

# Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario **2020**



# Indice

<b>DICHIARAZIONE CONSOLIDATA DI CARATTERE NON FINANZIARIO 2020</b>	<b>3</b>
<b>Profilo e principali attività di Edison</b>	<b>4</b>
Profilo societario	4
Descrizione delle attività di business	4
<b>I temi materiali</b>	<b>9</b>
L'analisi di materialità	9
Politica di sostenibilità di Edison	12
I target della politica di sostenibilità	14
Confronto con gli stakeholder e le istituzioni	15
<b>Modello aziendale di gestione e organizzazione delle attività d'impresa</b>	<b>18</b>
La governance di Edison	18
Il sistema di controllo interno e gestione dei rischi	19
La gestione dei rischi	19
Prevenzione della corruzione attiva e passiva	25
Approccio alla fiscalità e governance fiscale, controllo e gestione del rischio	26
<b>Aspetti ambientali</b>	<b>28</b>
Transizione energetica	28
Mobilità sostenibile	33
Tutela di natura e biodiversità	34
<b>Gestione del personale</b>	<b>36</b>
Il coinvolgimento dei dipendenti	37
Pluralità e inclusione	38
Formazione e valorizzazione delle persone	39
Welfare aziendale	42
Salute e sicurezza del lavoro	43
<b>La relazione con i clienti</b>	<b>48</b>
Vendita di energia elettrica, gas e servizi a valore aggiunto	49
L'innovazione al servizio dei clienti	50
Qualità del servizio e orientamento al cliente	50
<b>Il rapporto con le comunità locali</b>	<b>54</b>
Rapporto con le istituzioni e le associazioni locali	55
L'innovazione in Edison per il territorio e la comunità	56
La creazione di nuove competenze – città e comunità	58
La creazione di nuove competenze – nuove generazioni	59
A fianco delle eccellenze culturali per l'efficientamento energetico e la promozione di percorsi virtuosi	61
Inclusione sociale	62
Report territoriali	62
<b>Gestione della catena di fornitura e tutela dei diritti umani</b>	<b>64</b>
Tutela dei diritti umani	64
La relazione con i fornitori	65
<b>Nota metodologica</b>	<b>67</b>
<b>Allegati</b>	<b>69</b>
Le performance di Edison	69
I temi materiali e i perimetri di riferimento	84
GRI Content Index	85
<b>Relazione della Società di Revisione Indipendente</b>	<b>88</b>

# Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario 2020

Ai sensi degli articoli 3 e 4 del Decreto Legislativo n. 254 del 2016



# Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario



# PROFILO E PRINCIPALI ATTIVITÀ DI EDISON

## PROFILO SOCIETARIO

Edison è tra i primi operatori energetici in Italia e in Europa: ha avviato la propria attività 137 anni fa e oggi è uno dei principali operatori nazionali. Ispirata da principi di sostenibilità e innovazione, è stata protagonista dell'elettrificazione del sistema energetico italiano. La sua visione è quella di porsi come leader nella transizione energetica e come operatore energetico responsabile.

La progressiva digitalizzazione di prodotti e servizi, la crescente attenzione per l'ambiente e gli effetti del cambiamento climatico e la sensibilità diffusa verso modelli economici più sostenibili, determinano oggi una necessaria evoluzione nel modo di fare impresa. In questo contesto dinamico e in continua trasformazione, Edison ha scelto di occupare un ruolo attivo nel sostegno alla transizione energetica e nella produzione di energia, sia investendo in energie rinnovabili, sia attraverso il gas naturale. Questo impegno si traduce anche a valle della catena del valore, proponendo ai propri clienti soluzioni intelligenti e competitive, attraverso servizi energetici e ambientali integrati, efficienti e innovativi.

Dal 2012, Edison è controllata da EDF, società elettrica francese integrata, attiva in tutte le aree del business: generazione, trasmissione, distribuzione, fornitura e commercio di energia, servizi energetici, che è titolare del 97,45% del capitale complessivo. Le uniche azioni quotate di Edison sono le azioni di risparmio, negoziate sul mercato gestito da Borsa Italiana.

## DESCRIZIONE DELLE ATTIVITÀ DI BUSINESS

Le attività di Edison sono concentrate nelle seguenti aree di business:

- Produzione di energia elettrica con un parco impianti altamente efficiente e diversificato, che comprende impianti termoelettrici, idroelettrici, eolici e solari;
- Vendita di energia elettrica e gas e servizi a valore aggiunto a tutti i segmenti di mercato (industria, PMI e retail) e di servizi e infrastrutture per la mobilità sostenibile, ivi incluso lo small scale GNL (gas naturale liquefatto);
- Fornitura di servizi energetici e di servizi ambientali su larga scala, per diversi mercati - terziario, business e Pubblica Amministrazione;
- Importazione e compravendita di elettricità e gas su mercati grossisti, in Italia e Grecia;
- Approvvigionamento, esplorazione, produzione e vendita di gas e olio grezzo (idrocarburi), con una presenza in Italia, in Europa e nel bacino del Mediterraneo con concessioni e permessi di esplorazione e produzione di gas naturale e greggio.

Per quanto riguarda quest'ultima attività, nel dicembre 2020 Edison ha perfezionato la vendita di Edison & Exploration S.p.A. (E&P) a Energean, società nella quale erano state già precedentemente concentrate la pressoché totalità delle attività nel settore E&P. Con questa operazione, Edison dà attuazione alla propria strategia di uscita dal settore dell'esplorazione e produzione di idrocarburi per focalizzarsi, anche attraverso le risorse liberate, sullo sviluppo delle rinnovabili e dell'efficienza energetica in linea con gli obiettivi di decarbonizzazione del Paese. Inoltre, Edison ha annunciato la firma dell'accordo con Sval Energi per la cessione del 100% di Edison Norge AS, a cui fanno capo le attività del settore esplorazione e produzione di idrocarburi del gruppo situati in Norvegia rimasti esclusi dal perimetro della vendita di Edison E&P a Energean.

Nel corso del 2020, Edison ha finalizzato il proprio Piano Strategico definendo il posizionamento nei diversi business ponendo al centro la transizione energetica, rielaborando la visione di Edison del futuro e proponendo modelli innovativi capaci di supportare attivamente i target di decarbonizzazione.

La visione strategica è focalizzata prevalentemente sulla produzione elettrica e sui servizi al cliente finale, da realizzare attraverso uno sviluppo significativo delle fonti rinnovabili (principalmente fotovoltaico ed eolico) con il supporto della generazione a gas, essenziale per consentire il *phase-out* del carbone, l'integrazione delle rinnovabili e l'adeguatezza del sistema elettrico.

Quindi, pur a fronte di una crescita degli impianti a gas, si conferma l'impegno verso i target al 2030 riferiti alla riduzione delle emissioni specifiche del parco di generazione a 260 gCO<sub>2</sub>/KWh e del 40% di produzione da fonte rinnovabile.

Tre sono le principali leve industriali volte alla crescita di Edison: il consolidamento del core-business, la crescita nei business per la transizione energetica e la sperimentazione nelle tecnologie del futuro (idrogeno, smart city, etc.):

- **Power generation:** prevede un forte sviluppo di impianti fotovoltaici e della potenza da impianti eolici, puntando a diventare al 2030 uno dei player principali del settore, ma anche la sperimentazione e l'installazione di sistemi di storage (pompaggi e batterie elettrochimiche) e di risorse di flessibilità, integrando, attraverso un coinvolgimento sempre maggiore dell'energy management, anche gli impianti a gas efficienti con l'obiettivo di assicurare adeguatezza e sicurezza al sistema;
- **Downstream:** prevede il rafforzamento delle attività legate alla vendita delle commodities (gas e elettricità, anche incrementando l'offerta combinata delle due) e dei servizi a valore aggiunto nonché la focalizzazione nella vendita dei servizi di efficienza energetica ai clienti finali e alla Pubblica Amministrazione (B2C, B2B e B2G), sviluppando, in particolare, soluzioni di cogenerazione ad alto rendimento, la mobilità sostenibile e il fotovoltaico su tetto per autoconsumo;
- **Gas:** resta un vettore energetico essenziale per la transizione; l'obiettivo è quello di sviluppare, oltre ad una maggiore flessibilità nel portafoglio di contratti di lungo termine anche un maggiore impegno negli utilizzi green, attraverso lo sviluppo di infrastrutture small scale GNL, la produzione di biogas e la sperimentazione di sistemi di idrogeno per favorire la decarbonizzazione degli usi finali (industria e trasporto).

A giugno 2020 EPER (Edison Partecipazioni Energie Rinnovabili S.r.l.), la società che storicamente gestiva gli asset eolici di Edison, è stata fusa con EDF EN Italia, dando vita alla nuova società Edison Renewables. A luglio 2020 anche EDF EN Services Italia è entrata a far parte di Edison Renewables, che oggi gestisce un portafoglio di circa 1 GW di potenza installata tra eolico e fotovoltaico. Con questo progetto Edison intende proseguire il percorso di consolidamento nelle rinnovabili sia attraverso sviluppo organico che crescita esterna.

Il traguardo di Edison è, quindi, quello di porre gli obiettivi al 2030 al centro dell'azienda e dei diversi business, favorendo la transizione energetica del Paese, attraverso una reale integrazione della sostenibilità all'interno della strategia aziendale.

## Produzione di energia elettrica

Il parco di produzione di energia elettrica di Edison è costituito da impianti termoelettrici a ciclo combinato (CCGT), idroelettrici, eolici e solari.

Edison produce la maggior parte dell'energia attraverso impianti alimentati a gas naturale che garantiscono la stabilità del sistema e che contribuiscono al progetto nazionale di dismissione degli impianti di generazione a carbone.

Una quota significativa dell'energia elettrica prodotta da Edison proviene da fonti rinnovabili (FER), prevalentemente da impianti eolici e da impianti idroelettrici (sia di grandi dimensioni che mini-idro), ma anche fotovoltaici. Edison intende concretizzare l'impegno costante nella produzione di energia da fonti rinnovabili raggiungendo l'obiettivo di un incremento della quota di produzione fino al 40% entro il 2030.

Nel settore eolico, l'obiettivo di medio periodo è quello di far crescere ulteriormente l'attuale portafoglio di 920 MW attraverso lo sviluppo di nuovi progetti arrivando a 1022 MW nel 2023. E2i, società le cui attività sono consolidate in Edison, supererà quota 665 MW installati nella prossima entrata in esercizio di tutti gli impianti realizzati (45,5 MW in sostituzione di capacità esistente) tramite gli incentivi delle aste del 2016. Obiettivo di crescita analogo anche nel fotovoltaico dove gli attuali 86 MW saranno portati a 304 MW nel 2023.

Grazie al lavoro di questi anni, svolto in vista della futura riassegnazione delle grandi concessioni idroelettriche e allo sviluppo del mini-idro, Edison punta a mantenere e consolidare il posizionamento raggiunto nel settore idroelettrico, fortemente strategico e ad alto valore territoriale.

Edison prosegue, inoltre, nelle attività di ottimizzazione del proprio parco produttivo, per migliorare l'efficienza e le performance, anche di natura ambientale, dei propri impianti

### Produzione di energia elettrica netta (GRI Standard EU2 - OG3)

	Unità di misura	2018	2019	2020
<b>Produzione Edison</b>	<b>migliaia di GJ</b>	<b>70.920</b>	<b>77.224</b>	<b>67.819</b>
Energia termoelettrica	migliaia di GJ	56.224	60.068	50.023
- di cui da ciclo combinato	migliaia di GJ	54.326	58.458	48.721
Energia rinnovabile	migliaia di GJ	14.696	17.156	17.797
- di cui energia idroelettrica	migliaia di GJ	11.106	11.504	11.524
- di cui energia eolica	migliaia di GJ	3.395	5.431	5.825
- di cui energia elettrica da altre fonti rinnovabili	migliaia di GJ	195	222	448
<b>Quota di energia prodotta da fonti rinnovabili</b>	<b>%</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>26</b>

### Vendita di energia elettrica e gas e servizi energetici e ambientali

Edison è attiva nella vendita di energia elettrica, gas e servizi a valore aggiunto verso tutti i segmenti di mercato, dalla grande industria al cliente domestico, con soluzioni su misura. L'attività commerciale e di relazione con la clientela avviene attraverso diversi canali, tra cui agenzie di vendita, sportelli e call center, con una particolare attenzione verso lo sviluppo del canale digitale.

Edison mette al centro delle proprie attività i clienti, con l'obiettivo di soddisfare i loro bisogni e anticiparne le esigenze, proponendo offerte personalizzate, competitive e integrate con servizi innovativi. I clienti di Edison sono complessivamente oltre gli 1,5 milioni nel 2020, di cui 0,9 milioni di clienti gas e 0,7 milioni di clienti di energia elettrica.

Nell'ambito della fornitura di servizi energetici Edison ha adottato un modello di business basato sulla condivisione del valore creato: in partnership con i propri clienti, siano essi residenziali, aziende, città o territori, l'azienda offre servizi personalizzati volti a incrementare l'efficienza delle attività svolte e, a seconda del modello di business proposto, può arrivare a dividerne i risultati economici ottenuti con il risparmio di energia. In tal senso intende mantenere un'alta qualità e affidabilità del servizio per preservarne il valore economico. Gli EPC (Energy Performance Contract), propri del mercato dell'efficienza energetica, si fondano proprio su questo approccio, liberando il Cliente da ogni onere organizzativo, finanziario e gestionale.



Il portafoglio di servizi oggi include:

- l'ottimizzazione energetica, finalizzata alla riduzione dei consumi a parità di output dei processi produttivi e con un aumento della qualità dei servizi;
- la produzione di energia in sito, con sistemi a basso o nullo impatto ambientale quali, ad esempio, fotovoltaico, cogenerazione ad alto rendimento, ecc.;
- la costruzione di progetti sul territorio a partire dall'analisi delle opportunità di efficientamento delle risorse fino alla costruzione di progettualità con gli stakeholder: Edison supporta i soggetti locali nella ricerca di soluzioni specifiche per i loro bisogni, utilizzando come leva l'offerta di una pluralità di servizi energetici ed ambientali, mettendo le proprie competenze al servizio della strategia energetica degli enti locali e della pianificazione di Sistemi Energetici Territoriali;
- la riqualificazione energetica degli edifici, che approfondisce gli aspetti gestionali tipici della riqualificazione energetica condominiale. A questo proposito Edison utilizza i sistemi BIM (Building Information Modeling), in grado di ridurre tempi e costi di realizzazione dell'intervento di efficientamento e garantirne nel ciclo di vita una gestione efficiente grazie alla digitalizzazione delle informazioni;
- la copertura lungo l'intera catena del valore dei servizi ambientali, consulenze, studi e progettazioni, bonifiche, monitoraggi, campionamento e analisi di matrici ambientali, gestione rifiuti, trattamento acque reflue;
- la consulenza energetica nell'ambito dei sistemi di gestione dell'energia (ISO 50001), nella gestione dei titoli di efficienza energetica e ambientali e nella formazione interna ed esterna per clienti e partner.

## Importazione e compravendita di gas su mercati grossisti

Nell'ambito del mercato gas, Edison è il secondo operatore italiano per importazioni gas nel 2020 con un portafoglio di contratti a lungo termine pari a circa 11,4 miliardi di metri cubi all'anno, di cui 5 importati via gasdotto da Algeria, Russia e Libia, e 6,4 miliardi via nave dal Qatar. Una volta trasportato sul suolo italiano, il gas naturale viene rivenduto sul mercato grossista, per usi civili e industriali, ai clienti termoelettrici, per la generazione elettrica a gas, e per l'autoconsumo delle proprie centrali. Edison inoltre gestisce attività regolamentate relative alla distribuzione del gas naturale e al suo stoccaggio nel sottosuolo italiano. All'estero, invece, Edison è presente in alcuni progetti infrastrutturali per la realizzazione di capacità di trasporto tra Grecia e Bulgaria, con il progetto IGB ad oggi in costruzione, e tra i giacimenti del Levantino verso l'Europa con il progetto Eastmed-Poseidon.

L'azienda ha avviato, inoltre, la prima catena logistica integrata di GNL Small Scale, che contribuirà alla sostenibilità nel settore dei trasporti pesanti su gomma e marittimi. Nel 2018 è stata costituita la nuova società Depositi Italiani GNL con la società partner PIR (Petroliera Italo Rumena) per la realizzazione e gestione a Ravenna del primo deposito costiero di GNL, che ha dato inizio ai lavori di realizzazione a gennaio 2019 ed entrerà in esercizio nel 2021. Nonostante l'emergenza Covid-19, la data di avvio commerciale dell'attività ad oggi prevista è ancora la medesima.

Edison è stata ed è, infine promotrice dello sviluppo delle infrastrutture necessarie a garantire la disponibilità del GNL nel Paese, investendo direttamente e indirettamente, attraverso accordi di lungo termine, nei vari elementi della catena logistica e assicurando così la possibilità al territorio italiano di approvvigionarsi sia per il trasporto marittimo che per quello pesante terrestre. L'azienda ha raggiunto oggi una posizione unica in Italia rispetto alla catena del valore del GNL: è, infatti, il solo importatore di GNL di lungo termine e può quindi garantire la disponibilità continua e duratura del carburante sul territorio nazionale grazie a un portafoglio diversificato e alla futura apertura di un nuovo canale di approvvigionamento dagli Stati Uniti.

## **Esplorazione e produzione di idrocarburi**

Edison E&P ha operato lungo tutta la filiera oil&gas, a partire dalle attività di esplorazione e produzione, distribuite principalmente tra Italia, Egitto, bacino del Mediterraneo e Mare del Nord. Come già anticipato, nel dicembre 2020 è stata perfezionata la vendita di Edison & Exploration S.p.A. (E&P) a Energean ed è stato firmato l'accordo di vendita di Edison Norge AS a Sval Energi relativo alle attività E&P in Norvegia. Edison ha intenzione di investire in Italia nel breve periodo le risorse rese disponibili dalla cessione di questi asset, per sostenere il piano di crescita nelle aree individuate come strategiche, ossia la generazione da fonti rinnovabili e gas di ultima generazione, i servizi ai clienti, l'efficienza energetica e la mobilità sostenibile.

# I TEMI MATERIALI

## L'ANALISI DI MATERIALITÀ

Nel corso del 2020, Edison ha aggiornato la modalità di definizione della propria analisi di materialità, orientata al confronto e alla condivisione delle priorità tra stakeholder e il top management della società. L'obiettivo dell'analisi è stato quello di individuare i temi strategici nell'ambito della sostenibilità, quindi focalizzare il resoconto delle proprie attività all'interno della Dichiarazione Non Finanziaria sui temi di sostenibilità di maggiore interesse per l'azienda e i suoi stakeholder. Gli esiti dell'analisi di materialità rappresentano, infatti, il perimetro entro cui delineare la mappatura dei rischi e la rendicontazione delle azioni di mitigazione richiesta dal D. Lgs. 254/06 fornendo allo stesso tempo importanti indicazioni sui temi rispetto ai quali strutturare la strategia di sostenibilità dell'azienda.

L'analisi è partita dagli esiti del processo condotto nel 2019 ed è stata opportunamente sviluppata e aggiornata prendendo in considerazione:

- i risultati dell'attività di benchmark che ha coinvolto i principali peers di Edison;
- l'analisi della rassegna stampa web e analisi di sentiment sui media, volta ad individuare i principali temi critici per l'opinione pubblica;
- l'analisi dei principali mega-trend per il settore energetico attraverso un'aggregazione semantica dei temi emersi e valutazione di rilevanza per Edison;
- l'analisi della percezione delle tematiche prioritarie per gli stakeholder esterni, realizzata mediante un workshop con lo Stakeholder Advisory Board (SAB), finalizzato a prioritizzare i temi rilevanti per gli stakeholder di Edison.
- l'analisi della percezione delle tematiche prioritarie per l'azienda, attraverso un workshop dedicato con il top management di Edison analogamente a quanto svolto con lo Stakeholder Advisory Board.

### I temi materiali di Edison

L'aggiornamento dell'analisi di materialità 2020 è stata un'importante occasione di ascolto degli stakeholder, che ha permesso di ampliare il perimetro del confronto alla percezione esterna del profilo di sostenibilità aziendale e alle opportunità future.

