aggiornamento | Talent program: Self Navigation 2 | 4 |
| Aggiornamento | Talent: Strategy navigation 1 | 4 | Aggiornamento | Talent Kick Off | 4 | Aggiornamento | Talent program: Self Navigation 3 | 4 |
| Aggiornamento | Talent: Strategy navigation 2 | 4 | Aggiornamento | Talent Think on your feet | 16 | Aggiornamento | Talent program: Self Navigation 4 | 4 |
| Aggiornamento | Talent: Strategy navigation 3 | 4 | Aggiornamento | Time Management | 9 | Aggiornamento | Talent program: Leadership Lab | 12 |
| Aggiornamento | Talent: Strategy navigation 4 | 4 | - | - | - | Aggiornamento | Talent program: Think on your feet | 16 |
| Aggiornamento | Talent: Think on your feet | 12 | - | - | - | Aggiornamento | Talent program: inspirational talk 1 | 4 |
| Aggiornamento | Team coaching coltiva | 3 | - | - | - | Aggiornamento | Talent program: inspirational talk 2 | 4 |
| Aggiornamento | Team coaching high potential | 3 | - | - | - | Aggiornamento | Talent program: inspirational talk 3 | 4 |
| Aggiornamento | Team Collaboration | 12 | - | - | - | Aggiornamento | Talent program: on boarding CS University | 8 |
| Aggiornamento | Time Management | 12 | - | - | - | Aggiornamento | CS Universe-ity kick off | 1,5 |
| - | - | - | - | - | - | Aggiornamento | CS Universe-ity: Webinar on Energy Market | 1,5 |
| - | - | - | - | - | - | Aggiornamento | CS Universe-ity: Webinar on Customer Centricity | 1,5 |

| 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 (%)* | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
|------------------------------------|------|-------|------|-------|------|-------|
| | Uomo | Donna | Uomo | Donna | Uomo | Donna |
| Dirigenti | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| Quadri | 100% | 100% | 100% | 100% | 96% | 100% |
| Impiegati | 66% | 47% | 52% | 34% | 61% | 31% |
| Operai | 0% | 0% | 18% | 0% | 23% | N/A |

*Il sistema di valutazione delle Performance è utilizzato solo per i dipendenti di E.ON Italia, E.ON Energia e E.ON Energy Infrastructure 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 | | 2023 | | 2024 | |
|--|--------------------|-----------|-------------------------|-----------|-------------------------|-----------|
| | Tipo di attività | Fornitore | Tipo di attività | Fornitore | Tipo di attività | Fornitore |
| Italia | CHP | 106 | Building renovation | 108 | Building renovation | 161 |
| Italia | DT Infrastructure | 21 | CHP & Lighting | 77 | CHP & Lighting | 70 |
| Italia | External Workforce | 23 | External Workforce | 16 | External Workforce | 13 |
| Italia | Lighting | 16 | Photovoltaic technology | 12 | Photovoltaic technology | 216 |
| Italia | - | - | Other | 8 | Other | 11 |

| 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 | | 2023 | | 2024 | |
|-------------------------------|--------------------|-----------|-------------------------|-----------|-------------------------|-----------|
| | Tipo di attività | Fornitore | Tipo di attività | Fornitore | Tipo di attività | Fornitore |
| Italia | CHP | 106 | Building renovation | 108 | Building renovation | 161 |
| Italia | DT Infrastructure | 21 | CHP & Lighting | 77 | CHP & Lighting | 70 |
| Italia | External Workforce | 23 | External Workforce | 16 | External Workforce | 13 |
| Italia | Lighting | 16 | Photovoltaic technology | 12 | Photovoltaic technology | 216 |
| Italia | - | - | Other | 8 | Other | 11 |

Note di compilazione 2024: Inserimento delle società E.ON Technical Service (ETS) ed E.ON Super Solar (ESS). I servizi di installazioni (inclusi i relativi acquisti dei prodotti) sono stati inseriti sotto l'attività Photovoltaic Technology

| 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 | | 2023 | | 2024 | |
|-----------------------------------|--------------------|-----------|-------------------------|-----------|-------------------------|-----------|
| | Tipo di attività | Fornitore | Tipo di attività | Fornitore | Tipo di attività | Fornitore |
| Italia | CHP | 106 | Building renovation | 108 | Building renovation | 161 |
| Italia | DT Infrastructure | 21 | CHP & Lighting | 77 | CHP & Lighting | 70 |
| Italia | External Workforce | 23 | External Workforce | 16 | External Workforce | 13 |
| Italia | Lighting | 16 | Photovoltaic technology | 12 | Photovoltaic technology | 216 |
| Italia | - | - | Other | 8 | Other | 11 |