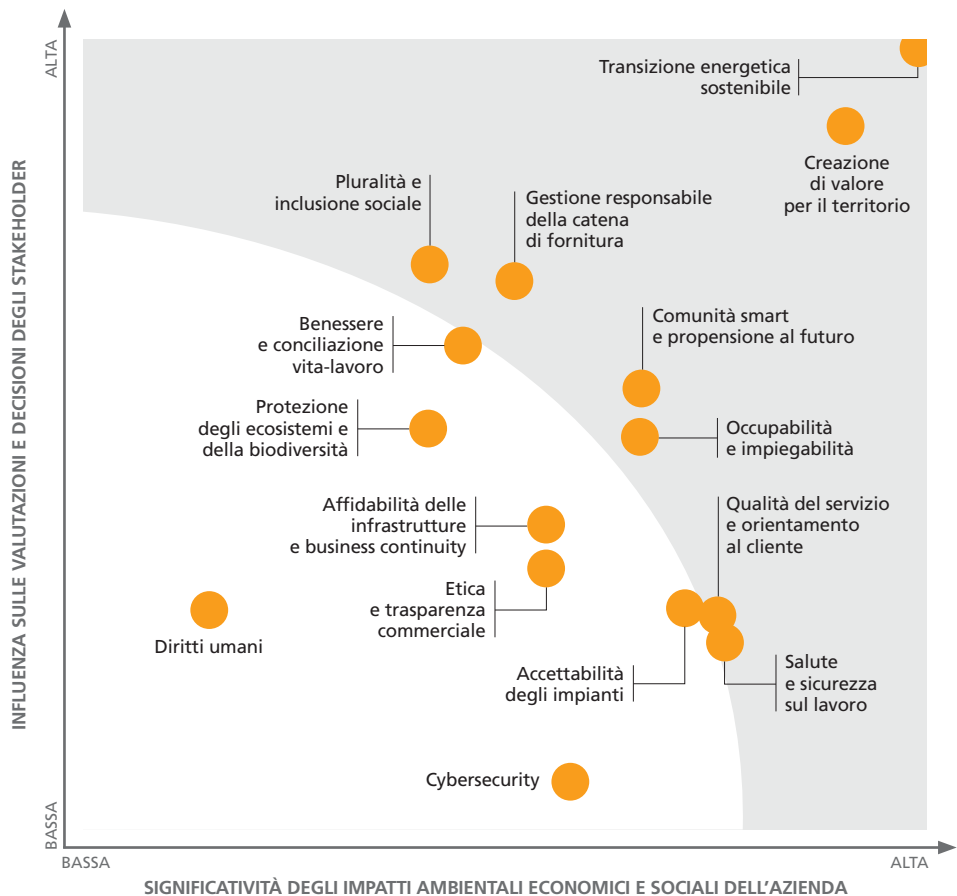
Quest'anno l'analisi di materialità ha coinvolto il nuovo Stakeholder Advisory Board (SAB), un Comitato permanente formato da 13 membri selezionati in base alla loro storia personale e professionale, appartenenti a diverse categorie di stakeholder, che si confronta direttamente con l'Amministratore Delegato sui temi della sostenibilità. Il SAB ha un mandato triennale e si impegna a riunirsi dalle due alle quattro volte l'anno raccogliendo l'eredità del panel SDGs@ Edison e affiancando l'AD in modo solido e strutturato nell'ideare risposte efficaci alle sfide dello sviluppo sostenibile sia a livello globale che locale.

Il nuovo panel risponde alla necessità di pluralità di punti di vista, evoluzione e di innovazione insita nel percorso di sostenibilità intrapreso da Edison e avrà una triplice missione:

- supportare l'azienda nell'identificare e nell'aggiornare i temi di sostenibilità più rilevanti, analizzando in che modo questi si combinano ai principali trend del panorama nazionale ed internazionale per dare vita a sfide e opportunità;
- esaminare le strategie, i problemi e le azioni messe in campo da Edison o evidenziate dal Comitato stesso riguardo i temi materiali;
- formulare raccomandazioni e suggerimenti a proposito delle strategie adottate allo scopo di renderle sempre più adeguate alle necessità dell'azienda e dei suoi stakeholder.

L'attività di raccolta e analisi dei risultati del workshop dedicato al SAB ha permesso, insieme alle valutazioni del top management, di individuare 15 temi, di cui 8 materiali, che sono stati riportati all'interno della Matrice di Materialità di Edison, approvata dal Consiglio di amministrazione il 7 dicembre 2020.

## MATRICE DI MATERIALITÀ



A tal proposito, è importante sottolineare come il tema più rilevante emerso dall'analisi sia quello relativo alla transizione energetica sostenibile, obiettivo strategico primario che Edison sta perseguendo. Inoltre, in un'ottica di aggiornamento della matrice di materialità, è stato ritenuto opportuno non esplicitare, rispetto alla matrice del 2019, la tematica "Responsabilità e integrità del business", in quanto presente trasversalmente e in modo associato in ciascun ambito aziendale e quindi non declinabile in un singolo tema materiale.

Di seguito la descrizione dei temi materiali di Edison:

Comunità smart e propensione al futuro

L'innovazione comincia dal miglioramento della qualità della vita delle persone e passa per il contributo allo sviluppo sostenibile dei territori secondo il concetto di smart city o meglio smart community: parliamo di un'evoluzione di una città/comunità in cui il mix sostenibile tra tecnologie, energia, mobilità, infrastrutture e competenze è in grado di rispondere in modo intelligente alle esigenze dei cittadini. Per sfruttare appieno queste opportunità è fondamentale un'educazione a 360 gradi focalizzata sul consumo consapevole, sulla sensibilità ambientale e sull'attitudine al cambiamento, investendo nel rapporto con i giovani e coinvolgendo i clienti e la popolazione per stimolare un atteggiamento imprenditoriale responsabile e per raccogliere quanti più stimoli possibile.

Creazione di valore per il territorio	Creare valore per il territorio in cui si opera significa generare valore condiviso e indotto tramite la creazione di occupazione locale diretta e l'attivazione di fornitori locali per il mantenimento degli impianti produttivi al fine di favorire lo sviluppo del tessuto imprenditoriale locale. La restituzione di valore e il contributo allo sviluppo del territorio passano inoltre dal confronto e, in alcuni casi, interazione con la Pubblica Amministrazione, oltre che attraverso un dialogo continuo e trasparente, la condivisione delle competenze e il sostegno a iniziative sociali e di valorizzazione del patrimonio culturale. Ciò permette di radicarsi all'interno del tessuto sociale dei territori in cui si opera, diventando un punto di riferimento e favorendo una crescita inclusiva e sostenibile.
Gestione responsabile della catena di fornitura	Il compito di una società che promuove lo sviluppo sostenibile è anche quello di creare delle partnership di valore, stimolando l'adozione dei principi condivisi tra tutti i soggetti coinvolti nella propria catena di fornitura. Ciò diviene prioritario specialmente nel settore energetico, dove la costante espansione del portafoglio di servizi offerti spinge le aziende a dialogare con un ventaglio sempre più ampio e variegato di partner. In concreto, questo deve tradursi nell'adozione di politiche di selezione dei partner commerciali basate su processi equi e trasparenti che prevedano l'integrazione di criteri di sostenibilità ma anche nella promozione di pratiche di responsabilità sociale tra i partner.
Occupabilità e impiegabilità	Le aziende che operano nel settore dell'energia stanno affrontando una progressiva trasformazione sia nelle modalità di produzione e di approvvigionamento dell'energia, che dei propri modelli di business e delle soluzioni offerte ai consumatori finali: ciò comporta necessariamente una trasformazione delle organizzazioni aziendali e un adeguamento ed evoluzione delle competenze tecniche e manageriali diffusa a tutto il personale che opera nel settore. L'efficace gestione di iniziative strategico-programmatiche finalizzate a favorire processi di up-skilling e re-skilling delle persone diventa al contempo essenziale per supportare le trasformazioni aziendali in atto, assicurare competitività all'azienda e tutelare l'occupabilità e impiegabilità delle persone per tutto il loro ciclo di vita professionale.
Pluralità e inclusione sociale	La tutela e promozione della pluralità deve muoversi parallelamente lungo due binari: da un lato quello della valorizzazione e promozione di condizioni lavorative che abilitino l'espressione del talento e della partecipazione attiva di ciascuna risorsa ai progetti e alla vita sociale aziendale, e, dall'altro, quello della promozione della capacità di ascoltare e cogliere gli stimoli provenienti dal mercato e dagli stakeholder per rispondere ai bisogni di una società in continua evoluzione in cui diviene indispensabile agire in partnership per raggiungere obiettivi comuni. In questo contesto, diviene centrale interpretare il concetto di inclusione non solo come valore interno all'azienda, ma anche come principio che regoli i rapporti con l'esterno, dall'attività commerciale, assecondando le necessità della platea di clienti e partner, alla responsabilità nei confronti delle categorie più vulnerabili.
Qualità del servizio e orientamento al cliente	La sfida per le aziende che si occupano di energia è quella di riuscire a progettare, realizzare e gestire soluzioni per sostenere i clienti nella quotidianità. Il successo di un'azienda, inoltre, dipende dalla cura del cliente e soprattutto da aspetti immateriali legati alla qualità del servizio e alla sua percezione. Ciò spinge le aziende energetiche a integrare, sia nei confronti dei clienti residenziali sia per le imprese, tutti i servizi accessori utili alla fidelizzazione degli stessi. Allo stesso tempo è importante non lasciare indietro nessuno, creando, ad esempio, punti di contatto sia fisici che online.
Salute e sicurezza sul lavoro	Rafforzare la cultura della prevenzione e della valutazione dei rischi è un impegno primario per le compagnie che operano nel settore energetico. La salute e sicurezza delle persone e la qualità dell'ambiente lavorativo, infatti, possono contribuire in modo determinante a influenzare la motivazione e il coinvolgimento delle stesse e la continuità dei processi produttivi. La tutela di salute e sicurezza passa per un'accurata valutazione dei rischi legati alla gestione degli impianti, una formazione tecnica adeguata, controlli mirati, attività di audit volte a prevenire il rischio di infortuni e strumenti appropriati per la gestione di possibili crisi derivanti da incidenti industriali. Inoltre, è fondamentale lo sviluppo di una diffusa cultura alla salute e sicurezza sul lavoro come valore e fattore di responsabilità individuale e collettiva, estesa anche alle aziende terze partner.
Transizione energetica sostenibile	Il cambiamento climatico è un fenomeno che riguarda tutta la società e il sistema economico e in particolare le aziende che producono energia. Queste, dunque sono invitate ad adottare politiche e strategie volte al monitoraggio e alla gestione dei propri impatti in termini di consumi energetici ed emissioni prodotte. La mitigazione degli effetti passa tramite interventi volti a sostenere la transizione energetica verde e lo sviluppo di sistemi di produzione a ridotto impatto ambientale come quelli che utilizzano gas naturale. È inoltre importante promuovere la ricerca e l'innovazione specialmente nel campo del termoelettrico e immaginare nuove soluzioni per l'adattamento ai cambiamenti degli ecosistemi naturali. Allo stesso tempo, le infrastrutture energetiche devono diventare sempre più resilienti e capaci di mantenere attiva la produzione e la distribuzione dell'energia anche nei momenti di emergenza, garantendo la continuità dell'erogazione di servizi essenziali.

## EDISON E L'EMERGENZA COVID-19

---

La pandemia da Covid-19 rappresenta un elemento che ha fortemente influenzato l'azienda, le sue attività e le relazioni con gli stakeholder nel 2020.

Nonostante l'emergenza, Edison ha assicurato la continuità di un servizio essenziale come quello dell'energia, garantendo al contempo la sicurezza delle proprie persone. L'azienda, inoltre, ha proseguito tutte le iniziative avviate grazie all'estensione dell'attività lavorativa in smart working. Allo stesso tempo ha cercato di rispondere alle esigenze dei clienti maggiormente in difficoltà e ai bisogni della collettività con numerose iniziative.

Gli effetti e la risposta dell'azienda a questa situazione sono descritti nel presente documento in diversi momenti, in relazione alla tematica di riferimento affrontata nei singoli paragrafi:

- Modello aziendale di gestione e organizzazione delle attività d'impresa – La gestione dei rischi.
  - Gestione del personale – Salute e sicurezza sul lavoro.
  - La relazione con i clienti – Qualità del servizio e orientamento al cliente.
  - Il rapporto con le comunità locali – Edison vicina agli stakeholder durante l'emergenza Covid – Inclusione sociale.
- 

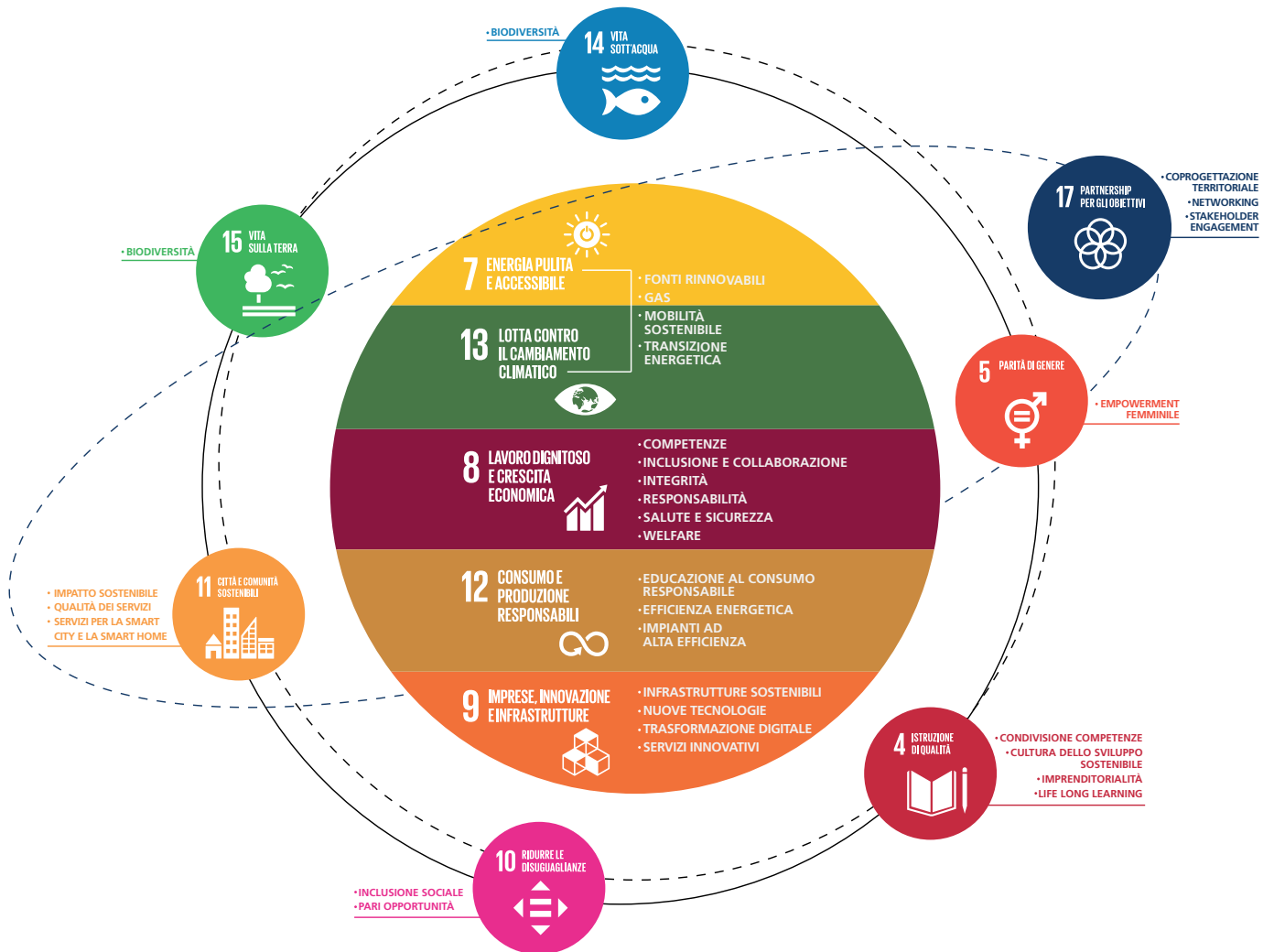
## POLITICA DI SOSTENIBILITÀ DI EDISON

Edison promuove lo sviluppo e la crescita economica sostenibile anche attraverso il proprio coinvolgimento e impegno nelle iniziative del Global Compact delle Nazioni Unite, condividendone e applicandone i 10 principi fondamentali, relativi a diritti umani, standard lavorativi, tutela dell'ambiente e lotta alla corruzione.

La Politica di Sostenibilità, basata sui 17 Sustainable Development Goal delle Nazioni Unite (SDGs), prevede sei ambizioni declinate in 10 target quantitativi, legati alla strategia precedentemente illustrata, monitorati annualmente attraverso KPI di riferimento e approvati dal Consiglio d'Amministrazione della Società.

La Politica di sostenibilità, dunque, dichiara la volontà dell'azienda di porsi come attore responsabile rispetto all'ecosistema (economico, antropico ed ambientale) di riferimento, impegnandosi ad adottare un piano di sostenibilità sfidante e un approccio integrato e strutturato, che interpreti la sostenibilità come leva di business e di creazione di valore.

## Il contributo di Edison agli SDGs



La Politica di Sostenibilità di Edison prevede come prerequisito la sostenibilità dei processi d'impresa che si traduce nell'applicazione dei principi di integrità, nel rispetto dei diritti umani e sull'attivazione di percorsi di innovazione per supportare la trasformazione interna all'azienda (SDGs 8, 11 e 12).

Il contrasto al cambiamento climatico, puntando sullo sviluppo delle energie rinnovabili, sull'utilizzo del gas come fonte di transizione, sulla proposta di servizi energetici integrati e innovativi volti all'efficienza energetica e sulla promozione della mobilità sostenibile anche attraverso l'utilizzo del biogas e biometano e del GNL, è al centro della politica di Edison. (SDGs 7 e 13).

Consapevole degli impatti delle proprie attività produttive, Edison pone al centro dell'attenzione la tutela dell'ambiente e la salute delle comunità locali, migliorando progressivamente l'efficienza dei processi e riducendo gli effetti su persone e habitat che derivano dalle sue attività, grazie all'utilizzo delle migliori tecnologie e ad attenti processi di certificazione di tutti gli impianti. Edison considera la conservazione e la valorizzazione della biodiversità e degli ecosistemi come

una componente essenziale nel proprio approccio industriale e nel dialogo con le comunità locali (SDGs 9, 14, 15).

Altro punto cardine della politica è la vicinanza ai clienti e ai territori: per questo Edison ha rafforzato gli strumenti di dialogo, le procedure di controllo e i processi di conciliazione puntando su innovazione e digitalizzazione per un'offerta di servizi sempre più completa e sostenibile (SDGs 7 e 12).

La valorizzazione delle persone che lavorano in Edison avviene attraverso la promozione di un contesto inclusivo che promuove la pluralità, attiva iniziative di occupabilità, favorisce la collaborazione e l'espressione del talento di ciascuno, la condivisione delle competenze, la tutela della salute e la sicurezza dei dipendenti (SDGs 4, 5, 8).

Il fattore abilitante di ogni azione è il dialogo con gli stakeholder e la progettazione condivisa. Per questo motivo Edison, per dare maggiore concretezza al proprio impegno sociale e alla propria vicinanza alle comunità locali, si impegna in progetti di promozione dell'inclusione, dell'educazione, della cultura e dell'innovazione sociale quali leve fondamentali per la costruzione di un contesto volto allo sviluppo sostenibile. (SDGs 4, 12 e 17).

## I TARGET DELLA POLITICA DI SOSTENIBILITÀ

POLITICA	KPI	Unità di misura	2020	2019	2018	2017
<b>Sostenibilità dei processi aziendali</b>						
TARGET DIGITAL: almeno 30 progetti di trasformazione digitale entro il 2021	Progetti implementati nell'anno (area EESM)	n.	10	10	7	n.d.
	Progetti implementati nell'anno (area Digital)	n.	6	5	3	n.d.
	Progetti complessivamente implementati	n.	41	25	10	n.d.
<b>Contrasto al cambiamento climatico</b>						
TARGET FONTI RINNOVABILI: 40% di produzione entro il 2030	Produzione da fonti rinnovabili	%	26	22	21	16
TARGET CO <sub>2</sub> : emissioni specifiche del parco di generazione elettrica a 0,26 kg/kWh entro il 2030, nel quadro del piano italiano di uscita dal carbone	Emissioni specifiche di CO <sub>2</sub>	kg/kWh	0,268	0,2716	0,2936	0,314
<b>Persone e competenze come piattaforma di crescita</b>						
TARGET INCLUSIONE: almeno 2000 dipendenti coinvolti in progetti di inclusione entro il 2021	Dipendenti coinvolti in progetti e iniziative di inclusione	n.	223	1.019	835	n.d.
	Totale complessivo	n.	2.077	1.854	835	
TARGET COLLABORAZIONE: almeno il 70% dei dipendenti coinvolti nell'utilizzo degli strumenti di social collaboration	Utenti che utilizzano strumenti di social collaboration	%	76,33	n.d.	n.d.	n.d.
TARGET DIVERSITY: pipeline bilanciata finalizzata alla promozione delle candidature per le categorie manageriali, per rafforzare la presenza femminile	Donne partecipanti all'assessment per la dirigenza (dato sul triennio)	%		29%		n.d.
	Donne quadro superiore (popolazione media del triennio)	%		27,1%		n.d.
	Rapporto bilanciamento pipeline				1,09	



POLITICA	KPI	Unità di misura	2020	2019	2018	2017
<b>Vicini ai clienti e al mercato</b>						
<b>TARGET SMART BUILDING:</b> entro il 2021, almeno 30 iniziative di progettazione innovativa attraverso l'innovativo sistema BIM	Progetti con sistema BIM implementati nell'anno	n.	12	2	9	n.d.
	Totale progetti BIM	n.	23	11	9	n.d.
<b>TARGET CUSTOMER RELATIONSHIP:</b> alta soddisfazione dei clienti nel tempo (NPS>6) e consolidamento di una rete di almeno 400 contact point territoriali entro il 2021	Indice NPS	n.	19,9	18,3	6,3	14,00
	Saldo contact point nell'anno	n.	249	167	154	n.d.
	Totale di contact point aperti	n.	613	364	266	n.d.
<b>Produzione sostenibile e tutela della biodiversità</b>						
<b>TARGET:</b> entro il 2023 almeno 3 iniziative per la tutela degli habitat e la valorizzazione della biodiversità, co-progettate con gli stakeholder locali, individuate anche attraverso una mappatura della vulnerabilità dei siti esistenti e in sviluppo	Siti analizzati nella mappatura	n.	200	n.d.	n.d.	n.d.
	Iniziative co-progettate	n.		n.d.	n.d.	n.d.
	Iniziative avviate	n.		n.d.	n.d.	n.d.
<b>Confronto con gli stakeholder e progettazione condivisa</b>						
<b>TARGET STAKEHOLDER ENGAGEMENT:</b> almeno due meeting all'anno dello stakeholder panel SDGs@Edison, di cui almeno uno su territori di interesse	Incontri dello Stakeholder Panel annuali	n.	3	2	2	
	- di cui su territori di interesse	n.	0	2	2	

## CONFRONTO CON GLI STAKEHOLDER E LE ISTITUZIONI

Come player strategico del settore energetico, Edison porta avanti un'importante attività di dialogo con le istituzioni nazionali ed europee, che nel corso degli anni ha consentito all'azienda di essere percepita dagli attori di riferimento come un interlocutore affidabile, trasparente ed in grado di offrire un punto di vista autorevole nell'ambito del dibattito politico e pubblico sui diversi temi dell'energia.

Grazie ad un approccio multilivello ed alla costruzione di un dibattito strutturato con esponenti della sfera istituzionale, politica, think tank, associazioni di settore e consumatori, Edison può contare oggi su un esteso perimetro relazionale, che garantisce all'azienda l'opportunità di rappresentare la propria voce nella sempre più ampia arena di discussione sui temi di policy e della transizione energetica, potendo promuovere così adeguatamente gli indirizzi strategici ed offrire al sistema la propria visione sul futuro del sistema energetico.

Così come espresso anche nella Politica di Sostenibilità Edison, dunque, adotta un approccio che tende a consolidare il confronto continuo con tutti gli stakeholder, a livello nazionale ed europeo così come a livello territoriale, quale fattore abilitante dei processi di business.

Nello svolgimento delle sue attività Edison, dialoga, interagisce e collabora con numerosi stakeholder, che rappresentano interlocutori preziosi per la definizione dei diversi indirizzi di business. In particolare, tra i principali stakeholder dell'azienda rientrano: Dipendenti e Collaboratori, Organizzazioni sindacali, Fornitori, Clienti, Agenzie ed intermediari commerciali, Istituzioni e Pubblica Amministrazione (PA), Associazioni di categoria, Associazioni di consumatori, Autorità di regolazione, Scuole e Università, Enti locali e Territori.

Di seguito un elenco delle principali Associazioni e Organizzazioni con cui Edison collabora:

Associazioni nazionali	Associazioni europee	Organizzazioni che si occupano di sostenibilità e responsabilità sociale di impresa
Confindustria	Eurelectric	Global Compact Network Italia
Confindustria Energia	Eurogas	Fondazione Sodalitas
Elettricità futura	GIE-European association of renewable and low-carbon gases infrastructure operators	Elettrici Senza Frontiere
Assolombarda	EFET-European Federation of Energy Traders	Centro per la cultura d'impresa
MOTUS E	EASEE-GAS streaming the gas business	CSR Manager Network
Anev-Associazione Nazionale Energia del Vento	GII-Gruppo di Iniziativa Italiana	ASVIS (Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile)
Unindustria	Business Europe	SDSN Italia (Sustainable Development Solutions Network)
AIRI-Associazione Italiana per la Ricerca Industriale	IAP-Industrial Advisory Panel	Organizzazioni rappresentative dell'impegno delle nuove generazioni
IGas Energy	EEMG-European Energy Mediator Group	
AEIT-Associazione Italiana di Elettrotecnica, Elettronica, Automazione, Informatica e Telecomunicazioni		
ALGET-Associazione Italiana di Grossisti di Energia e Trader		
Assocostieri		
CEI-Comitato Elettrotecnico Italiano		
Energia Libera		
Consumers Forum		
Associazioni transnazionali	Organizzazioni internazionali	Think Tanks
OME-Observatoire Méditerranéen de l'Energie	Energy Charter Treaty (IAP)	IAI-Istituto Affari Internazionali
WEC Italia	Energy Community	ISPI-Istituto per gli Studi di Politica Internazionale
		Florence School of Regulation
		Aspen Institute
		SAFE
		BREC-Brussels energy club
		LIMES
		Fondazione nuovi mecenati
		Civita
		GLOBE-Associazione nazionale per il clima
		I-COM-Istituto per la competitività

Edison è, inoltre, da sempre impegnata a rafforzare l'attività di coinvolgimento e dialogo con gli stakeholder stimolando e partecipando ad occasioni di confronto con diversi portatori di interesse sui temi dello sviluppo sostenibile.

Tra queste iniziative e partnership è opportuno menzionare:

- Fortune Sustainability Forum sui temi dell'integrazione tra fonti energetiche rinnovabili, sviluppo tecnologico ed etica, con particolare attenzione alle ricadute economiche e sociali delle scelte presenti e future;
- le giornate dell'energia di Trevi con incontri e dibattiti per i collaboratori parlamentari dove sono stati trattati tutti i temi della transizione energetica e della decarbonizzazione;
- partecipazione in ottobre al "Diplomacy Festival", oggi alla sua undicesima edizione e supportato dalla Ministero degli Affari Esteri;
- la presidenza italiana del G20 per il 2021 rappresenta un'occasione unica per promuovere il ruolo del nostro paese nel guidare la discussione su come sostenere la crescita dopo la recente crisi sanitaria. ISPI avrà l'onore di supportare il governo italiano in questo percorso come National Coordinator del T20. Think20 – Italy 2021, che vedrà il coinvolgimento di Edison, avrà l'obiettivo di mettere insieme il contributo di esperti politici e diplomatici in merito al tema centrale "Planet People Prosperity";
- anche nel 2020 Edison è stata presente all'VIII edizione del Salone della CSR e Innovazione Sociale all'Università Bocconi, partecipando alla riflessione collettiva sul ruolo delle aziende per lo sviluppo sostenibile in particolare sui temi della tutela della biodiversità e della valorizzazione delle pluralità;
- il 6 luglio Edison ha ospitato il quinto Business & SDGs High Level Meeting di Global Compact Network Italia in cui si è discusso e condiviso esperienze e azioni volte a promuovere la piena partecipazione dell'universo femminile alla vita lavorativa ed economica a tutti i livelli;
- il 7 luglio si è tenuto il Webinar con IAI su Green New Deal con la partecipazione di S. Grassi, Capo Gabinetto di K. Simson;
- la 5ª edizione dell'ITALIAN BUSINESS & SDGs ANNUAL FORUM sul tema della "just transition" considerando quattro aspetti chiave: ambiente e agricoltura, energia, lavoro e inclusione e governance. In questa sede Edison è stata premiata per l'impegno profuso nella promozione dei principi e degli obiettivi di sostenibilità definiti dalle Nazioni Unite.
- presentazione il 16 novembre della survey di IPSOS sui giovani e il loro futuro nel contesto della pandemia. Il progetto rientra nella terza edizione dei Dialoghi italo-francesi per l'Europa, promossa dall'Università Italiana Luiss Guido Carli di Roma e dall'Università francese SciencesPo - Istituto di studi politici di Parigi, in collaborazione con The European House - Ambrosetti.

# MODELLO AZIENDALE DI GESTIONE E ORGANIZZAZIONE DELLE ATTIVITÀ D'IMPRESA

## LA GOVERNANCE DI EDISON

Il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile passa anche attraverso l'insieme delle regole che permettono la gestione e il controllo della Società e, al contempo, rafforzano i meccanismi di coinvolgimento del vertice, degli azionisti e di tutti gli stakeholder.

Il modello di corporate governance di Edison riflette il modello di sviluppo sostenibile che il Gruppo persegue ed è stato progettato, in linea con gli orientamenti strategici, per contribuire al raggiungimento dei risultati e mantenere alta la fiducia degli stakeholder.

Il sistema di governance di Edison si basa sul modello organizzativo tradizionale, che prevede la distinzione tra organi di amministrazione e organo di controllo. Esso prevede l'Assemblea degli Azionisti, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, la Società di Revisione e l'Organismo di Vigilanza 231.

Edison rispetta le normative vigenti e applicabili al settore e il regime giuridico di un emittente quotato. Inoltre osserva le raccomandazioni del Codice di Governance a cui ha aderito volontariamente e considera le *best practices* adottate a livello nazionale e internazionale.

Il Consiglio di Amministrazione opera attraverso la persona dell'Amministratore Delegato (AD), carica ricoperta dal primo luglio 2019 da Nicola Monti, e gli amministratori con rappresentanza. Nell'ambito del Consiglio di Amministrazione sono costituiti il Comitato Controllo e Rischi, il Comitato per la Remunerazione e il Comitato Operazioni con Parti Correlate, che svolgono funzione di assistenza e supporto nei confronti del Consiglio stesso.

La struttura di Management di Edison è guidata da un Comitato Esecutivo presieduto dall'AD e composto dai responsabili delle diverse Divisioni aziendali (Comex), dai Comitati manageriali a sostegno del vertice e dalla Direzione Internal Audit, alle dirette dipendenze del Consiglio di Amministrazione e a supporto del Management aziendale. Il Comex guida anche il processo di rinnovamento dell'organizzazione: per facilitare la resilienza del modello di business rispetto ai cambiamenti di scenario e per valorizzare l'intelligenza collettiva di cui l'azienda dispone.

Edison opera anche attraverso società controllate, la pressoché totalità delle quali sono sottoposte all'attività di direzione e coordinamento, joint venture e società collegate.

## La governance della sostenibilità

Gli aspetti che riguardano la sostenibilità sono presidiati dal Comitato endoconsiliare Controllo e Rischi che svolge la funzione di supporto al Consiglio di Amministrazione, cui compete l'approvazione della Dichiarazione Non Finanziaria, dei target riferiti alla politica di sostenibilità e delle linee strategiche.

La funzione Sostenibilità e CSR, che si occupa di ideare, proporre e gestire il piano di sostenibilità e le iniziative ad esso collegate, è rappresentata nel Comex dal direttore della Divisione Sostenibilità, Istituzioni e Regolazione. Il Comex esprime indicazioni, condivide i progetti e verifica i risultati ottenuti.

Il Network per la Sostenibilità supporta la funzione Sostenibilità e CSR nel percorso di integrazione della sostenibilità nel business che passa dalla collaborazione con le diverse Divisioni e Business Unit. Il Network, composto da dipendenti delle diverse aree aziendali, è stato costituito con l'obiettivo di promuovere l'ascolto, l'innovazione e la diffusione di una cultura della sostenibilità all'interno dell'azienda e ha contribuito alla redazione della Politica di Sostenibilità.

## IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E GESTIONE DEI RISCHI

Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi di Edison è composto da strumenti, strutture organizzative, procedure e regole aziendali che consentono una gestione dell'azienda sana, corretta e coerente con gli obiettivi strategici e operativi, conforme alle leggi e ai regolamenti applicabili (compliance) di corretta e trasparente informativa interna e verso il mercato (reporting), e consente di prevenire e limitare le conseguenze di risultati inattesi.

I principi e i valori etici che ispirano la gestione responsabile delle attività aziendali e lo sviluppo del business in ottica di sostenibilità sono espressi all'interno del Codice Etico, che definisce le regole di comportamento e le norme di attuazione. Il Codice Etico è condiviso e approvato anche dalle società controllate ed è vincolante per tutti coloro che agiscono in nome e per conto dell'azienda in virtù di specifici mandati o procure. Viene portato a conoscenza di tutti i dipendenti e collaboratori della Società e reso disponibile a ciascun nuovo assunto. All'interno del Codice Etico vengono ripresi anche i Dieci Principi del Global Compact, relativi a diritti umani, standard lavorativi, tutela dell'ambiente e lotta alla corruzione.

Il Codice Etico è parte integrante del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo 231, che tratta, per quanto di sua competenza, alcune tematiche del D. Lgs. 254/2016, e che Edison ha adottato già a partire dal 2004 dopo aver condotto un'attenta analisi delle attività potenzialmente a rischio. L'analisi ha portato all'emanazione di una serie di Protocolli 231, mirati ad esplicitare le modalità tramite cui vengono determinate le scelte decisionali relative ai vari ambiti e processi aziendali considerati a rischio. I protocolli definiscono l'insieme degli obiettivi, ruoli, responsabilità, meccanismi di controllo, regole e disposizioni comportamentali inerenti a ciascun processo identificato.

Codice Etico e Modello 231 sono oggetto di periodiche revisioni e aggiornamento nel corso del tempo, che garantiscono l'adeguatezza degli stessi sia rispetto alle evoluzioni legislative sia alle modifiche organizzative intervenute. L'ultima versione è stata adottata dal Consiglio di Amministrazione della Società nel mese di dicembre 2020, anche in considerazione dell'introduzione dei reati tributari nel catalogo dei reati 231. Il Modello 231 viene diffuso e comunicato attraverso una continua attività di informazione e formazione del personale che viene erogata sia in modalità e-learning, sia attraverso la partecipazione a corsi in aula. Una specifica procedura di segnalazione di potenziali violazioni (*whistleblowing*), garantisce il rispetto del Codice Etico e del Modello 231.

L'Organismo di Vigilanza (OdV), nominato dal CdA e a cui riferisce semestralmente circa l'attività svolta, assicura l'aggiornamento e il corretto funzionamento del Modello 231.

### Le attività di audit

Le attività di audit interno possono interessare tutte le aree aziendali e riguardano anche gli aspetti ambientali, di salute e sicurezza dei lavoratori e tematiche legate al Modello 231. Vengono svolte a supporto del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Controllo Rischi, dell'Organismo di Vigilanza e del management. Insieme al sistema di whistleblowing, rappresentano il principale strumento di monitoraggio e di controllo.

## LA GESTIONE DEI RISCHI

Il modello aziendale integrato di gestione dei rischi di Edison si ispira ai principi internazionali dell'Enterprise Risk Management (ERM), in particolare al Framework COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission). Il modello ERM mira ad adottare una visione completa e unitaria e, al contempo, a salvaguardare il principio di indipendenza

organizzativa del sistema di identificazione, valutazione, gestione e monitoraggio dei rischi prioritari dell'azienda. In questo modo è possibile valutare anticipatamente le potenziali conseguenze negative legate ai rischi individuati e intraprendere le azioni adeguate a mitigarli.

Per questo, Edison ha elaborato e fatto propria la Enterprise Risk Management Policy e ha sviluppato un modello di mappatura e valutazione che individua per ciascun rischio un indice di rilevanza in base alla valutazione di impatto globale, alla probabilità di accadimento e al livello di controllo (Enterprise Risk Management Risk Map). In aggiunta, Edison è dotata di un Modello di Rischio Aziendale, un framework integrato che include le diverse tipologie di rischio che caratterizzano il business del Gruppo e che rispecchia le migliori prassi di settore e internazionali.

I rischi e le relative azioni di mitigazione vengono individuati dai responsabili delle diverse aree aziendali secondo la propria competenza attraverso un processo di Risk Self Assessment. I risultati del processo vengono consolidati a livello centrale in una mappatura che classifica i rischi secondo una scala di priorità e li aggrega per agevolare il coordinamento dei piani di mitigazione in un'ottica di gestione integrata. I risultati del processo annuale di autovalutazione del sistema di controllo interno, con un'attenzione crescente agli ambiti di rischio legati ai temi ESG, sono diventati parte integrante del processo di aggiornamento della Risk Map 2020 e sono qualificati in appositi "meta-rischi".

In tale ambito è stato predisposto un aggiornamento della valutazione dei rischi e delle opportunità legati al cambiamento climatico, sebbene questo incida temporalmente in modo differente rispetto agli altri rischi rappresentati nella mappa. Durante il 2020, è stato inoltre aggiunto, con un peso significativo alla Risk Map 2020, il rischio generato dalla pandemia da Covid-19, a causa della grande influenza sulla gestione delle attività aziendali e per la possibilità che il problema persista nel corso del 2021\*.

## Rischi - Transizione energetica

A livello di rischi, il maggior rischio che oggi mina il raggiungimento degli obiettivi nazionali di transizione energetica, è legato ai lunghi processi autorizzativi per i nuovi impianti rinnovabili di taglia significativa. In particolare, in alcune regioni la normativa prevede limitazioni sostanziali alla possibilità di realizzazione di nuovi impianti, riducendo ulteriormente la possibilità di raggiungere gli obiettivi di crescita stabiliti dal PNIEC. Un altro importante rischio per Edison riguarda il mantenimento delle concessioni idroelettriche che, nel caso in cui non fossero rinnovate in parte o del tutto, ne influenzerebbe il posizionamento sul mercato.

Un altro rischio rilevante riguarda la sicurezza e la continuità dell'approvvigionamento elettrico, causato dall'aumento delle fonti rinnovabili non programmabili, che contestualmente potrebbe ridurre fortemente i prezzi di mercato nelle fasce orarie con maggiore produzione fotovoltaica. Per garantire una redditività degli impianti elettrici anche nel medio-lungo termine ed accelerare gli investimenti nella transizione energetica, sono necessari continui aggiustamenti del mercato e del sistema di incentivi. Edison fornisce un supporto agli enti regolatori in tal senso. Inoltre, per migliorare la flessibilità, Edison ha avviato attività propedeutiche allo sviluppo di impianti di accumulo centralizzato e pompaggio idroelettrico.

I rischi associati alla produzione di energia da impianti termoelettrici sono legati alle dinamiche di mercato, al costo del combustibile, alla tassazione sulle emissioni e al rischio di precoce obsolescenza per dinamiche regolatorie guidate da esigenze ambientali. Il fine vita anticipata

---

\* per approfondimenti sugli impatti sulle performance dell'impresa dovuti agli eventi generati dal COVID-19 si rimanda alla sezione "1.5 COVID-19" del Bilancio Consolidato.

degli asset termici più vecchi è dovuto, principalmente, a due motivi: alle dinamiche di mercato, ovvero alla sostituzione con impianti e tecnologie più efficienti e moderni, e alla normativa ambientale che ne impone l'uscita dal mercato stesso. Per mantenere alta la propria competitività Edison sta investendo non solo nell'efficientamento del parco termoelettrico attuale, ma anche nella progettazione e realizzazione di nuovi impianti con tecnologie di ultima generazione.

Anche il settore del gas richiederà una trasformazione per continuare a giocare un ruolo attivo nella transizione energetica. Per questo motivo Edison si sta attivando per contribuire allo sviluppo di gas alternativi, quali biogas, bioGNL e idrogeno.

Lato downstream, il rischio maggiore risiede nella necessità di convertire i consumi dei propri clienti da gas a elettricità (*shift gas-to-power*). Edison supporta questa conversione con un ampio portafoglio di servizi a valore aggiunto, quali il fotovoltaico su tetto, la mobilità elettrica e il sistema di accumulo.

## Rischi – Aspetti ambientali

Dal punto di vista dei rischi legati al cambiamento climatico, in un'ottica di continuità di business, sono rilevanti i rischi associati ai possibili danni alle infrastrutture causati da eventi meteorologici estremi tra cui alluvioni, siccità, fluttuazioni estreme di temperatura che possano compromettere le condizioni naturali e idrogeologiche dei territori e che quindi possono determinare potenziali danni alle infrastrutture di Edison con conseguenti interruzioni, potenzialmente anche prolungate, nella produzione o nell'erogazione dei servizi.

Sono inoltre rilevanti le crisi idriche che comportano una riduzione nella disponibilità di acqua e che quindi possono influenzare la produzione di energia da idroelettrico generando competizione nei livelli di utilizzo delle risorse idriche tra produzione industriale, utilizzo agricolo e uso di acqua potabile.

Altri rischi individuati nell'ambito degli aspetti ambientali sono la perdita di biodiversità come conseguenza degli impatti derivanti dalla realizzazione di nuovi impianti, da malfunzionamenti o da perdite nell'ambiente di sostanze inquinanti e la non conformità alle normative relative allo smaltimento di rifiuti e alla gestione di sostanze pericolose, da cui potrebbero derivare ingenti danni all'ecosistema.

Per gestire tali rischi Edison favorisce il più possibile processi che privilegiano il recupero allo smaltimento dei rifiuti. Inoltre, partecipa a tavoli di discussione focalizzati sul tema della siccità e sull'uso plurimo degli impianti ed è impegnata nella gestione dei rischi relativi alla perdita di biodiversità attraverso attività di studio e approfondimento delle aree prossime agli impianti.

A fronte della possibilità di un incidente industriale di grande portata, Edison si è dotata di una "Linea Guida per la gestione delle crisi aziendali", che definisce le modalità operative per il coordinamento informativo, decisionale e di gestione delle crisi aziendali. Tale documento è aggiornato periodicamente in relazione all'evoluzione societaria. La normativa guida la gestione di tutti i casi che possano derivare da qualsiasi tipo di evento non prevedibile e pianificabile che, per tipologia o ampiezza d'impatto, per gravità reale o percepita oppure durata, necessiti di misure volte a salvaguardare le persone che lavorano per Edison, le comunità di riferimento e, più in generale, il patrimonio materiale e immateriale, o che compromettano o possono potenzialmente mettere a rischio la capacità operativa e l'immagine dell'azienda.

Il mantenimento dell'integrità degli impianti passa attraverso un processo di individuazione, analisi e condivisione degli eventi ad alto potenziale (HPE) e delle possibili soluzioni che possano prevenire eventuali incidenti e infortuni. Inoltre, Edison promuove ciclicamente simulazioni di emergenza per verificare la tempestività di intervento e la conoscenza delle procedure di prevenzione degli incidenti.

## Rischi – Gestione del personale e salute e sicurezza

In funzione dell'attuale fase di profondo cambiamento nel profilo di attività e nella composizione professionale e geografica dei dipendenti, che si somma all'impatto della trasformazione digitale, i principali rischi collegati alla sfera della gestione del personale e dei collaboratori di Edison, sono relativi all'attrazione e gestione dei talenti, alla *retention* di persone che occupano ruoli chiave in azienda e al mantenimento e allo sviluppo delle competenze tecniche e manageriali, fondamentali per lavorare efficacemente a distanza ed utilizzare pienamente le potenzialità offerte dalle nuove tecnologie digitali.

Inoltre, la particolare e straordinaria situazione conseguente alla pandemia in corso, richiede molta attenzione nella gestione e valutazione dei rischi legati alla motivazione e al coinvolgimento attivo dei dipendenti. Tali aspetti dovranno essere valutati insieme ai profili immateriali che connotano più in generale identità e senso di appartenenza nell'ambito di un nuovo modello di organizzazione del lavoro nel periodo che si avvierà post emergenza Covid. Tali profili assumono una maggiore rilevanza per il personale recentemente acquisito per effetto di operazioni societarie impegnate in processi di integrazione e per i giovani neo-assunti dal mercato.