Note di compilazione 2024: Inserimento delle società E.ON Technical Services (ETS) ed E.ON Super Solar (ESS). I servizi di installazioni (inclusi i relativi acquisti dei prodotti) sono stati inseriti sotto l'attività Photovoltaic Technology

| 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 | 2023 | 2024 |
|---|------|------|------|
| Totale accordi e contratti (n) | 161 | 159 | 174 |
| Totale accordi e contratti che includono clausole relative ai diritti umani (n) | 8 | 43 | 161 |
| Percentuale di accordi e contratti che includono clausole relative ai diritti umani (%) | 0% | 27% | 93% |

| GRI Standard | Informativa | Collocazione / Omissioni |
|---|--|--|
| Centralità del Cliente | | |
| GRI 3: Temi materiali 2021 | 3-3 Gestione del tema materiale | § In ascolto del cliente § Un dialogo attraverso tutti i canali § L'impegno per i clienti business |
| GRI 417: Marketing ed etichettatura 2016 | GRI 417-2: Episodi di non conformità in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi | Non si sono verificati nel periodo episodi di non conformità |
| | GRI 417-3: Episodi di non conformità in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi | Non si sono verificati nel periodo episodi di non conformità |
| Diversità, inclusione e pari opportunità | | |
| GRI 3: Temi materiali 2021 | 3-3 Gestione del tema materiale | § Inclusivi per scelta |
| GRI 405: Diversità e Pari opportunità 2016 | GRI 405-1: Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti | a. § Governance e sistemi di gestione b. Tabella successiva |

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

| b. Dipendenti | 2022 | | | 2023 | | | 2024 | | |
|---------------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|
| | Uomini | Donne | Altro* | Uomini | Donne | Altro* | Uomini | Donne | Altro* |
| Dirigenti | 39 | 7 | - | 33 | 11 | - | 34 | 8 | - |
| Quadri | 81 | 36 | - | 87 | 36 | - | 89 | 40 | - |
| Impiegati | 138 | 261 | - | 167 | 281 | - | 165 | 287 | - |
| Operai | 24 | - | - | 47 | - | - | 35 | - | - |

| b. Dipendenti | 2022 | | | 2023 | | | 2024 | | |
|---------------|-----------|---------|------|-----------|---------|------|-----------|---------|------|
| | < 30 anni | 30 - 50 | > 50 | < 30 anni | 30 - 50 | > 50 | < 30 anni | 30 - 50 | > 50 |
| Dirigenti | - | 34 | 12 | - | 31 | 13 | - | 30 | 12 |
| Quadri | - | 92 | 25 | - | 90 | 33 | - | 95 | 34 |
| Impiegati | 61 | 266 | 70 | 64 | 296 | 88 | 55 | 309 | 88 |
| Operai | 3 | 20 | 1 | 15 | 26 | 6 | 5 | 25 | 5 |

| GRI Standard | Informativa | Collocazione / Omissioni |
|--|--|---|
| Salute e Sicurezza dei lavoratori | | |
| GRI 3: Temi materiali 2021 | 3-3 Gestione del tema materiale | § Salute, sicurezza e benessere: la nostra priorità |
| GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018 | 403-1: Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro | § Salute, sicurezza e benessere: la nostra priorità |
| | 403-2: Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti | § Salute, sicurezza e benessere: la nostra priorità |
| | 403-3: Servizi di medicina del lavoro | § Salute, sicurezza e benessere: la nostra priorità |
| | 403-4: Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro | § Salute, sicurezza e benessere: la nostra priorità |
| | 403-5: Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro | § Salute, sicurezza e benessere: la nostra priorità |
| | 403-6: Promozione della salute dei lavoratori | § Salute, sicurezza e benessere: la nostra priorità |
| | 403-7: Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali | § Salute, sicurezza e benessere: la nostra priorità |
| | 403-8: Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro | § Salute, sicurezza e benessere: la nostra priorità |
| | 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 gravi 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) | 2022 | 2023 | 2024 |
|--|---------|-----------|-----------|
| Infortuni registrabili | 0 | 1 | 4 |
| Tasso di infortuni | 0% | 0,9% | 3,6% |
| 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) | 847.496 | 1.039.628 | 1.096.611 |

| b. Infortuni sul lavoro non dipendenti | 2022 | 2023 | 2024 |
|--|---------|---------|---------|
| Infortuni registrabili | 0 | 3 | 1 |
| Tasso di infortuni | 0% | 5,31% | 3,3% |
| 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) | 561.486 | 564.243 | 299.499 |

| 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 | § Governance e sistemi di gestione |
| GRI 205: Anticorruzione 2016 | 205-1 Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione | § Governance e sistemi di gestione |
| | 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 2022, 2023 e 2024 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 2022, 2023 e 2024 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 2022, 2023 e 2024 non sono stati 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 2022, 2023 e 2024 non sono stati rilevate non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica. |

Scopri di più sul sito:
eon-energia.com

E sui social