Risulta quindi rilevante orientare, proseguire e rafforzare gli interventi aziendali di gestione orientati a:

- proseguire nell'implementazione di programmi formativi specifici per lo sviluppo delle nuove competenze digitali a livello di base diffuse a tutto il personale (Programma Energy Gate) e a livello più avanzato e specialistico per le categorie professionali maggiormente impattate dalle nuove tecnologie (Programma Digital Accademy);
- attrarre e trattenere risorse qualificate e altamente specializzate in un contesto di mercato fortemente competitivo e soggetto ad una costante trasformazione valorizzando appieno tutte le iniziative promosse con la nuova Employer branding Platform lanciata nel corso del 2020;
- proseguire e dare continuità a tutte le iniziative avviate per supportare il personale nell'adozione di nuove prassi gestionali e organizzative connesse al lavoro a distanza (Programma Smart Working) e a sostenerne la motivazione anche attraverso la partecipazione attiva ai progetti e processi di trasformazione ed innovazione aziendale interna ed esterna, così come alle iniziative esterne di sostenibilità promosse dall'azienda sul territorio;
- mantenere elevata l'attenzione aziendale verso le iniziative di conciliazione vita e lavoro e di sostegno ai bisogni essenziali delle persone (Programma Edison per Te e Work Life Balance).

I rischi legati alla salute e alla sicurezza dei dipendenti e dei lavoratori di aziende appaltatrici sono associati all'operatività e/o alla mancata compliance rispetto alle normative aziendali, nazionali e internazionali in questo ambito. La gestione di tali rischi avviene tramite lo sviluppo di progetti di tutela e promozione basati su programmi di formazione tecnica e comportamentale, controlli mirati e attività di audit, volti alla sensibilizzazione dei dipendenti, propri e dei terzi.

Un altro rischio rilevante per la salute e la sicurezza dei dipendenti è correlato agli eventi climatici estremi. La maggior parte degli impianti della azienda, infatti, sono situati in luoghi all'aperto e possono, pertanto, essere esposti a intemperie, raffiche di vento, temperature estreme e altre situazioni climatiche che potrebbero mettere a rischio la sicurezza dei lavoratori.

A questi rischi si aggiungono infine anche quelli direttamente legati alla pandemia da Covid-19, che si riflettono sulla tutela della salute e sicurezza dei dipendenti e collaboratori di Edison. Tali rischi sono stati gestiti nel corso del 2020 attraverso una specifica organizzazione di crisi a livello centrale, come previsto nella specifica procedura di gestione delle emergenze, che ha consentito di minimizzare l'impatto sulle persone e preservare la continuità aziendale. Tuttavia, il protrarsi dello stato emergenziale andrà ulteriormente valutato e gestito anche sotto il profilo dei diversi aspetti conseguenti alla fase post emergenziale e dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro che ne scaturirà.



## Rischi - Clienti

Alla relazione con i clienti viene associato anche il rischio che può derivare da pratiche commerciali scorrette da parte dei canali di vendita diretti o indiretti, con la mancata o scorretta gestione delle relazioni con gli stessi, sin dalla fase precontrattuale. Per prevenire e minimizzare il rischio, vengono infatti effettuati controlli sia in fase di selezione dei fornitori dei servizi di vendita, sia nella fase appena successiva alla contrattualizzazione e, successivamente, monitorati durante tutte le fasi della relazione con gli stessi.

In aggiunta, sono stati identificati come rischi prioritari la mancata o scorretta gestione delle relazioni con i clienti, dannosa soprattutto dal punto di vista della reputazione aziendale e la bassa qualità dei servizi a valore erogati che può portare alla perdita di clienti acquisiti.

Lato Business, i principali rischi evidenziati riguardano la possibilità di fallimento, e conseguente mancato pagamento, di alcuni grandi clienti, che ha reso necessaria la pianificazione di un accantonamento a fondo non previsto a budget.

## Rischi - Catena di fornitura

La costruzione di relazioni di lungo termine con tutti gli attori della catena di fornitura sono in grado di garantire, da una parte, stabilità nel processo di approvvigionamento e, dall'altra, fungono da stimolo per la crescita dell'azienda e del territorio. In assenza di questi aspetti, che possono manifestarsi nell'incapacità del fornitore di adempiere ai propri obblighi causando danni alla qualità del servizio, può emergere il rischio di business continuity.

Edison, inoltre, opera con fornitori che garantiscono l'applicazione dei più alti standard di salute e sicurezza, il rispetto dei diritti umani, la lotta alla corruzione e il rispetto dell'ambiente. Il processo di selezione e qualifica dei fornitori tutela Edison dai rischi relativi alla salute e la sicurezza dei lavoratori delle imprese appaltatrici e dai rischi sociali, ambientali e reputazionali legati a una gestione non responsabile della catena di fornitura.

## Rischi – Rapporto con le comunità locali

I rischi che derivano dal rapporto con le comunità locali sono stati individuati nello scarso o insufficiente coinvolgimento degli stakeholder locali, che può generare impatti negativi sulle attività a monte e a valle della catena del valore, impatti in termini reputazionali per l'azienda e sullo sviluppo di nuove infrastrutture, per esempio con la mancata accettazione da parte delle comunità locali di nuovi impianti, il protrarsi dei tempi di realizzazione dei progetti e il rischio di cambiamenti normativi.

Un altro rischio riguarda la sicurezza delle comunità locali e si lega alle attività operative dell'azienda nei territori (c.d. rischi di incidenti industriali). Ad oggi gli impianti di Edison sono ben accettati sul territorio, grazie al comportamento trasparente dell'azienda e all'attenzione/confronto con gli stakeholder locali, anche durante i procedimenti di revisione delle Autorizzazioni Ambientali Integrate (AIA).

## Le tematiche materiali di Edison e i rischi extra-finanziari correlati

Ambiti del D. Lgs. 254	Tema materiali DNF 2020	Rischi
Aspetti ambientali	Transizione energetica sostenibile	Rischi per il non raggiungimento dei green target, legati al mancato rinnovo delle concessioni idroelettriche e al ritardo/difficoltà della costruzione di nuovi impianti Rischi operativi e di non compliance Rischi relativi al contesto economico e politico europeo Rischi relativi al cambiamento climatico Rischi di mercato
Aspetti sociali	Qualità del servizio e orientamento al cliente	Rischi legati alla pandemia da Covid-19  Rischi relativi alla sicurezza dei dati, della rete informatica e dei siti produttivi Rischi di profittabilità e crescita nei servizi integrati Rischi di mercato Rischio di non compliance e reputazionale
	Creazione di valore per il territorio	Rischi operativi Rischio reputazionale Rischi relativi al contesto economico e politico italiano
	Gestione responsabile della catena di fornitura	Rischi per la continuità del business  Rischi di non compliance, comportamenti non etici e rischi reputazionali
	Comunità smart e Propensione al futuro	Rischi relativi all'adeguatezza delle soluzioni ICT  Rischi operativi Rischio reputazionale
Aspetti attinenti al personale	Occupabilità e impiegabilità	Rischi per la pandemia Covid-19  Rischio relativo all'attrazione e all'inserimento di nuovi talenti Rischio relativo alla motivazione e al coinvolgimento dei dipendenti Rischio relativo al mantenimento e allo sviluppo delle competenze
	Pluralità e inclusione	Rischio di non compliance e comportamenti non etici Rischio relativo alla motivazione e al coinvolgimento dei dipendenti
Salute e sicurezza	Salute e sicurezza sul lavoro	Rischi per la pandemia Covid-19 Rischi relativi a eventi climatici e catastrofici Rischio di non compliance e comportamenti non etici Rischi operativi
Lotta alla corruzione attiva e passiva	-	Rischio di non compliance e comportamenti non etici
Diritti umani	-	Rischio di non compliance e comportamenti non etici

## PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE ATTIVA E PASSIVA

Edison promuove il contrasto delle frodi e della corruzione facendo proprio un impegno alla “tolleranza zero” nei loro confronti sotto qualsiasi forma. Tale concetto è ribadito sia nel Codice Etico che nelle Linee Guida Anti-Corruzione adottate. Questo impegno si applica sia verso i dipendenti che verso i soggetti terzi, attraverso opportune misure di tipo preventivo, un sistema disciplinare e la previsione di specifiche clausole contrattuali di tipo “etico”.

La “non conformità” con le normative esterne e con le normative e politiche aziendali, che può implicare occasioni di vantaggio per l’azienda o per la persona stessa, può compromettere l’integrità del business oltre che la reputazione e l’immagine aziendale. La potenziale insorgenza di comportamenti illeciti e fraudolenti, derivanti da azioni non conformi alle normative, viene contrastata attraverso la diffusione e la promozione del sistema etico e valoriale dell’azienda. L’attenzione alla divulgazione di questi programmi aziendali riguarda anche i neo-assunti nonché il personale delle società neo-acquisite nell’ambito dei piani di sviluppo e crescita esterna definiti.

Edison si è dotata di un articolato programma di Etica & Compliance costituito da strumenti e politiche finalizzate a contrastare e prevenire i fenomeni di corruzione attiva e passiva. Il programma testimonia l’importanza che Edison attribuisce ai temi della *business integrity* e contribuisce a dare consistenza al principio della “tolleranza zero” verso frodi e corruzione. I suoi pilastri principali sono:

- **Codice Etico**, costruito attorno ai tre valori - Rispetto, Integrità, Responsabilità - detta i principi, le regole e le norme comportamentali di base per una conduzione integra e trasparente delle attività aziendali, caratterizzando il modo di fare impresa di Edison;
- **Modello di Organizzazione e Gestione 231**, costituito da un insieme organico di principi, regole, disposizioni in merito alla gestione e al controllo dei processi aziendali sensibili a responsabilità penale. In particolare, nell’ambito del contrasto della corruzione attiva e passiva, sono stati adottati specifici protocolli di decisione che regolamentano le aree a rischio diretto nei confronti della Pubblica Amministrazione e dei soggetti privati e una serie di protocolli relativi alla gestione di attività trasversali strumentali;
- **Linee Guida Anti-Corruzione**, costituiscono una sintesi dei principi di controllo e delle regole di comportamento previste nel Codice Etico e nel Modello 231, con un focus specifico sui principali processi aziendali a rischio di corruzione attiva e passiva. Inoltre, illustrano i principi, gli obblighi e i divieti rispetto ai quali i comportamenti aziendali devono allinearsi negli ambiti di attività identificati come maggiormente sensibili;
- **Linee Guida Integrity Check**, uno strumento operativo per la valutazione dell’affidabilità reputazionale dei soggetti terzi con i quali Edison intrattiene rapporti d’affari. Lo scopo delle Linee Guida Integrity Check è quello di fornire un supporto metodologico per la realizzazione di controlli d’integrità nei confronti dei soggetti terzi, sia in via preventiva, preliminarmente alla sottoscrizione di qualsiasi impegno contrattuale, sia periodicamente in sede di monitoraggio, per verificare il mantenimento dei requisiti d’integrità nel corso del rapporto d’affari;
- **Policy Antifrode**, declina operativamente il programma di gestione del rischio-frode nei suoi passaggi chiave;
- **Policy Whistleblowing**, pubblicata sul sito web aziendale, disciplina le modalità di invio, ricezione, gestione e trattamento delle segnalazioni di irregolarità ricevute, e il Sistema di whistleblowing, che prevede la possibilità di utilizzo di una piattaforma informatica tecnologicamente avanzata, sicura e accessibile anche da parte di soggetti esterni all’organizzazione aziendale;
- individuazione di specifiche figure di **Compliance Officer** (Strategico e Operativo), con la responsabilità di promuovere le linee guida e gli indirizzi rispetto ai temi di etica degli affari e della compliance in azienda, incluso la lotta contro frodi e corruzione;
- **corsi di e-learning** dedicati alla promozione, alla conoscenza e alla diffusione del sistema di prevenzione e controllo aziendale in ambito etica & compliance;

- **commitment del top management**, ossia l'impegno del vertice aziendale nella comunicazione dei temi inerenti al contrasto alle frodi e corruzione.

Nel corso del 2020 è stata ulteriormente potenziata l'offerta formativa fruibile in modalità e-learning dalla totalità dei dipendenti. È stato infatti introdotto un modulo online dedicato al reato 231 di "traffico d'influenze illecite" che illustra le integrazioni apportate al Modello 231 e al Codice Etico a questo riguardo a fine 2019. Attraverso casi pratici, il corso mostra le interrelazioni tra il reato di "traffico d'influenze illecite" e le altre ipotesi corruttive, soffermandosi sulle caratteristiche peculiari di ciascuno.

Inoltre, Edison collabora dal 2016 con Transparency International Italia e in particolare partecipa attivamente alle attività promosse dal Business Integrity Forum, per la diffusione dei temi della legalità, dell'integrità e della trasparenza come strumenti e leve per promuovere buona reputazione e fiducia nelle relazioni con gli stakeholder. A ottobre 2020, Edison è intervenuta nell'ambito del BIFLAB 2020 promosso da Transparency International Italia, in collaborazione con la Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa, partecipando alla tavola rotonda "Whistleblowing e recepimento direttiva EU 1937/2019", focalizzata sulla Direttiva Europea sul whistleblowing, che introduce una regolamentazione molto dettagliata per il settore privato.

Nel corso del 2020, così come nell'ultimo triennio, non sono stati segnalati episodi di corruzione..

## APPROCCIO ALLA FISCALITÀ E GOVERNANCE FISCALE, CONTROLLO E GESTIONE DEL RISCHIO

Il Gruppo Edison, in linea con i trend nazionali ed internazionali, ha rafforzato e ulteriormente formalizzato anche sulle materie fiscali il proprio Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi, mediante l'adozione nel corso del 2018 di un Tax Control Framework che consente un approccio strutturato per la rilevazione, valutazione, gestione e controllo attivo del rischio fiscale e introduce una Tax Policy di Gruppo.

Il Tax Control Framework (di seguito anche TCF) nel primo semestre del 2018 è stato validato dal COMEX, approvato dal Comitato Controllo e Rischi di Edison e ne è stata data informativa al Consiglio di Amministrazione della capogruppo Edison S.p.A., a cui è seguita la pubblicazione della Disposizione Generale n. 6/18 a firma dell'Amministratore delegato, che ha reso operativo il sistema.

Il Tax Control Framework adottato da Edison è l'insieme dei principi, delle regole e delle procedure aziendali attuate dalle Unità Organizzative per identificare e gestire i rischi fiscali e la fiscalità in genere ed è costituito dall'insieme di:

- Una Tax Policy che definisce i principi fondamentali e le linee guida della strategia fiscali adottati da Edison
- Una Norma Generale che definisce le linee di indirizzo che devono essere applicate nell'ambito del Gruppo Edison, identificando ruoli e responsabilità con riferimento al TCF e alla fiscalità
- Un sistema di Matrici Rischi & Controlli che, per ciascun processo individuato come fiscalmente rilevante, descrive i potenziali rischi fiscali afferenti al processo e i presidi di controllo definiti a mitigazione di tali rischi
- Un sistema di Flussi Informativi tra le Unità Organizzative del Gruppo e la Direzione Accounting & Tax di Edison S.p.A., integrato ad un processo di controllo periodico trimestrale, allineato al Modello di Controllo Contabile ex legge 262/2005, ai fini della verifica della adeguatezza e dell'effettiva applicazione del TCF.

La Tax Policy adottata dal Gruppo è in linea con quanto previsto nel Codice Etico di Edison ed intende promuovere la diffusione di una cultura aziendale all'interno dell'azienda, finalizzata ad una corretta gestione della variabile fiscale ed un corretto adempimento degli obblighi – normativamente previsti – di partecipazione alla spesa pubblica al fine di contribuire alla creazione del valore per tutti gli stakeholder, in particolare per i dipendenti e i collaboratori, gli azionisti e gli interlocutori istituzionali.

La Tax Policy si basa su quattro principi fondamentali:

- Cultura aziendale: Edison si impegna a favorire la diffusione e lo sviluppo nel tempo di una cultura aziendale improntata alla gestione e alla prevenzione del rischio fiscale nonché alla piena collaborazione tra la Funzione Tax Affairs e le Direzioni / Funzioni di business.
- Compliance fiscale: Nell'attuazione delle proprie strategie commerciali e finanziarie, il Gruppo si impegna al rispetto formale e sostanziale delle leggi, regolamenti e disposizioni applicabili, nelle aree geografiche in cui esso opera, anche alla luce della prassi e della giurisprudenza in materia.
- Gestione del rischio fiscale: Il Gruppo adotta strumenti e procedure volte a favorire la tempestiva identificazione e la gestione attiva dei rischi fiscali, che potrebbero originarsi anche nei processi gestiti quotidianamente dalle funzioni di linea, e non solo dalla mera gestione degli adempimenti fiscali.
- Gestione delle relazioni con le autorità fiscali: Nella gestione dei rapporti con le autorità fiscali italiane ed estere, Edison si impegna a mantenere un atteggiamento collaborativo e trasparente, per assicurare relazioni costruttive e minimizzare eventuali controversie.

A complemento della Tax Policy e per un maggior livello operativo, la Norma Generale – NG “TCF - modalità di Applicazione Operativa” ha l'obiettivo di a) definire i ruoli e le responsabilità delle Unità Organizzative coinvolte nelle attività di rilevazione, gestione e controllo dei rischi fiscali; b) descrivere le principali caratteristiche del sistema di controllo fiscale, allo scopo di integrarne i principi fondamentali e gli obiettivi all'interno del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi esistente e, in particolare, descrivere le modalità di integrazione con il Sistema di Controllo Contabile ex L. 262/2005 adottato da Edison e altri modelli; c) definire le modalità operative di gestione per assicurare il raggiungimento dei due obiettivi fondamentali della Tax Policy: la gestione efficiente della fiscalità del Gruppo e la compliance fiscale; d) favorire la diffusione e lo sviluppo nel tempo di una cultura aziendale improntata alla prevenzione del rischio fiscale e alla piena collaborazione tra la Funzione Tax Affairs e le Direzioni / Funzioni di supporto e di business. Inoltre, la NG statuisce che le previsioni del TCF si applichino a tutti i processi fiscalmente rilevanti per il Gruppo, siano essi gestiti direttamente dalla capogruppo così come dalle società partecipate, oltre che a tutte le Direzioni / Divisioni / Business Unit, anche se non direttamente preposte alla gestione degli adempimenti fiscali.

Nell'ambito delle attività di monitoraggio trimestrale adottato per il TCF, le Unità Operative coinvolte nella gestione dei processi fiscalmente rilevanti, con il supporto di Focal Point già determinati, nell'ambito del sistema di Controllo più generale, al proprio interno o comunque specificamente individuati e comunicati alla Direzione Accounting & Tax, sono responsabili dell'adeguatezza e dell'effettiva applicazione dei controlli in essere su tali processi. L'effettiva implementazione dei controlli fiscalmente rilevanti, così come individuati ed aggiornati periodicamente, deve essere attestata formalmente nell'ambito del monitoraggio trimestrale dai responsabili delle Unità.

In ogni caso, anche le altre Unità Operative non direttamente coinvolte nei processi di monitoraggio sono chiamate a segnalare alle Funzioni preposte della Direzione Accounting & Tax (Tax Affairs e Processi e Compliance) eventuali modifiche organizzative o cambiamenti nell'operatività tali da determinare potenziali impatti fiscali.

Analogamente al processo del Modello di Controllo Contabile, gli esiti del Processo di controllo trimestrale vengono sottoposti al Comitato Controllo e Rischi di Edison e la Direzione Internal Audit ha il compito di valutare, attraverso attività di testing periodica, l'efficacia e l'effettiva implementazione del TCF e dei processi e dei controlli definiti.

Infine, si deve rilevare che il Gruppo Edison, a seguito della cessione delle attività relative all'Exploration and Production di Idrocarburi perfezionata nel 2020, svolge la sua attività quasi integralmente in Italia. Tuttavia, analogamente a quanto avvenuto negli anni passati e in osservanza alle disposizioni vigenti in relazione alla predisposizione del Country by Country Report - BCCR, fornisce alla propria controllante francese EDF SA. tutte le informazioni relative alla fiscalità collegata ad altre giurisdizioni fiscali rispetto all'Italia, ove svolgeva (e residualmente svolge) la propria attività, al fine delle necessarie comunicazioni a livello europeo.

## ASPETTI AMBIENTALI

La mitigazione degli impatti ambientali dell'attività di Edison passa attraverso interventi volti a sostenere la transizione energetica verde e lo sviluppo di sistemi di produzione a ridotto impatto ambientale. Il gruppo promuove la ricerca e l'innovazione specialmente nel campo energetico con l'obiettivo di trovare nuove soluzioni per l'adattamento ai cambiamenti degli ecosistemi naturali. Allo stesso tempo, fra le priorità di Edison vi è quella di rendere le proprie infrastrutture energetiche sempre più resilienti e capaci di mantenere attiva la produzione dell'energia anche nei momenti di emergenza, garantendo la continuità dell'erogazione di servizi essenziali.

### TRANSIZIONE ENERGETICA

Le principali azioni intraprese da Edison nel 2020 in ambito di transizione energetica per salvaguardare l'ambiente e ridurre le emissioni hanno riguardato:

- sviluppo della catena del valore GNL e produzione di biogas;
- iniziative di riduzione dei consumi interni;
- iniziative legate al miglioramento dell'efficienza energetica;
- sviluppo di nuovi impianti da fonte rinnovabile;
- mobilità sostenibile.

Edison crede che il gas possa dare un contributo alla transizione energetica, ma sempre nell'ottica di accelerare il raggiungimento dei target di carbon neutrality al 2050. Edison si è fissata, inoltre, come target al 2030, il raggiungimento del 40% di produzione da fonti rinnovabili e 260 gCO<sub>2</sub>/kWh di emissioni specifiche del parco elettrico. Al fine di raggiungere questi sfidanti obiettivi, Edison ha deciso di investire in un numero selezionato di cicli combinati ad alta efficienza (H-class CCGT) per aumentare la flessibilità della rete elettrica così come ha deciso di investire in gas verdi quali biometano e bioGNL.

Oggi Edison è il secondo operatore nell'eolico in Italia e si è data l'obiettivo di essere uno dei principali operatori nelle energie rinnovabili al 2030, lanciando un piano di sviluppo ambizioso nel fotovoltaico. Per quanto riguarda il settore termoelettrico, l'azienda ha un parco di produzione basato su cicli combinati alimentati a gas naturale, ovvero il combustibile fossile che ha il minore impatto ambientale e la minore impronta di CO<sub>2</sub>. Percorrendo quest'impostazione Edison si pone l'obiettivo di verificare e sviluppare tecnologie innovative per gli impianti esistenti e per la realizzazione di nuove installazioni.

In merito a ciò, la banca dell'Unione europea sostiene il piano di investimenti green di Edison con 450 milioni di euro di nuove risorse, riconoscendo Edison come uno dei principali attori nella transizione energetica in Italia. La Banca europea per gli investimenti (BEI) ha firmato con il gruppo due distinte operazioni: un Green Framework Loan di 300 milioni di euro per lo sviluppo di progetti di efficienza energetica e nel settore delle rinnovabili su tutto il territorio nazionale e un prestito di 150 milioni di euro per il rifacimento di una centrale a gas a ciclo combinato di ultima generazione a Marghera (Venezia). Per quanto riguarda il Green Framework Loan, si tratta della prima operazione del genere in Italia finanziata dalla BEI. L'impianto di Marghera Levante, invece, è un nuovo ciclo combinato a gas di ultima generazione che sostituisce la vecchia centrale termoelettrica in corso di dismissione. Tale impianto avrà una potenza elettrica totale di 780 MW, un rendimento energetico pari al 63%, emissioni specifiche di anidride carbonica (CO<sub>2</sub>) inferiori del 40% rispetto alla media del parco termoelettrico nazionale ed emissioni di ossido di azoto (NOx) più basse di oltre il 70%.

## Sviluppo della catena del valore GNL e produzione di biogas

A queste attività, si aggiunge il progetto Small Scale per la mobilità sostenibile, che ha come obiettivo la sostituzione dei combustibili fossili tradizionali con il GNL (gas naturale liquefatto), sia per quanto riguarda il trasporto terrestre, sia quello marittimo. Anche le aree isolate dalla rete di metanodotti traggono vantaggio dal progetto. Il deposito costiero di GNL di Ravenna, infatti, consentirà di evitare 6 milioni di tonnellate di CO<sub>2</sub> lungo il proprio ciclo di vita, oltre al fatto che il GNL consente di dimezzare le emissioni di NOx e quasi azzerare le emissioni di SOx e di particolato (PM). Il sistema dei depositi costieri Small Scale GNL si inserisce, in un contesto strategico per raggiungere l'obiettivo a lungo termine della COP 21 di Parigi (Conferenza Internazionale sul Clima di Parigi del 2015) di riduzione delle emissioni di gas serra e, più in generale, di contenere l'impatto ambientale sulla Terra.

Recependo la Direttiva europea DAFI (Deployment of Alternative Fuels Infrastructure - D. Lgs. 257 del 16 dicembre 2016), il Parlamento italiano ha inoltre delineato due ambiziosi obiettivi nel settore dei trasporti al 2030, che vede le infrastrutture di stoccaggio di GNL come asset strategici:

- contributo del GNL per il 50% del consumo marittimo;
- contributo del GNL per il 30% del trasporto stradale.

Le disposizioni del decreto, dunque, mirano a favorire la realizzazione di stoccaggi che permettano ai distributori di GNL, destinato ai trasporti e agli usi industriali, di approvvigionarsi dall'Italia piuttosto che dai depositi esteri (Francia, Spagna e Belgio) come avviene attualmente.

Nello specifico, Edison ha avviato un progetto che prevede l'approvvigionamento, il trasporto via mare, lo stoccaggio in appositi depositi, la distribuzione e la consegna del GNL per usi finali connessi al trasporto pesante e marittimo. Nel concreto la prima catena logistica integrata di GNL Small Scale è stata avviata nel 2018 a seguito della costituzione della nuova società Depositi Italiani GNL con la società partner PIR (Petroliera Italo Rumena) per la realizzazione e gestione a Ravenna del primo deposito costiero di GNL. Esso si configura come il primo di un sistema di depositi costieri: entrerà in esercizio nel 2021 e avrà una capacità di stoccaggio di 20.000 metri cubi, rendendo disponibile in Italia il GNL per l'alimentazione di almeno 12.000 camion e 43 traghetti ogni anno.

La validità dell'organizzazione adottata e della scelta del partner è stata evidente durante l'emergenza da Covid-19; infatti, nonostante le difficoltà e il fermo di 6 settimane del cantiere di Ravenna, la data di avvio commerciale dell'attività ad oggi prevista è ancora la medesima.

Edison, inoltre, ha concluso l'accordo con la società Knutsen per la costruzione della nave da 30.000 m<sup>3</sup> che porterà il GNL ai depositi costieri. La progettazione della nave si è conclusa a novembre 2019 e a dicembre è iniziata la fase di costruzione. La nave sarà consegnata a luglio 2021. La metaniera sarà utilizzata per caricare il GNL e trasportarlo verso il deposito costiero e potrà approvvigionarsi grazie all'ampio portafoglio di contratti di GNL a lungo termine detenuto da Edison.

Relativamente alle attività di produzione di biogas, Sersys Ambiente ha acquisito tra i mesi di luglio e agosto del 2020 il 100% delle società CEA Biogas Srl e Ambyenta Srl. CEA Biogas Srl è proprietaria di un impianto sito nel Comune di Caivano (NA) per la produzione di biogas destinato alla generazione di energia elettrica da immettere nella rete nazionale. Il biogas viene prodotto a partire dal trattamento della Frazione Organica del Rifiuto Solido Urbano (c.d. 'FORSU'). La capacità complessiva autorizzata dell'impianto è pari a 36.000 tonnellate di materiale in ingresso. Ambyenta Srl è proprietaria di un impianto sito nel Comune di Zinasco (PV); anche in questo caso l'impianto produce biogas derivante dal trattamento della FORSU, utilizzato ai fini della produzione elettrica. La capacità autorizzata dell'impianto è pari a 30.000 tonnellate in ingresso.

## GLI ELEMENTI DEL PROGETTO EDISON LUNGO LA CATENA DEL VALORE SSLNG

---

Il progetto SSLNG di Edison prevede la realizzazione di un sistema integrato di depositi costieri e di navi GNL di piccola taglia dedicate. Il progetto prevede che il GNL, importato dai paesi di origine e scaricato presso terminali di rigassificazione nel Mediterraneo, venga successivamente prelevato con un sistema di navi dedicate per trasportarlo ai depositi costieri. Dai depositi costieri poi il GNL verrà prelevato da autobotti per la sua distribuzione alle stazioni di rifornimento di carburanti lungo il territorio italiano oppure da bunker per il rifornimento delle navi a propulsione a GNL.

La scelta dell'ubicazione in cui installare i depositi garantisce la disponibilità del GNL lungo tutto il territorio italiano e favorisce lo sviluppo industriale e commerciale dei porti direttamente coinvolti dalla realizzazione dell'opera, nonché il beneficio ambientale in coerenza con gli obiettivi nazionali ed internazionali di riduzione delle emissioni.

Oltre ai benefici ambientali legati all'uso dei mezzi di trasporto pesanti e marittimi a GNL, il progetto potrà avere ricadute positive sul territorio ove verrà realizzato ciascun deposito, in termini di opportunità di business e occupazionali:

- la disponibilità di un'infrastruttura di approvvigionamento di GNL nel porto costituisce un polo di attrazione preferenziale per i traffici dei mezzi navali a minore impatto che transitano nel Mediterraneo (crociere, traghetti e merci), incentivando i settori turistici e commerciali, con presumibili ricadute positive anche per i cantieri navali presenti nell'area, soprattutto per il Porto;
- il deposito consentirà di rendere disponibile il GNL per il trasporto terrestre a prezzi più competitivi, favorendo l'uso dei mezzi a minor impatto ambientale;
- potrà innescare investimenti nelle stazioni di servizio, la cui presenza è ad oggi limitata, soprattutto nel sud Italia;

Gli effetti positivi sono già visibili nel caso di Ravenna, dove circa il 47% del costo dell'opera è risultato appaltato ad imprese locali. Inoltre sono evidenti le ricadute positive sulle attività del terziario locale, se si considera che il cantiere ha una durata di circa tre anni e ha raggiunto un numero di 170 addetti nel periodo di picco.

Nel 2020, inoltre, è stato presentato pubblicamente il progetto congiunto di Edison e Kuwait Petroleum Italia (Q8) per un deposito costiero Small Scale di GNL (Gas Naturale Liquefatto) nella Darsena Petroli del Porto di Napoli.

---

## Iniziative di riduzione dei consumi interni

Per quanto riguarda la riduzione dei consumi interni si segnalano le seguenti iniziative volte alla sostenibilità nell'ordinaria attività degli uffici e del personale, ed in particolare:

- l'adozione di illuminazione a LED in tutti gli uffici;
- l'adozione di distributori d'acqua per ridurre il consumo di bottiglie di plastica;
- l'installazione di una rastrelliera nel garage per l'utilizzo delle biciclette nell'headquarter di Milano;
- la riduzione delle emissioni dovute agli spostamenti dei dipendenti per viaggi di lavoro tramite l'incremento dello smart working, video e conference call e accordi con altre aziende per implementare iniziative di corporate car sharing e community travel;
- la realizzazione di soluzioni di mobilità elettrica in grado di migliorare la sostenibilità tramite la conversione delle flotte aziendali di veicoli a combustione in veicoli elettrici (fleet audit) e l'installazione di colonnine di ricarica.



## Iniziative legate al miglioramento dell'efficienza energetica

In ambito di gestione sprechi e ottimizzazione nell'uso delle risorse, Edison nel 2020 ha intrapreso un progetto di medio-lungo termine volto a modernizzare e sostituire gli impianti Fenice Poland, al fine di sostituire l'utilizzo del carbone con gas. Inoltre, Edison ha in corso la realizzazione delle prime due installazioni con ciclo combinato di classe H in Europa: Marghera Levante (di cui sopra) e Presenzano. Relativamente all'inquinamento luminoso delle centrali termoelettriche, è in corso un piano di miglioramento con data di inizio fissata per il 2021.

Oltre a questo, nell'ambito dell'efficientamento energetico, Edison adotta le migliori tecnologie disponibili e promuove progetti di ammodernamento dei propri impianti:

- per quanto riguarda la centrale Comiso 2, è in fase di studio la generazione elettrica con il gas prodotto direttamente dalla centrale;
- la centrale di Garaguso ha ripreso la produzione sostituendo il motocompressore esistente con un elettrocompressore con tecnologia oil-free, al fine di abbattere il 100% delle emissioni derivanti dal motocompressore;
- nella centrale Larino invece sono state sostituite tutte le coperture in amianto.

Edison conduce costanti simulazioni di emergenza al fine di prevenire e/o mitigare possibili incidenti e coinvolge i propri subcontraenti in momenti di *briefing* incentrati sulla tutela dell'ambiente e tramite la condivisione di rapporti operativi alla fine di specifici interventi di manutenzione.

## Sistemi di gestione e certificazione

Edison monitora e rendiconta costantemente i principali indicatori ambientali e di sicurezza, che consentono di valutare le prestazioni dei sistemi di gestione applicati e di garantirne il riesame previsto ai sensi degli standard internazionali di riferimento. Tali risultati vengono condivisi con il personale della Società e con altri stakeholder tramite apposite comunicazioni.

In generale, nella Politica per l'Ambiente di Edison sono contenuti i principi e gli impegni che l'azienda si assume per gestire e mitigare gli impatti delle attività sull'ambiente. La Politica è firmata dall'Amministratore Delegato del Gruppo ed è composta da tre principi chiave:

- la promozione e l'applicazione dei sistemi di gestione ambientali e di salute e sicurezza;
- il contenimento delle emissioni di CO<sub>2</sub>;
- il sostegno allo sviluppo di progetti per il risparmio energetico, attraverso il miglioramento dell'efficienza delle strutture e dei processi sia interni che rivolti ai clienti.

Edison adotta sistemi di gestione integrati conformi agli standard internazionali di riferimento per mantenere il presidio degli aspetti ambientali, così da assicurare un approccio sistemico, il miglioramento continuo delle performance e, quindi, la riduzione dei rischi. Tali schemi sono conformi agli standard 14001 per l'ambiente e 45001 (18001 sino alla sua completa sostituzione) per la salute e sicurezza. Durante l'anno sono state effettuate le previste visite di certificazione, sia di rinnovo sia di sorveglianza, sui sistemi di gestione ambientale, salute e sicurezza da parte degli enti accreditati, così come quelle per gli altri schemi di certificazione relativi alla qualità (9001), all'energia (50001), ai servizi energetici ESCO (11352) e alla responsabilità sociale (SA8000) ove applicati. Inoltre, i siti operativi della Divisione Power Asset e alcuni siti della Edison Stoccaggio e della Divisione E&P possiedono la registrazione ambientale EMAS.

## Sviluppo di nuovi impianti da fonte rinnovabile

Per quanto concerne il Fotovoltaico, Edison dal 2019 si sta muovendo in modo massivo in questo settore con un portafoglio di progetti che insistono non solo su aree a destinazione agricola, ma anche su aree industriali o cave dismesse che permettono un riutilizzo e riconversione di

superficie produttiva. Nel 2020 Edison ha depositato circa 200 MW di istanze autorizzative e nel corso dell'anno è stata avviata la costruzione del campo di Agira (4,5 MW) ed è stato aperto il cantiere di Aidone (44 MW) a seguito del closing dell'acquisto della società MF Energy titolare dell'autorizzazione alla costruzione ed esercizio dell'impianto.

Nel settore eolico, tramite la società partecipata E2i, Edison sta completando le attività di integrali ricostruzioni in Abruzzo nei Parchi Eolici di Castiglione Messer Marino (IR3, 13,2MW) e Roccapinalveti (IR4, 29,7MW), in provincia di Chieti. Inoltre è stato aperto il cantiere per l'integrale ricostruzione del Parco Eolico di Casone Romano (2,6MW) in provincia di Foggia. Un altro traguardo in questo settore riguarda l'ottenimento del Decreto PAUR per il progetto greenfield di Mazara del Vallo 2 (28,8 MW), per il quale è imminente l'apertura del cantiere.

In un'ottica di efficientamento dell'utilizzo di energia da fonti rinnovabili, E2i dal 2015 si è fatta promotrice della "Carta per il rinnovamento eolico sostenibile", cui hanno aderito altri operatori e le associazioni ANEV ed Elettricità Futura, Legambiente e ANCI. La Carta identifica regole operative e best practice per favorire l'efficacia e l'ottimizzazione nei progetti di rinnovamento del parco eolico esistente in Italia. Tutto ciò è perseguibile attraverso l'adozione di aerogeneratori moderni, di maggiori dimensioni e migliorati da decenni di sviluppo tecnologico, capaci di aumentare la produttività e l'efficienza rispettando i principi di salvaguardia ambientale, di cura del paesaggio e di valorizzazione del territorio.

La Carta del Rinnovamento Eolico Sostenibile promuove le Integrali Ricostruzioni di impianti eolici esistenti e si fonda sui seguenti principi:

- **valorizzazione della risorsa naturale vento nei siti già operativi:** i moderni aerogeneratori di dimensioni sempre maggiori sono in grado di sfruttare meglio la risorsa vento e di dare un maggior supporto alla rete elettrica;
- **utilizzo ottimale del territorio e massimizzazione dell'uso delle opere infrastrutturali esistenti:** la sostituzione di impianti obsoleti con quelli di nuova generazione consente di utilizzare per quanto possibile le infrastrutture esistenti;
- **contenimento e mitigazione degli Impatti Ambientali in tutte le fasi del processo:** ripristini ambientali e monitoraggio di flora e fauna contribuiscono a integrare l'attività di produzione eolica con l'ambiente in cui gli impianti sono inseriti;
- **continuità nel rapporto con il territorio, le istituzioni e le comunità locali:** è fondamentale rendere le comunità partecipi "dell'esperienza dell'eolico" per quanto possibile: informazione e iniziative di carattere sociale e culturale sono i principali canali.

Per quanto concerne il settore idroelettrico, Edison continua a portare avanti lo sviluppo di impianti mini-idro sia tramite iniziative M&A che crescita organica. Nel corso del 2020 si è chiuso l'iter autorizzativo per un'AU in Val D'Aosta per l'impianto di Saint Barth (1 MW) la cui apertura del cantiere è prevista per marzo 2021, è altresì in fase conclusiva la variante di AU del nuovo progetto dell'impianto idroelettrico nel comune di Quassolo in Piemonte (3MW).

Nell'ottica di un costante incremento della produzione di energia da fonti rinnovabili, Edison ha realizzato nel corso del 2020 alcuni strumenti che, tramite l'utilizzo di dati e di algoritmi di *machine learning*, consentono di ottimizzare le performance degli asset eolici, individuando e segnalando tempestivamente eventuali malfunzionamenti.

Inoltre, in vista dell'introduzione in Italia del mercato in negoziazione continua, che comporterà importanti modifiche nel mercato delle flessibilità, Edison si è dotata di un sistema di previsione della produzione degli asset eolici di breve termine (0-6 ore), che si affianca agli strumenti di previsione *day-ahead*, ulteriormente migliorati grazie all'utilizzo di dati di campo.

Lo stesso tipo di applicazioni di ottimizzazione e previsione di produzione sarà implementato nel 2021 sugli impianti fotovoltaici del gruppo.

## MOBILITÀ SOSTENIBILE

Edison anche quest'anno, in linea con la politica aziendale di forte attenzione all'ambiente, propone una serie di iniziative a supporto della mobilità sostenibile. La mobilità a gas ed elettrica rappresenta, infatti, per Edison un'importante leva per porsi come operatore leader della transizione energetica. Fra le principali attività iniziate o portate avanti nel corso del 2020 in quest'ambito si ricordano:

- **Plug&Go Business** che offre per il mercato residenziale la possibilità di usufruire del servizio di noleggio di auto elettriche, installazione di colonnine per la ricarica presso le abitazioni e un bonus di 180 € (equivalente a un anno di ricarica elettrica);
- **Edison Sun&Go**, nata dalla sinergia tra MySun Business (impianto fotovoltaico e sistemi di accumulo) e Plug&Go Business (mobilità elettrica e sistemi di ricarica), permette alle aziende di scegliere prodotti all'avanguardia pensati per risparmiare e raggiungere l'autonomia energetica in modo sostenibile;
- partnership con Toyota/Lexus per l'elettrificazione di tutte le concessionarie italiane;
- Edison ha iniziato ad esplorare il tema della micromobilità elettrica e, in collaborazione con il Politecnico di Milano, ha avviato la progettazione di un prototipo di monopattino elettrico che risponda a criteri avanzati di sicurezza e affidabilità;
- servizi di consulenza per le imprese: un servizio end-to-end che spazia dalla flotta di veicoli elettrici al design, installazione e manutenzione delle stazioni di ricarica;
- è stato portato avanti l'espansione dell'offerta di soluzioni di mobilità elettrica per i servizi di trasporto pubblico in grandi aree metropolitane;
- Edison ha deciso di sviluppare assieme a Sigeric Servizi per il Turismo, un programma di sviluppo e supporto alla mobilità sostenibile e al cicloturismo in Lunigiana, settore in cui Sigeric opera da anni. Il progetto ha permesso di aumentare il parco e-bike a noleggio per i tour alla scoperta del territorio, e saranno inoltre organizzate escursioni gratuite rivolte agli studenti per coniugare scoperta della natura, attività fisica e visita agli storici impianti Edison;
- il progetto **Small Scale** già citato in precedenza per la mobilità sostenibile che avrà come obiettivo la riduzione delle emissioni del GNL rispetto ai combustibili fossili tradizionali sia per quanto riguarda il trasporto terrestre che quello marittimo;
- il progetto di mobilità elettrica interno ha permesso di ridurre ulteriormente le emissioni di inquinanti e di CO<sub>2</sub>. Con il progetto PWEV100, Edison ha l'obiettivo di arrivare al 100% di veicoli elettrici entro il 2030 e ad oggi la lista di veicoli di Edison include una quota sempre più crescente di macchine elettriche e ibride (con una percentuale del 7,4%);
- si stanno anche portando avanti attività di installazione di stazioni per il caricamento elettrico dei veicoli e wall box sia nei principali HQ e siti di Edison, che nelle case dei dipendenti del gruppo;
- per quanto riguarda gli uffici di Torino, è stata introdotta una flotta di veicoli elettrici e stazioni per il caricamento elettrico dei veicoli e wall box. Sono stati attivati anche specifici servizi di trasporto elettrico a Torino per spostamenti dalla stazione di Porta Susa all'HQ a Rivoli;
- dalla collaborazione tra Lidl, IVECO, LC3 ed Edison a gennaio sono stati presentati i primi mezzi alimentati a biometano. La nuova flotta green di Lidl verrà impiegata per il rifornimento dei punti vendita nel Nord Italia. Con il biometano le emissioni di CO<sub>2</sub> saranno ridotte del 95% e ci sarà un impiego circolare delle risorse.

## TUTELA DI NATURA E BIODIVERSITÀ

Edison rispetta e tutela la biodiversità attraverso un approccio proattivo che si traduce nella promozione di iniziative e attività mirate alla salvaguardia dell'ambiente, delle specie presenti e che rispetta le normative vigenti riguardo la tutela ambientale.

Il lavoro iniziato nel 2019 grazie all'effettuazione di incontri specifici sul tema e un focus-group che ha coinvolto i rappresentanti delle divisioni interessate dal tema di tutela, ha portato alla definizione del target specifico sulla biodiversità: «Entro il 2023 almeno 3 iniziative per la tutela degli habitat e la valorizzazione della biodiversità, co-progettate con gli stakeholder locali, individuate anche attraverso una mappatura della vulnerabilità dei siti esistenti e in sviluppo.».

Nel corso del 2020 è stata conclusa una mappatura della vulnerabilità ecologica e rischio biodiversità dei siti di generazione elettrica Edison, che ha coinvolto oltre 200 impianti tra termoelettrici, idroelettrici, eolici e fotovoltaici.

L'analisi, ha riguardato impianti termoelettrici, fotovoltaici, eolici e idroelettrici, ed è stata interamente condotta in ambiente GIS - Geographic Information System - creando un database fruibile e che può essere integrato e aggiornato.

Per ciascun sito produttivo è stato creato un profilo di biodiversità, interrogando all'interno di un buffer di 10 km (l'Area di Studio all'interno del quale ricercare le informazioni relative alla biodiversità attesa) le fonti indirette più autorevoli e aggiornate in merito alla biodiversità intesa come insieme di 3 piani informativi:

- specie animali e vegetali;
- habitat e biomi riconosciuti a livello scientifico;
- aree naturali sottoposte a tutela;

Per ciascun livello informativo sono stati individuati dei descrittori di vulnerabilità ecologica e rischio per la biodiversità:

- misurazione della vicinanza/lontananza di una eventuale area soggetta a tutela;
- misurazione della superficie percentuale di habitat di pregio (5%) all'interno dell'area di studio.
- ricchezza relativa percentuale di specie minacciate (lista rossa IUCN).

Nell'ambito delle azioni di salvaguardia del suolo, nel 2020 è proseguito lo smantellamento di Sarmato e così anche l'attività generale di costante monitoraggio in merito alla contaminazione dei territori. Inoltre, si segnala come tutti i prodotti chimici vengono conservati in bacini di contenimento.

Nel corso dell'anno Edison ha dato continuità alle attività di caratterizzazione, messa in sicurezza e bonifica di siti in aree industriali e potenzialmente inquinate da iniziative industriali risalenti/facenti capo all'ex Gruppo Montedison (da tempo cedute e/o dismesse). In tale ambito si segnala che nel sito di Dogaletto (VE) è in corso l'esecuzione della Fase 2 del Progetto Operativo di Bonifica approvato.

Inoltre, sono proseguite le attività di trattamento delle acque di falda presso i siti di Correzzana, Melegnano, Massa e San Giuliano ed è proseguita la bonifica dei terreni presso il sito di Legnago.

Per quanto riguarda, poi, il Sito di interesse nazionale (SIN) di Bussi si rileva che:

- sul sito di Piano d'Orta sono in corso le misure di prevenzione e le attività propedeutiche all'esecuzione delle attività enucleate nello stralcio del Progetto Operativo di Bonifica;
- sono state eseguite attività di messa in sicurezza nelle aree 2 A, 2B e limitrofe;
- per l'area Tre Monti sono stati condotti tavoli tecnici per definire le attività da porre in essere e sono proseguite le misure di prevenzione. Grazie all'ottenimento delle autorizzazioni all'attivazione degli impianti sono state avviate le attività propedeutiche agli interventi di bonifica.

Si segnala inoltre che in data 19 luglio 2018 la Procura di Potenza ha disposto il sequestro della barriera idraulica dell'impianto di termovalorizzazione di Rendina Ambiente (Melfi) a causa di una presunta contaminazione della falda e del presunto pericolo per la salute pubblica. Il provvedimento della Procura di Potenza conteneva in particolare l'applicazione di una misura cautelare interdittiva nei confronti dell'Amministratore Delegato di Rendina Ambiente e la nomina di un commissario per la gestione della barriera idraulica. Il 31 luglio 2018, il Tribunale del Riesame ha revocato il provvedimento di sequestro nonché le misure cautelari interdittive, essendo la società stata in grado di dimostrare l'assenza di contaminazione dell'acqua potabile. Il Pubblico Ministero ha proposto appello contro la decisione del Tribunale del Riesame e, la Corte di Cassazione, nell'udienza dell'11 gennaio 2019, ha respinto i ricorsi della Procura confermando la decisione del Tribunale.

Da ultimo si ricorda che Edison è subentrata al Gruppo Eni nelle attività di messa in sicurezza e bonifica di alcune sub aree che fanno parte del Sito di interesse nazionale (SIN) di Mantova dove la Montedison ha gestito fino al 1989 un importante impianto petrolchimico\*.

Inoltre, con riferimento alle attività cedute da Edison nel corso del 2020, a seguito della visita da parte dell'ISPRA sulla piattaforma off-shore Vega nell'ambito dei controlli sull'Autorizzazione Integrata Ambientale, sono stati registrati tre superamenti dei limiti autorizzati. Pertanto, sono stati effettuati i lavori per rientrare nei limiti per due dei tre parametri individuati: sono state presentate le richieste autorizzative e formalizzati gli acquisti delle apparecchiature per effettuare i lavori di modifica sostanziale atti a rientrare nei limiti autorizzativi anche con il terzo parametro.

---

\* per approfondimenti si rimanda alle sezioni "8. ATTIVITA' NON ENERGY" e "9. ATTIVITA' NON ENERGY", rispettivamente del bilancio consolidato e separato.

## GESTIONE DEL PERSONALE

Edison considera il capitale umano una delle principali fonti di creazione di valore e vantaggio competitivo: per questo sostiene e valorizza la crescita interna delle proprie risorse promuovendone lo sviluppo professionale, condizioni finalizzate a conciliare esigenze lavorative e la vita personale, politiche volte a un coinvolgimento attivo nelle iniziative di innovazione e sviluppo e nella partecipazione alla vita sociale aziendale e delle community esterne.

La trasformazione che sta investendo il settore energetico comporta, inoltre, importanti cambiamenti organizzativi e un'evoluzione delle competenze professionali e manageriali necessarie per sostenere la competitività dell'azienda e l'impiegabilità nel tempo delle persone per tutto il ciclo della loro vita lavorativa.

Per supportare e accompagnare le persone in questo processo di trasformazione, Edison ha avviato da tempo consistenti programmi di formazione che coinvolgono tutto il personale aziendale finalizzati in particolare a:

- accompagnare e sviluppare nelle persone una consapevole e attiva attitudine per affrontare il cambiamento;
- accrescere le competenze tecniche e manageriali con particolare focus sulle nuove competenze connesse allo sviluppo delle tecnologie digitali.

Allo stesso modo, oggi l'inclusione delle diversità e la tutela della pluralità si stanno dimostrando sempre più una leva competitiva fondamentale e un valore rilevante per attrarre e ritenere in particolare le nuove generazioni. In accordo con gli orientamenti suggeriti da politiche e convenzioni internazionali, Edison, dunque, opera con l'obiettivo costante di valorizzare il talento di ciascuna risorsa offrendo un contesto di lavoro inclusivo e stimolante e portando avanti attività e programmi relativi alla diversità ed inclusione, al coinvolgimento attivo delle persone nei processi e alle principali iniziative di trasformazione ed innovazione sviluppate all'interno dell'azienda e con le comunità della società civile nei territori in cui opera.

Nel corso del 2020, l'emergenza da Covid-19 ha accentuato l'attenzione dell'azienda non solo verso la tutela e la prevenzione della salute delle persone, ma anche verso concrete ed innovative iniziative di sostegno al reddito da lavoro per lavoratori sospesi dalla possibilità di lavorare e a causa dell'impossibilità di accedere allo smart working emergenziale. Contemporaneamente si è significativamente ampliata la dimensione di persone che hanno operato in smart working (oltre il 50% del totale della forza lavoro), così come sono state intensificate le iniziative di comunicazione aziendale diffusa a tutti i livelli, anche in modalità a distanza, con l'obiettivo di mantenere aperto un canale di ascolto e di comunicazione tra l'azienda e le persone e di preservare una dimensione di comunità e di vita sociale aziendale, pur nelle condizioni di distanziamento forzato dall'emergenza pandemica.

Anche i programmi e le iniziative di attenzione ai bisogni delle persone, sia sotto il profilo dei servizi di welfare aziendale, sia della conciliazione tra vita lavorativa e vita personale, sono state confermate - ove compatibili con la situazione pandemica - o riorientate per rispondere puntualmente agli specifici bisogni delle persone nel contesto della straordinaria situazione in atto.

Al 31 dicembre 2020, il numero totale dei dipendenti del Gruppo è di 4762 unità (di cui 1012 di genere femminile e 3750 di genere maschile), a cui si aggiungono 91 collaboratori esterni (44 stagisti e 47 somministrati) per un totale della forza lavoro complessiva di 4853 persone, di cui 1051 donne e 3802 uomini.

Con riferimento alla scomposizione per categoria professionale dei dipendenti, al 31 dicembre 2020 circa il 37% si concentra nella categoria degli operai ed il 43% in quella degli impiegati. Le categorie dei quadri e dei dirigenti rappresentano, invece, rispettivamente il 16% ed il 4% dei dipendenti totali.

Per quanto riguarda la tutela dell'occupazione, al 31 dicembre 2020 Edison registra 4684 dipendenti a contratto a tempo indeterminato, ovvero circa il 98% sul totale dei dipendenti.

## IL COINVOLGIMENTO DEI DIPENDENTI

Edison si è impegnata a promuovere l'inclusione e l'integrazione tra i dipendenti attraverso numerosi progetti e iniziative. Da una parte, questo ha previsto l'incremento del perimetro di alcune delle attività di comunicazione interna già avviate, coinvolgendo sempre più i territori e generando una sempre maggiore partecipazione attiva, dall'altra, sono stati invece introdotti nuovi progetti.

Pur non essendo stato possibile portare avanti alcune iniziative a causa degli eventi difficili di quest'anno, Edison ha implementato nuovi progetti al fine di mantenere e rafforzare l'intensa attività di inclusione, integrazione e coinvolgimento dei dipendenti sfruttando modalità di interazione innovative capaci di superare i limiti della distanza fisica ancor più sfidanti in considerazione degli effetti della pandemia sull'organizzazione del lavoro.

Nell'ambito degli strumenti digitali interni, la Intranet Edison si è confermata il luogo privilegiato dove trovare notizie, informazioni su azienda e persone, applicativi per lavorare e servizi per i dipendenti. Ampio risalto è stato dato al racconto dei progetti, delle attività e della conoscenza dell'azienda, direttamente dalla voce dei colleghi protagonisti, attraverso la realizzazione di decine di video-storie. La grande novità in ambito digitale è stata rappresentata dalla newsletter settimanale, il magazine digitale che raggiunge via e-mail tutti i dipendenti, e che mette in evidenza contenuti e notizie principali.

Con il format Edison Live, la comunicazione interna Edison ha attivato in pieno lockdown un canale video per rafforzare il legame tra colleghi attraverso la viva voce delle persone Edison. Edison Live ha inoltre testimoniato le iniziative concretamente realizzate a supporto delle associazioni beneficiarie delle donazioni Edison e della somma raccolta tramite il Fondo di Solidarietà Dipendenti, istituito in occasione dell'emergenza sanitaria. Il canale video ha registrato un totale di 12.533 visualizzazioni tra: video "il lavoro ai tempi del coronavirus", video messaggi dei membri del Comex, video-pillole "momenti felici" e video-storie sul fondo di solidarietà dei dipendenti.

La web series "I nostri mestieri", che presenta 36 episodi pubblicati sulla intranet tra gennaio e marzo 2020, ha ricevuto un totale di 11.156 visualizzazioni. L'Evento full digital per festeggiare insieme la fine dell'anno, "Edison Natale Digitale", ha registrato 2.784 persone iscritte e 2.500 connessioni nel corso della serata, con una distribuzione eterogenea dei partecipanti sul territorio nazionale.

Dal 2012, Edison, con il supporto di una Società internazionale specializzata, misura la motivazione e il livello di coinvolgimento dei propri collaboratori attraverso "MyEDF", una survey annuale di clima, gestita a livello di Gruppo. L'indagine è molto articolata, con livelli di partecipazione molto ampi, pari all'80% nel 2020. Sulla base delle indicazioni fornite dai collaboratori, questo strumento aiuta a definire e implementare specifici piani di azione per lo sviluppo e il miglioramento continuo dell'azienda e delle sue prassi gestionali.

## Valori e cultura aziendale

Il 2020 è stato caratterizzato anche dal lancio di una nuova *Employer Value Proposition*, la promessa autentica, da parte dell'organizzazione e delle persone che ne fanno parte, di essere un datore di lavoro di valore sia per le persone che già vi operano, sia per coloro che la scelgono. Il Manifesto Valoriale di Edison è composto da 4 pilastri che definiscono le qualità e le priorità che l'Azienda ha identificato come caratterizzanti la quotidianità lavorativa:



## PLURALITÀ E INCLUSIONE

La volontà di promuovere un contesto di lavoro inclusivo è un impegno concreto per Edison come evidenziato anche dai target di sostenibilità dedicati a questo tema e dal percorso che dal 2017 il gruppo Pluralità e Inclusione ha portato avanti in azienda.

Come ricordato in precedenza, gli eventi del 2020 hanno impattato sulle modalità di interazione fisica tra le persone dell'azienda favorendo per contro la veloce estensione dell'utilizzo degli strumenti di social collaboration (come dimostra il livello di raggiungimento del target di sostenibilità dedicato) che ha permesso comunque la realizzazione di alcune iniziative anche a distanza.

Tra le principali progettualità rivolte ai colleghi, si evidenziano:

- La nuova edizione del percorso di Mentorship: un percorso in cui le esperienze, il know how e le chiavi di lettura del senior management sono messe a supporto di colleghe e colleghi in sviluppo all'interno dell'azienda. Nel 2020 è stato avviato in via sperimentale anche un percorso di cross-mentoring che vede young e senior mentor confrontarsi sul ruolo di Edison come leader della transizione energetica e operatore responsabile. Nel corso del 2020 il programma ha visto la partecipazione di 42 persone (incluse le coppie del percorso sperimentale);
- Il progetto Cross Generation Bridge: un progetto di scambio e contaminazione intergenerazionale tra figure aziendali con più di 20 anni di esperienza e Young Communiter con meno di un anno di esperienza, che ha registrato la partecipazione di 22 persone. I Senior hanno messo a disposizione conoscenze, esperienza e cultura organizzativa, i più giovani hanno invece avuto modo di condividere la loro visione del mondo, del lavoro e la loro propensione al digitale.
- Sempre nell'ambito delle iniziative sulla pluralità e l'inclusione, e con riferimento specifico alla valorizzazione delle diversità di genere, è stato realizzato con Ambrosetti un percorso formativo sulla negoziazione inclusiva che ha visto coinvolti un gruppo di middle manager.
- Uno dei webinar del nuovo palinsesto formativo "Cookies per la mente" è stato dedicato al linguaggio inclusivo nelle riunioni digitali. Al live hanno partecipato circa 50 dipendenti.



Gli Incontri sul tema svolti nel corso del 2020, che hanno coinvolto stakeholder interni ed esterni, sono stati i seguenti:

- L'ultimo incontro del panel SDG@Edison (primo panel della sostenibilità attivato nel 2018) nel febbraio del 2020 con l'Amministratore Delegato riguardante l'inclusione e pluralità come fattori competitivi nella transizione energetica: una riflessione sul valore aggiunto che l'approccio inclusivo può generare per l'azienda e per la collettività di cui l'azienda è parte. All'incontro hanno partecipato alcuni membri del panel ed esperti del tema.
- Webinar diversity: L'8 settembre Edison ha ospitato il webinar *Sostenibilità Oggi*, realizzato in collaborazione con DiverCity Magazine, che ha chiamato al confronto Edison, Sanofi, la Fondazione Global Compact Italia, la Confederazione Parkinson Italia, l'Associazione Parks liberi e uguali e il Comitato #DateciVoce, nato durante il lockdown per promuovere la presenza femminile nei contesti decisionali di risposta alla pandemia.
- Quest'anno Edison ha ospitato l'annuale *CEO Meeting del Global Compact Italian network*, incentrato sul tema dell'SDG numero 5, relativo all'uguaglianza di genere. La discussione si è concentrata sul ruolo che le aziende devono ricoprire nell'incoraggiare e sostenere la presenza e la carriera delle donne nel mondo del lavoro e nel diffondere in generale questo importantissimo tema nella comunità.
- Per il quinto anno consecutivo, Edison ha affiancato *Il Tempo delle Donne*, iniziativa del Corriere della Sera dedicata allo scambio di idee e riflessioni sul tema. Quest'anno il tema è stato la forza "rigenerativa" che una crisi può innescare, con un'attenzione speciale al ruolo che possono giocare le donne e i più giovani. Nel "Garage delle idee" filosofe e filosofi, scienziate e scienziati, innovatrici e innovatori, donne e uomini esperti di tecnologie, società, costume, studenti, docenti e professionisti si sono alternati per confrontarsi, dialogare e dibattere sulle prospettive del futuro.

Nel 2020 è continuata l'attività di monitoraggio dell'obiettivo aziendale di pluralità e inclusione, attraverso una dashboard dedicata, i cui indicatori sono in parte riportati anche nel presente documento.

Per quanto riguarda la valorizzazione della diversità, nel 2020 la presenza femminile fra i dipendenti di Edison si attesta a 1012 donne, ovvero più del 21% sul totale dei dipendenti.

Il 57% dei dipendenti in Edison appartengono alla fascia di età tra il 30 e i 50 anni, i dipendenti appartenenti alla fascia d'età superiore ai 50 anni, invece, rappresentano il 36% del totale ed il restante 7% è composto da dipendenti di età inferiore ai 30 anni.

Nel corso del 2020, così come nell'ultimo triennio, non sono stati segnalati episodi di discriminazione.

## FORMAZIONE E VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE

Attraverso processi di formazione continua di tipo tecnico-professionale e manageriale Edison sostiene lo sviluppo delle proprie persone al fine di garantirne l'employability e sviluppare le competenze competitive per il raggiungimento dei risultati di business. Nel 2020, Edison ha erogato 146.537 ore totali di formazione (in riduzione del 31% rispetto alle ore di formazione complessive erogate nel corso del 2019), per una media di 26 ore per dipendente.

Nel corso del 2020 Edison ha rafforzato le iniziative finalizzate a supportare i processi di up-skilling e di acquisizione delle competenze connesse all'utilizzo delle nuove tecnologie come più descritto nel merito del capitolo relativo allo sviluppo delle competenze digitali.

Anche quest'anno la formazione tecnico-professionale continua ad essere al centro degli investimenti formativi delle Divisioni di Business e nel 2020 Edison ha realizzato un piano di formazione di 146.537 ore che ha interessato circa l'80% della popolazione aziendale, per un

costo complessivo di 7.815.000 €, in parte finanziati attraverso l'utilizzo del conto formazione dei fondi interprofessionali Fondimpresa e Fondirigenti per complessivi 379.429 €.

L'emergenza pandemica in corso ha determinato il ridimensionamento delle attività formative, che sono state riprogettate nella modalità didattica, privilegiando soluzioni di didattica integrata, in presenza e a distanza, ogni qual volta le condizioni di sicurezza del personale lo hanno consentito.

La formazione manageriale è stata svolta in gran parte in modalità digitale. Nel corso dell'anno è stata erogata l'offerta formativa manageriale di Gruppo, che è stata ridisegnata con l'obiettivo di sviluppare i mindset coerenti con la nuova strategia di business; in particolare l'engagement e lo sviluppo delle persone, l'imprenditorialità e il coraggio di rischiare, l'innovazione, la centralità del cliente e del territorio e la collaborazione. Complessivamente sono state erogate oltre venticinque sessioni formative che hanno visti coinvolti oltre duecento manager dell'azienda.

Nelle sessioni sono stati coinvolti sia middle che senior manager, anche con l'obiettivo di favorire l'integrazione con il management di società che sono entrate a far parte del Gruppo in tempi più recenti.

È stato progettato ed erogato, in parte in modalità digitale, in parte in presenza, il follow-up del percorso Leading People, Leading Business dedicato ai dirigenti di recente nomina. Molti manager del Gruppo hanno partecipato ai webinar del network dell'Aggiornamento Permanente di Ambrosetti, che presentano temi di management e di economia e che hanno registrato un elevato interesse considerato anche il periodo di forte discontinuità che stiamo vivendo. È proseguito inoltre, per tutti i manager del Gruppo, l'accesso ai webinar di aggiornamento professionale organizzati dal network The Ruling Companies.

Inoltre, è stato ridisegnato il modello di Performance Management coerente con il nuovo modello di Leadership di Gruppo ed è stata realizzata una campagna di comunicazione che ha visto coinvolti tutti i manager dell'azienda.

Sono proseguite le iniziative formative specifiche dedicate ai professionisti in sviluppo, nell'ambito dei piani individuali di crescita definiti a valle di specifici momenti di assessment. Inoltre, anche nel 2020 è stata realizzata, in modalità digitale, la quarta edizione di Expo Edison dedicato ai nuovi assunti nel Gruppo.

Nel 2020 è stata lanciata la nuova piattaforma digitale "Cookies": cinque webinar di un paio d'ore volti a rendere più efficiente la quotidianità del lavoro. Nell'anno sono stati erogati webinar sulla gestione delle email, su come costruire una presentazione in modo efficace, sull'utilizzo di Power Point e LinkedIn e infine sulla gestione delle riunioni in modo inclusivo. Tutto il materiale didattico è stato caricato sulla piattaforma e-learning per beneficiarne anche in modo asincrono.

## Premi e riconoscimenti

Per il sesto anno consecutivo Edison ha ricevuto il riconoscimento Top Employers Italia, la certificazione di qualità ed eccellenza garantita da Top Employer Institute, un'organizzazione internazionale indipendente che analizza annualmente oltre 2.500 aziende in tutto il mondo. Questo riconoscimento ha confermato il costante miglioramento verso livelli di l'eccellenza di Edison nei processi di Talent acquisition, on-Boarding, career management, condizioni ed ambiente di lavoro e nella responsabilità sociale d'impresa.

Edison, inoltre, ha ricevuto il premio Universum Talent 2020 - Italy's Most Attractive Employers, per la categoria Utilities, assegnato grazie al parere espresso da quasi 36.500 giovani di 39 università italiane. Sempre con Universum, nel 2020, Edison si è posizionata come seconda classificata fra le aziende con forte sensibilità STEM secondo il parere di quasi 12.000 professionisti, laureati con almeno un anno di lavorativa fino ad un massimo di cinque.

Nel 2020 Edison ha ottenuto il riconoscimento di Potential Park come una delle migliori aziende nel panorama italiano per le politiche di Employer Branding e Digital Communication relativa alla Candidate Experience.

Infine, nella ricerca Italy's Best Employers 2021 realizzata da Statista per Corriere.it, che ha coinvolto oltre 12 mila lavoratori dipendenti, Edison ha conquistato il podio nel settore energia e utilities come azienda ideale dove lavorare.

## Competenze digitali

Per quanto riguarda le accademie di mestiere è stata lanciata nel 2020 la *Edison Digital Academy*: un programma di formazione permanente, sviluppato in collaborazione con Talent Garden, che ha la finalità di accelerare la trasformazione digitale dell'azienda puntando sull'arricchimento delle competenze e la crescita di una cultura digitale delle persone.

Il programma, nei primi dodici mesi di formazione coinvolgerà circa 150 dipendenti provenienti da tutte le aree aziendali e negli anni successivi punterà ad includere un numero sempre maggiore di dipendenti. Il percorso iniziale è strutturato su sette *masterclass* dedicate a temi strategici per l'azienda, come l'intelligenza artificiale e le trasformazioni che introdurrà nel settore dell'energia, gli ambiti di applicazione dell'*internet of things* e l'importanza di pensare e progettare prodotti e servizi a misura di utente.

Le masterclass lanciate nel corso del 2020, anche attraverso l'utilizzo della didattica a distanza, sono state: *User Experience & Customer Journey*, *Digital Product Management*, *Growth Hacking Mindset*, *From data to decision*, *AI for business*, *Smart Objects & IoT*. L'Accademy si avvale inoltre di un comitato scientifico, composto da esperti aziendali ed esperti qualificati della comunità scientifica e dal mondo delle startup digitali, coinvolto nella definizione delle linee guida dei contenuti utili alla microprogettazione delle singole iniziative e per la partecipazione attiva alla didattica formativa attraverso *lecture* e testimonianze.

La cultura digitale viene promossa internamente attraverso molteplici iniziative. Ad esempio, con le Digital Breakfast, eventi informali aperti a tutta la popolazione aziendale che hanno l'obiettivo di stimolare curiosità e consapevolezza sui temi del digitale e dell'innovazione attraverso testimonianze esterne di rilievo, in alcuni casi anche provenienti da realtà molto lontane dall'orizzonte di riferimento caratteristico dell'azienda. Si tratta di un formato molto apprezzato, con una partecipazione media a evento di circa 100 persone, che a partire da febbraio è stato completamente digitalizzato in formato webinar a causa delle restrizioni legate all'emergenza sanitaria.

Edison ha sviluppato anche la piattaforma di Digital Training MyLA - My Learning Area, un ambiente integrato con la intranet Edison, che permette a tutti i dipendenti di accedere ai corsi e-learning e ai nuovi contenuti inseriti. In particolare, sono stati arricchiti i contenuti di HSE, di Compliance e di sviluppo delle competenze digitali. I contenuti di compliance sono stati ampliati dai corsi dedicati al Traffico di influenze illecite e Antitrust; il primo affronta i fondamenti della disciplina Antitrust e il secondo le condotte vietate nell'ambito del nuovo reato 231 di "traffico d'influenze illecite". Sul tema di sviluppo di competenze digitali è stato realizzato un percorso formativo composto da sei appuntamenti dedicati al tema della Cybersecurity, con l'obiettivo di sviluppare competenze tecniche al fine di tutelare il dipendente e l'azienda dal rischio di frodi informatiche, per allenare i dipendenti al riconoscimento di comunicazioni digitali sospette.

È stato reso disponibile un video dedicato all'utilizzo del principale strumento di social collaboration aziendale - Teams - ed è stato completato il percorso di *Digital Education Energy Gate* per la Divisione Servizi Energetici ed Ambientali.

Edison ha poi lanciato un nuovo progetto di *Digital Empowerment* volto a rinnovare e riattivare la *community* dei *Digital Sherpa* dell'azienda per diffondere ulteriormente l'adozione delle competenze digitali attraverso un approccio che integra, oltre alla formazione canonica, modalità di *reverse mentoring*.

## La Young Community e la crescita delle nuove generazioni

L'attenzione di Edison verso le risorse neolaureate inizia dalla Selezione: il processo cosiddetto di *talent acquisition*, infatti, è stato recentemente perfezionato nella struttura e mira ad introdurre in azienda figure che condividano i valori Edison e abbiano l'energia e la voglia di contribuire al raggiungimento degli obiettivi. Anche nel 2020 è stata continua l'attenzione verso la formazione e lo sviluppo di queste risorse.

Il programma di formazione dedicato alla Young Community, nel 2020 ha dovuto trasformare in digitale tutti i programmi di formazione sulle competenze trasversali così come il Mini Master in Economics.

Nel 2020 sono nati gli YC Meet Up, incontri digitali per fornire ai giovani una visione dell'azienda e dell'attualità attraverso incontri mensili con colleghi interni e esperti esterni. Sono stati attivati due Laboratori "Exploring Edison", progetti lanciati dal Top Management, che nel corso dell'anno hanno partecipato alla realizzazione della piattaforma E-Deas, il realizzatore di idee imprenditoriali di Edison, e hanno creato una *dashboard* di servizi per la gestione della comunità di cui fanno parte in azienda con l'obiettivo di rendere trasparente e ingaggiante il programma di formazione e sviluppo.

Sempre nel 2020 è avvenuta la digitalizzazione dell'Edison Energy Camp, il percorso di formazione intensivo sull'energia che ha visto coinvolti la Young Community di Edison e 30 studenti universitari provenienti da diversi atenei italiani (Luiss, Politecnico di Torino, Politecnico di Bari, Politecnico di Milano, Università Cattolica del Sacro Cuore). La programmazione è passata dalla consueta settimana a due settimane full time, sempre arricchita dalla dai contributi di WEC (World Energy Council Italia Services), di testimonianze di professionisti appartenenti ad altre realtà aziendali, di consulenza e dalle istituzioni.

## WELFARE AZIENDALE

Attraverso il programma di welfare aziendale "Edison per te", l'azienda supporta le esigenze personali dei propri collaboratori con servizi e opportunità in materia di famiglia – in particolare per la gestione dei figli, per la salute, lo sport e il benessere, il tempo libero e il risparmio. Dal 2019 il programma è in via di progressiva estensione ai dipendenti delle Società entrate più recentemente a far parte di Edison.

Nell'ambito del programma anche nel corso del 2020, in continuità con gli anni precedenti, è stata offerta ai dipendenti una campagna di prevenzione sanitaria.

Nel 2020, tra coloro ai quali sono già offerti i diversi servizi di welfare, ha fruito direttamente circa il 70% dei dipendenti italiani del Gruppo, 3052 persone, ed in media ogni dipendente ha fruito di 6,7 diversi servizi.

In tutte le società Edison, nei diversi contesti professionali e contrattuali, sono applicate forme di previdenza e assistenza sanitaria integrativa e, dal 2017, Edison ha implementato la possibilità di convertire il premio di risultato contrattuale in beni e servizi welfare in quasi tutte le società del Gruppo. Accordi ed iniziative in materia di welfare aziendale sono in graduale e progressiva attivazione anche nelle diverse società neo acquisite.

Nel 2020 il 23% dei dipendenti delle attività legate ai CCNL Energetici e il 33% dei dipendenti delle attività di Gestione di Servizi Energetici ed Ambientali legate al CCNL Metalmeccanico hanno convertito in previdenza integrativa e/o in rimborsi e servizi welfare il proprio premio di risultato.

Edison sponsorizza da molti anni borse di studio all'estero per i figli dei dipendenti di tutte le società del Gruppo, attraverso la Fondazione Intercultura Onlus. Nel 2020, 24 ragazzi si sono aggiudicati una borsa di studio per un soggiorno all'estero della durata variabile da un mese ad

un intero anno scolastico. La pandemia causata da Covid-19 ha limitato le partenze: anche per una maggiore sicurezza dei ragazzi nel 2020 sono partiti 4 ragazzi per soggiorni all'estero della durata di un anno, un trimestre e un bimestre, mentre nel corso del 2021 ci saranno le partenze dei restanti 20 ragazzi per soggiorni estivi e un soggiorno semestrale.

Per i figli dei dipendenti, Edison ha attivato un percorso di Orientamento all'Università e al Lavoro con Jointly, un partner specializzato su queste delicate tematiche. L'attività nel 2020 ha coinvolto 75 ragazzi e ragazze delle Scuole Secondarie Superiori in un percorso strutturato di 5 mesi. Inoltre, è stata organizzata una classe digitale Edison con 70 figli dei dipendenti tra i 19 e 26 anni, con la finalità di aiutarli ad orientarsi al mondo del lavoro (in collaborazione con HRC Digital Generations).

## Le relazioni industriali

Il 100% dei dipendenti del Gruppo è coperto da Contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) e il 25% dei dipendenti di Edison risulta iscritto a sindacati. Edison persegue un'attività di confronto e dialogo costante che coinvolge le rappresentanze dei lavoratori sia a livello europeo, che nazionale e locale.

Per concretizzare i principi sopra menzionati Edison attua quanto sottoscritto con le Organizzazioni Sindacali Nazionali nell'accordo "Sistema di Rappresentanza di Gruppo" che definisce i principi e le linee guida che ispirano le relazioni sindacali e disciplina i diversi livelli di interlocuzione sindacale nonché le materie oggetto del confronto.

Edison, anche attraverso la partecipazione diretta e attiva ai tavoli nazionali di negoziazione, applica e rispetta i contenuti dei diversi Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del proprio contesto organizzativo e in particolare dei settori Elettrico, Energia e Petrolio, Gas - Acqua, Metalmeccanico, sia per la parte economica sia per la parte normativa.

Sono stati inoltre rinnovati, per il triennio 2019-2021 e per la totalità delle principali aree organizzative, accordi sindacali aziendali di secondo livello in cui sono definiti i criteri, i parametri, gli obiettivi e gli importi dei premi collettivi (cosiddetti "Premi di Risultato") correlati al raggiungimento di determinati target di redditività e produttività. In tali accordi è ricompresa, in linea con le disposizioni di legge al riguardo, la possibilità di conversione, totale o parziale, delle somme erogabili in servizi e prestazioni welfare.

La gestione dell'emergenza pandemica ha dato origine nel corso di tutto l'esercizio 2020 a sistematici momenti di confronto con le Organizzazioni Sindacali di riferimento a livello nazionale ed i rappresentanti aziendali a livello centrale e territoriale.

Il confronto sindacale e le intese raggiunte hanno contribuito in modo rilevante alla gestione dell'impatto prodotto dall'emergenza pandemica, sia sotto il profilo della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, sia nella individuazione delle condizioni e strumenti per assicurare, ove possibile, la continuità di tutte le attività aziendali. Inoltre, attraverso gli accordi aziendali raggiunti, sono stati rafforzati gli strumenti emergenziali introdotti a livello nazionale a sostegno del reddito delle persone impossibilitate a lavorare e non gestibili attraverso lo smart working, anche attraverso l'introduzione sperimentale di nuovi istituti, come la cessione di ferie solidali tra i dipendenti. Queste iniziative sono state integrate da un apporto economico erogato da parte dell'azienda. L'insieme di tali strumenti ha consentito di minimizzare l'utilizzo della Cassa Integrazione Guadagni Covid 19 e di integrarne il reddito ai lavoratori coinvolti.

## SALUTE E SICUREZZA DEL LAVORO

Edison considera di importanza prioritaria la prevenzione della salute e la sicurezza sul lavoro dei propri dipendenti, delle persone che lavorano per le sue imprese terze e, laddove rilevante, delle

persone che vivono nei territori limitrofi agli impianti ed ai siti aziendali, eliminando o riducendo al minimo possibile i relativi rischi.

In tal senso, Edison si è dotata di un'organizzazione che prevede ruoli e responsabilità formalizzate a tutti i livelli al fine di garantire il massimo livello di gestione e controllo di tutte i processi aziendali e delle relative attività specifiche che possono avere un impatto con i temi di tutela della salute e sicurezza. Il coordinamento di tale organizzazione è assicurato, oltre che dalle figure previste dalle normative nazionali e/o locali, dalla famiglia professionale HSEQ, che è presente in maniera capillare in tutte le organizzazioni e i siti aziendali. Essa garantisce un presidio di applicazione omogeneo dei principi e degli impegni individuati a livello centrale, mantenendo attenzione alle specificità locali ed eventualmente integrando con interventi contestualizzati alle diverse tipologie dei siti in cui si esercita l'attività lavorativa.

Più precisamente, Edison garantisce tramite linee guida centralizzate un'adozione sistemica ai temi della salute e sicurezza a livello di Gruppo Edison, che viene declinata operativamente nei sistemi di gestione delle singole partizioni aziendali (divisioni, gestioni o legal entity). Tali sistemi vengono applicati in conformità alle normative di riferimento internazionali quali: OHSAS 18001 sino alla sua completa sostituzione con la norma UNI EN ISO 45001 (sostituzione prevista per il mese di marzo 2021 ma prorogata al successivo mese di settembre a causa dell'emergenza sanitaria) e integrati, laddove applicabile, con analoghe norme di carattere ambientale: UNI EN ISO 14001, UNI EN ISO 50001, registrazione EMAS.

In Edison, inoltre, i principi e gli impegni per eliminare o ridurre i rischi nei luoghi di lavoro sono esplicitati nella Politica per l'Ambiente, la Salute e la Sicurezza di Edison firmata dall'Amministratore Delegato nel 2017 ripresi nel codice etico e nei modelli organizzativi previsti dalla norma 231. I principi cardine che compongono la Politica Edison in materia di salute e sicurezza sono: la responsabilità diffusa all'interno dell'intera organizzazione, l'impegno di tutti gli stakeholder a partecipare all'implementazione del modello organizzativo adottato, il concetto del miglioramento continuo come obiettivo costante dell'azione aziendale e l'attenzione verso la condivisione delle informazioni e delle best practice.

Per quanto concerne gli obiettivi inerenti alla salute e sicurezza sul lavoro, Edison condivide gli obiettivi individuati dal Gruppo EDF (alcuni dei quali collegati ad indicatori specifici):

- obiettivo relativo alla frequenza degli infortuni correlati ad attività lavorative (LTIR – Lost Time Incident Rate) fissato per la fine del 2020 a 1,6 per il personale sociale e 2,3 per il globale comprensivo del personale delle imprese esterne;
- obiettivo di raggiungere, entro la fine del 2020, un tasso di assenteismo per malattia, misurato in 8,6 giorni/persona per anno.

Questi indicatori vengono monitorati mensilmente e analizzati in occasione di incontri quadrimestrali del comitato ristretto health and safety di Gruppo, in cui Edison è rappresentato dal responsabile HSEQ di corporate. Oltre a questi indicatori, Edison a livello del proprio gruppo, ha definito un obiettivo di frequenza degli infortuni correlati ad attività lavorative (LTIR) fissato a 1,8 per il 2020, con esclusione delle attività E&P.

A livello di Gruppo Edison, il 2020 si chiude con un indice complessivo di frequenza degli infortuni correlati ad attività lavorative (LTIR), incluse le attività E&P, pari a 1,7 (calcolato come media pesata fra dipendenti del Gruppo e il personale di imprese terze), superiore rispetto all'1,3 del 2019. In dettaglio, l'indice LTIR per il personale sociale si chiude a 1,4, sostanzialmente in linea con il valore del 2019 (1,3), mentre quello del personale di imprese terze si attesta su un valore di 2,2, in peggioramento rispetto a quello del 2019 (1,3). Tali dati fanno riferimento alla metodologia di calcolo adottata da EDF. Si specifica che, relativamente a quanto richiesto dal Global Reporting Initiative, si fa riferimento alle tabelle presenti nella sezione ALLEGATI.

I risultati dell'anno evidenziano quindi un'inversione di tendenza rispetto a quelli dell'anno precedente, in particolare per quanto riguarda quelli relativi al personale delle imprese esterne, pur mantenendosi ad un livello preminente nello scenario industriale nazionale.

Nel corso del 2020 è stato registrato purtroppo anche un evento fatale relativo ad un incidente sul lavoro avvenuto presso un cantiere del sito Mirafiori di Fenice, che ha coinvolto una persona di un'impresa esterna. Pur non essendo coinvolti in alcuna indagine da parte delle autorità, sono state condotte analisi dell'evento, che hanno portato ad individuare aree di miglioramento nel processo di qualifica dei sub-appaltatori.

Nell'ambito del proprio sistema di gestione, ogni organizzazione aziendale verifica con periodicità almeno annuale lo stato di avanzamento dei propri programmi di miglioramento nonché degli obiettivi. A livello di Gruppo Edison, viene effettuato un momento di riesame del sistema di gestione complessivo al fine di verificare l'efficacia del modello organizzativo. In tal senso, è stato definito un comitato ristretto HSEQ, che comprende i responsabili HSEQ delle divisioni/gestioni/lega entity, con il compito di monitorare i risultati ed analizzare tutti gli eventi che possono portare ad una gestione del cambiamento in materia di salute e sicurezza. Tale comitato si riunisce con periodicità almeno mensile.

Fra le principali iniziative realizzate o avviate nel 2020 inerenti alla tematica "Salute e sicurezza sul lavoro" si segnala:

- la prosecuzione di attività previste dalla road-map 2018-2020 in coerenza con gli obiettivi strategici del Gruppo EDF;
- l'avvio di nuovi progetti di tutoraggio della sicurezza in campo presso le gestioni operative ed i cantieri principali, accompagnati da iniziative analoghe che prevedono interventi sulla consapevolezza dei rischi dei lavoratori, anche tramite l'istituzione di riconoscimento e di challenge, la raccolta delle situazioni di insicurezza ed il contributo alla divulgazione degli HPE (High Potential Events) e delle LSR Life Saving Rules) di Gruppo;
- la conferma da parte di Edison della sua partecipazione alla Safety Week di Gruppo EDF dedicata alla gestione delle imprese esterne;
- la continuazione dei programmi di prevenzione per la salute, tramite campagne prevenzionistiche offerte ai dipendenti;
- nell'ambito della digitalizzazione dei processi di salute e sicurezza, nel corso del 2020 è stata completata l'estensione del tool dedicato alla valutazione rischi di interferenza con le imprese esterne;
- è stato portato a termine anche lo strumento informatizzato per la gestione sanitaria, di cui verrà avviato a partire dal 2021 un progetto pilota presso le sedi direzionali ed alcuni siti della gestione di generazione elettrica;
- verrà completato lo studio di fattibilità per la digitalizzazione del permesso di lavoro e della relativa messa in sicurezza degli impianti.

Edison ha messo a disposizione uno strumento informatizzato (ESI WEB) per valutazione dei rischi che permette un approccio sistematico al processo, in base alla potenzialità e al danno ipotizzabile. Tutte le persone che accedono a tale sistema e lo utilizzano hanno avuto una formazione specifica e sono supportati centralmente dalla funzione HSEQ. Tale strumento prende in considerazione i seguenti elementi nei processi valutativi: le attività di tutte le persone che hanno accesso al luogo di lavoro, i comportamenti umani, capacità ed altri fattori umani, i pericoli identificati che si sono originati esternamente ai luoghi di lavoro con il potenziale di provocare danni alla salute e sicurezza alle persone sotto il controllo dell'organizzazione all'interno del luogo di lavoro e la progettazione delle aree di lavoro, dei processi, delle installazioni, dei macchinari/impianti, delle procedure operative e dell'organizzazione del lavoro, incluso il loro adattamento alle capacità umane.

Il processo di valutazione dell'interferenza tra i rischi delle attività Edison e quelle delle sue imprese esterne è effettuato tramite DUVRI (Documento Unico di Valutazione dei Rischi Interferenti), che entro la fine del 2020 sarà digitalizzato nell'ambito dello strumento ESI WEB già utilizzato per la valutazione dei rischi di mansione del personale Edison.

Edison crede che la propria cultura della sicurezza si possa ulteriormente sviluppare tramite la partecipazione responsabile ed il coinvolgimento di tutte le componenti aziendali. A tal fine, quindi, sprona tutte le persone che lavorano per e con lei a segnalare situazioni di insicurezza o di miglioramento.

Ogni organizzazione, nell'ambito del proprio sistema di gestione salute e sicurezza, prevede strumenti di raccolta di tali segnalazioni che vengono tracciate ed analizzate per validarne la fattibilità e attuarle. Esistono progetti specifici di invito alla partecipazione condivisa, che prevedono anche riconoscimenti per le migliori idee o i migliori risultati. La vigilanza condivisa è, infatti, un principio perseguito all'interno del Gruppo EDF, proprio per sviluppare una leadership diffusa nell'ambito della salute e sicurezza.

Per tale ragione anche i rappresentanti dei lavoratori per la salute e sicurezza sono parte integrante del modello organizzativo e partecipano ai periodici riesami dei sistemi di gestione.

In caso di segnalazione di eventi potenzialmente pericolosi, Edison, oltre ad analizzarne le cause e individuare le opportune azioni correttive, trasmette tali informazioni al Gruppo EDF nell'ambito del progetto HPE (High Potential Events), in modo da garantire una diffusa *lesson learned*.

Nell'ambito delle procedure di emergenza definite per ogni sito aziendale, Edison garantisce un pronto intervento e assicura la tutela dei propri lavoratori, di quelli delle imprese esterne e dei terzi che sono ospiti o che vivono nei territori limitrofi a tali siti.

Ogni incidente che avviene in Edison viene gestito secondo una specifica procedura aziendale. Le procedure aziendali prevedono responsabilità, modi e strumenti per gestire ed analizzare tutti gli incidenti che avvengono. In particolare, è prevista una modalità di analisi degli incidenti (metodo CAPIRE) che comporta la partecipazione di tutte le persone che possono essere coinvolte o che abbiano conoscenza del processo o delle attività correlate all'evento. Tale metodo si applica in particolare agli incidenti più significativi.

L'applicazione di un modello sistemico e di responsabilità diffusa permette di garantire una continua interazione tra il management ed i lavoratori. Ciò garantisce una trasparente gestione delle tematiche di salute e sicurezza, confermate anche dall'alto livello di percezione misurato periodicamente nell'ambito della *survey MyEDF* sui processi di salute e sicurezza Edison da parte dei dipendenti.

Per quanto riguarda i servizi di medicina del lavoro, il processo di sorveglianza sanitaria, realizzato in conformità con la normativa vigente, è dettagliato in una specifica linea guida aziendale. I medici competenti nominati dalle singole organizzazioni, e coordinati dal medico di coordinamento delle sedi direzionali nonché dal responsabile HSEQ corporate, partecipano attivamente alla gestione della salute e sono componenti rilevanti dei sistemi di gestione salute e sicurezza, partecipando al processo valutativo e ad ogni altra situazione in cui il loro ruolo può avere rilevanza. Ogni lavoratore ha accesso al servizio sanitario interno, potendo chiedere supporto, consulenze e visite mediche su richiesta.

Nel corso del 2020, il ruolo dei medici all'interno dell'azienda ha assunto particolare significatività a causa dell'emergenza da Covid-19. In particolare, sono stati un riferimento per l'unità di crisi aziendale e per i dipendenti ed i manager nell'applicazione di misure preventive al fine di limitare il più possibile la trasmissione del virus all'interno dei siti Edison. Particolare supporto è stato



fornito nell'analisi di utilizzo di metodi di screening della popolazione aziendale e nel corso della campagna di somministrazione dei test rapidi antigenici avviata nel mese di novembre.

Inoltre, nell'ambito dell'emergenza Covid-19, nel mese di novembre si è avviato uno screening di somministrazione di test rapidi antigenici su base volontaria a tutti i dipendenti e a quelli delle imprese esterne presenti con continuità nei siti aziendali, con ripetizione quindicinale come ulteriore misura preventiva e di controllo ai fini del contenimento pandemico.

La gestione pandemica ha caratterizzato l'intero 2020, ed è stata gestita tramite l'unità di crisi centrale aziendale, in coordinamento con tutte le gestioni operative. È stato instaurato un canale di comunicazione continuo con tutti i dipendenti, elaborando messaggi istituzionali al fine di trasmettere le decisioni prese ed indirizzare i comportamenti. Sono state disposte tutte le misure cautelari e prevenzionistiche di carattere organizzativo, gestionale, igienico-sanitario, tenendo conto delle specificità dei business aziendali. È stato reso disponibile a tutti i dipendenti un canale di supporto per affrontare i casi specifici, tramite l'unità di crisi e il coordinamento sanitario aziendale. Comunicazioni adeguate sono state anche predisposte con i fornitori ed i clienti. Le misure preventive adottate dalla società hanno consentito di assicurare la gestione in campo delle attività operative connesse al funzionamento degli impianti di generazione elettrica e di produzione idrocarburi, di stoccaggio e distribuzione gas alle utenze nazionali, così come quelle essenziali a garantire il funzionamento operativo delle strutture sanitarie, senza alcuna discontinuità durante tutto il periodo di gestione della pandemia; anche le attività funzionali ad assicurare la gestione del servizio ai clienti sono state assicurate senza alcun disservizio, attraverso l'attività esercitata in regime di smart working direttamente ed attraverso i partners che gestiscono i call centers. Anche l'attività di sviluppo di nuove iniziative nei principali cantieri aziendali è proseguita senza particolari criticità, fatto salvo il bimestre marzo-aprile di maggiore intensità del lockdown.

Esistono strumenti di coordinamento tra azienda e rappresentanze dei lavoratori. A livello di Gruppo EDF sono istituiti momenti di confronto sui temi di salute e sicurezza con una rappresentanza dei lavoratori di cui fanno parte dipendenti Edison. Inoltre, nel corso del 2020 il CUN (Comitato Unico Nazionale), che comprende i rappresentanti di tutti i lavoratori delle gestioni aziendali, congiuntamente con il management aziendale responsabile in materia di relazioni industriali e HSEQ, ha periodicamente trattato con profondità tutte le questioni relative alla gestione dell'emergenza pandemica. In tale ambito sono stati anche formalizzati accordi su misure di prevenzione, organizzative e gestionali, oltre che sull'utilizzo emergenziale del lavoro agile.

Edison assicura tutta la formazione professionale prevista a seguito della valutazione dei rischi di ogni singola mansione. È prevista, infatti, la periodica formazione dei ruoli manageriali, quali datori di lavoro, dirigenti per la sicurezza e preposti, oltre che quella per coloro che si occupano del servizio di prevenzione e protezione, dei rappresentanti dei lavoratori e degli addetti al pronto soccorso e alle emergenze. Nel corso del 2020, nella formazione proposta sono state trattate anche tematiche legate all'emergenza Covid-19, declinate in maniera diversa a seconda del destinatario. In quest'ottica, è stato predisposto, a titolo di esempio, un corso in modalità *e-learning* di aggiornamento su tematiche salute e sicurezza che ha affrontato il tema del benessere del lavoratore in tempi di "*next normal*".

Infine, nel corso del 2020, nell'ambito della gestione emergenziale COVID-19, Edison ha predisposto un processo di comunicazione con i propri fornitori e clienti al fine di governare con assoluta trasparenza e immediatezza eventuali situazioni legate alla trasmissione del virus.

## LA RELAZIONE CON I CLIENTI

La sfida per le aziende che si occupano di energia è quella di riuscire a progettare, realizzare e gestire soluzioni per sostenere i clienti nella loro quotidianità.

Oggi come non mai, è evidente come il successo di un'azienda dipenda dalla cura del cliente - non solo dall'erogazione dell'energia - ma anche e soprattutto da aspetti immateriali legati alla qualità del servizio e alla sua percezione. Ciò spinge le aziende energetiche a integrare, sia nei confronti dei clienti residenziali sia per le imprese, tutti i servizi accessori utili alla fidelizzazione come ad esempio la pronta manutenzione, ma anche servizi assicurativi e di realizzazione di impianti fotovoltaici. Edison realizza inoltre servizi personalizzati per il segmento Business, in funzione delle specifiche esigenze del cliente Edison per questo interpreta la relazione con i clienti come un fattore dall'importante valenza e impatto sociale e associa a questo aspetto il tema materiale della "qualità del servizio e orientamento al cliente".

Edison opera sia nel mercato libero, caratterizzato da una forte concorrenza tra gli operatori, sia nel servizio tutela gas, in cui l'ARERA (Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente) stabilisce il prezzo dell'energia. Il processo di liberalizzazione dei mercati dell'energia sul mercato retail sarà completato entro il 2021 per le PMI ed entro il 2022 per il segmento residenziale e per le micro-imprese. Edison è pronta a cogliere questa opportunità, contribuendo alla realizzazione di un mercato giusto ed equilibrato, che metta il consumatore al centro.

Nel 2020, con un anno di anticipo, Edison ha raggiunto il traguardo di 400 punti fisici sui propri territori, che rappresentano un'importante occasione di contatto e offerta di servizi per i clienti meno propensi ad affidarsi ai servizi digitali per l'acquisto e la consulenza sui prodotti.

Quest'anno, inoltre, Edison Energia si è confermata al top dell'indice di affidabilità nella classifica di Altroconsumo. L'indagine ha preso in esame 21 operatori a livello nazionale e ha analizzato la qualità complessiva del servizio offerto, come la soddisfazione nell'interazione con il cliente (call center e strumenti online), e, in particolare, la capacità di risolvere le criticità, le condizioni generali di fornitura, la trasparenza della bolletta.

Per quanto riguarda gli interventi svolti per conto di clienti, si segnala che, nel corso del 2020, Edison ha attivato nuove progettualità di valore, tra cui:

- l'integrazione dell'offerta di servizi di riqualificazione energetica di immobili appartenenti sia a clienti pubblici che privati;
- la realizzazione di progetti di smart audit finalizzati ad ottimizzare l'uso dell'energia attraverso il monitoraggio del profilo di prelievo;
- l'avvio delle attività di riqualificazione energetica del patrimonio immobiliare pubblico con una particolare attenzione alle tecniche digitali e all'IoT;
- la realizzazione di soluzioni di mobilità elettrica in grado di migliorare la sostenibilità dei clienti attraverso l'analisi di dettaglio ai fini della conversione delle flotte aziendali di veicoli a combustione in veicoli elettrici (fleet audit), iniziative di corporate car sharing e l'installazione di colonnine di ricarica presso imprese e settore terziario;
- la realizzazione di iniziative che prevedono la presenza di punti di misurazione digital e il conseguente utilizzo dei dati per la realizzazione di algoritmi machine learning finalizzati ad ottimizzare le performance degli asset sensorizzati;
- la progettazione e realizzazione di una nuova *user experience* che, tramite inserimento di QR code sui documenti cartacei, permette ai clienti di procedere al pagamento di bollette e solleciti tramite diverse opzioni digitali. Infatti, per consentire il pagamento dei bollettini in sicurezza, sono stati attivati nuovi metodi di pagamento quali Satispay, Paypal, carte di credito prepagate, Google Pay e Apple Pay;

- la realizzazione di algoritmi destinati a gestire i clienti morosi distinguendo le cause che hanno portato alla nascita della morosità e indirizzando, grazie ai dati, una strategia personalizzata ed efficace.

## VENDITA DI ENERGIA ELETTRICA, GAS E SERVIZI A VALORE AGGIUNTO

Edison si rivolge a tutti i segmenti di mercato con soluzioni su misura per la fornitura di energia elettrica, gas e attraverso servizi a valore aggiunto.

Per rispondere alle esigenze delle grandi imprese, così come delle famiglie, ha strutturato una rete di agenzie di vendita, sportelli e call center supportata dall'innovativo canale digitale, attraverso la quale mantiene le relazioni con i propri clienti.

Per il mercato residenziale Edison ha consolidato la piattaforma Edison World che oggi propone un'offerta di servizi che copre tutte le esigenze della casa: assistenza per l'efficienza energetica, produzione da fotovoltaico, *smart meter* e servizi per la mobilità elettrica.

Il ventaglio delle soluzioni ad oggi offerte prevede:

- **Prontissimo Casa** per l'assistenza telefonica di pronto intervento 24/7;
- **Casa Relax**, assicurazione per gli impianti elettrico e gas di casa con assistenza 24/24;
- **Edison My Comfort** per le caldaie e i condizionatori;
- **Energy Control**, servizio di monitoraggio dei consumi;
- **Edison MySun**, per il fotovoltaico e sistemi di accumulo;
- **Edison PLUG&GO** per la mobilità elettrica (auto, e-bike, monopattini).

I clienti PMI (Piccola e Media Impresa), possono inoltre beneficiare dei servizi:

- **Prontissimo Impresa**, assistenza tecnica 24 ore su 24 per qualsiasi intervento relativo a guasti o manutenzione dell'impianto elettrico;
- **Edison Sun&Go**, nata dalla sinergia tra MySun Business (impianto fotovoltaico e sistemi di accumulo) e Plug&Go Business (mobilità elettrica e sistemi di ricarica), permette alle aziende di scegliere prodotti all'avanguardia pensati per risparmiare e raggiungere l'autonomia energetica in modo sostenibile.

I clienti Business (grandi clienti industriali) necessitano generalmente di prodotti e servizi personalizzati, in funzione delle loro specifiche esigenze. Per questo è stata formalizzata un'offerta per l'acquisto di gas "green", attraverso la compensazione delle emissioni di CO2 con crediti volontari.

Edison partecipa, inoltre, al Servizio di Conciliazione, strumento di tutela stragiudiziale istituito dall'ARERA (Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente) presso l'Acquirente Unico che guida la procedura di risoluzione delle controversie tra clienti finali e operatori di energia elettrica e gas ([www.conciliazione.energia.it](http://www.conciliazione.energia.it)).

### EU 3 - Numero di clienti suddivisi per tipologia (milioni)

Tipologia di utenza	2018			2019			2020		
	Tipologia di servizio			Tipologia di servizio			Tipologia di servizio		
	Distribuzione/trasporto	Vendita	Totale	Distribuzione/trasporto	Vendita	Totale	Distribuzione/trasporto	Vendita	Totale
Gas	n.d.	0,94	0,94	n.d.	0,89	0,89	n.d.	0,87	0,87
Power	n.d.	0,66	0,66	n.d.	0,62	0,62	n.d.	0,66	0,66
<b>Totale</b>	n.d.	1,59	1,59	n.d.	1,52	1,52	n.d.	1,53	1,53

## L'INNOVAZIONE AL SERVIZIO DEI CLIENTI

Tutti gli argomenti tecnologici della Research, Development & Technical Innovation (RD&TI) di Edison hanno come elemento comune la forte attenzione alla sostenibilità. In particolare, le attività relative alla Smart Home e IoT sono chiaramente concentrate sull'utilizzo più consapevole dell'energia e sul miglioramento della qualità della vita in casa per persone di tutte le età.

RD&TI di Edison esplora e testa le più avanzate tecnologie sia per l'*e-mobility* che per la generazione di energia nel fotovoltaico, accumulo di energia e produzione di idrogeno per supportare la transizione energetica e la decarbonizzazione.

Nel 2020 Edison ha confermato la sua capacità di innovare potenziando il suo portfolio di nuovi servizi e prodotti con soluzioni all'avanguardia caratterizzate come sempre da una grande accessibilità.

Fra questi troviamo le due versioni di Energy Control Service:

- Energy Control Light, il servizio disponibile sul sito web di Edison che serve ad aiutare i clienti a capire meglio le caratteristiche e l'entità dei loro consumi e a dare consigli su quali elettrodomestici/apparecchiature o attività domestiche siano per loro più costose;
- Energy Control Gold che offre servizi aggiuntivi come Energy Control kit e il monitoraggio dei consumi in tempo reale.

Al fine di servire al meglio i propri clienti, il team New Business di Edison lavora alla definizione, sviluppo e lancio di prodotti e servizi innovativi. La metodologia adottata per lo sviluppo di questi nuovi business è mutuata dal mondo startup e mira ad uno sviluppo agile di prodotti e servizi in costante contatto con i clienti, al fine di convergere il più rapidamente possibile su un'offerta attrattiva per il mercato.

In collaborazione con le diverse divisioni e società del Gruppo, New Business ha incubato nel 2020 iniziative che spaziano dai servizi per la casa a quelli per la persona, fino a proposte in ambito Industria 4.0.

Proprio dalla collaborazione tra New Business ed Edison Energia nasce nel 2020 EdisonRisolve, una suite di servizi per la casa incentrati sul soddisfacimento dei bisogni e desideri dei clienti nell'ambito delle attività domestiche. La suite comprende lavanderia, pulizie domestiche, riparazione di elettrodomestici e impianti, soluzioni salva spazio e consulenza per la ristrutturazione di casa.

A partire all'anno prossimo la disponibilità di questi servizi innovativi, per ora ancora in fase di test in alcune zone, verrà estesa a nuovi territori e il parco di servizi sarà ulteriormente ampliato.

Nel corso del 2020 sono stati adottati alcuni strumenti di *advanced analytics* per supportare le attività di marketing nell'area G&P Market. Si tratta di modelli di intelligenza artificiale, consultabili attraverso un'interfaccia semplice e intuitiva, per indirizzare in maniera mirata le azioni commerciali solo sui clienti identificati come potenzialmente interessati, limitando di conseguenza la pressione commerciale indesiderata su tutta la base-clienti.

## QUALITÀ DEL SERVIZIO E ORIENTAMENTO AL CLIENTE

Edison da sempre si impegna ad offrire servizi accessibili e di qualità per i propri clienti con l'obiettivo di risolvere in modo rapido e efficace anche eventuali criticità che possano emergere. Trasparenza, correttezza e chiarezza nelle informazioni e nei comportamenti, l'attenzione alla formazione del personale di vendita sono elementi chiave per rafforzare il rapporto di fiducia tra Edison e i suoi consumatori.

In questo ambito si inserisce la partnership fra Edison e BNL Gruppo BNP Paribas nata per offrire un ecosistema di servizi green ai clienti per incentivare scelte sostenibili: dalla fornitura di energia rinnovabile al finanziamento degli impianti di autoproduzione e di efficientamento energetico, anche compresi nel mutuo casa.

Grazie ad Assistenza Casa, inoltre, i clienti Edison possono oggi accedere a servizi di assistenza illimitata a supporto di imprevisti, installazione e manutenzione di prodotti efficienti per il riscaldamento e il raffrescamento della casa, installazione del fotovoltaico, di batterie e di wall box per la ricarica di auto elettriche.

Questa società di servizi di assistenza agli impianti domestici, dei condomini e delle piccole aziende ad oggi conta più di 50 dipendenti e un network di 1400 artigiani in Italia.

A conferma dell'attenzione alle esigenze dei clienti e dello sforzo continuo per il miglioramento della customer experience Edison propone anche EdisonVille: si basa sulla strategia di progress marketing che supporta la relazione di Edison con i clienti in modo progressivo, attraverso la mappatura e l'analisi dei loro comportamenti in tempo reale, utilizzando i big data e smart data per promuovere comunicazioni personalizzate in grado di intercettare necessità e aspettative del consumatore, che lo sorprendano e lo leghino al brand.

Per quanto riguarda l'ambito retail, Edison ha una policy per la concessione delle dilazioni (piani di rientro) sia per bollette di ciclo ma soprattutto per bollette anomale/conguagli. Nel periodo marzo – giugno 2020, il numero di piani di rientro è notevolmente aumentato per andare incontro alle richieste dei clienti. Per venire incontro alle difficoltà dei propri clienti più colpiti dall'emergenza sanitaria e dal blocco delle attività su tutto il territorio nazionale, Edison Energia - la società del Gruppo dedicata alla vendita di energia elettrica, gas naturale e servizi a famiglie e imprese- ha avviato a partire da aprile 2020 il Piano "Edison per l'Italia". In particolare, in aggiunta a quanto già deliberato dalle autorità competenti per il periodo di lockdown di aprile-maggio ha deciso, sull'intero territorio nazionale, di posticipare a giugno il pagamento delle bollette dei nostri clienti in difficoltà economica come ad esempio le partite iva, i piccoli esercizi commerciali o i lavoratori in cassa integrazione. L'iniziativa si è inoltre estesa a tutti i clienti residenziali over 65 che utilizzano il bollettino postale, per aiutarli a rimanere a casa ed evitare possibilità di contagio. L'iniziativa ha riguardato circa 200.000 clienti e circa 500 clienti in difficoltà economica (cassa integrazione) cui è stato offerto un servizio dedicato di assistenza.

Per testimoniare la riconoscenza verso il personale medico e infermieristico, i clienti Edison appartenenti a queste categorie hanno potuto fare richiesta di un regalo a loro scelta per ricaricare al meglio le energie psicofisiche.

Come per tutte le altre tipologie di reclamo Edison si è dotata di un gruppo specialistico che si occupa di gestire tutte le contestazioni telefoniche dei clienti relative all'offerta applicata sia per i canali scritti che telefonici. Quando il cliente contatta Edison Energia lamentando problematiche di qualsiasi tipo (sia da canali scritti o telefonici), questi è ricontattato dal gruppo specialistico preposto a trovare la soluzione migliore in base alle esigenze e alle aspettative del cliente medesimo.

Edison gestisce le disconnessioni per morosità per tutti i segmenti di clientela non solo attenendosi alle disposizioni ARERA, ma informando anche i clienti prima delle intimazioni e delle sospensioni tramite sms/email relativamente alla loro posizione contabile

A ciò si aggiunge un'attività di verifica su un campione rappresentativo di clienti in fornitura, che hanno effettuato un reclamo scritto o telefonico al fine di valutare l'effettiva qualità della gestione.

Nel caso della gestione disconnessioni per morosità e riattivazioni Edison si è strutturata con un gruppo dedicato alla gestione delle relazioni con I DL al fine di garantire la priorità di gestione rispetto ad altre prestazioni tecniche.

Per realizzare un recupero del credito specifico per ogni tipologia di cliente, a conferma dell'attenzione verso il cliente stesso, sono stati studiati algoritmi machine learning che permettono di identificare cluster di comportamento di pagamento e di indicare l'azione più efficace che determina il pagamento dell'insoluto, evitando azioni di sollecito non necessarie e riducendo i costi del processo di recupero del credito.

Nel corso del 2020 non si sono verificati:

- episodi non conformità con le normative e/o i codici di autoregolamentazione in materia di comunicazioni di marketing, tra cui pubblicità, promozione e sponsorizzazioni;
- episodi di non conformità con leggi e/o regolamenti riguardanti la fornitura e utilizzo dei servizi.

## Il dialogo con le Associazioni di consumatori

Per monitorare ed essere sempre aggiornata circa la definizione delle normative sulla propria attività commerciale, Edison intrattiene costanti rapporti con gli organi di Governo, il Parlamento, la Commissione Europea, il Parlamento Europeo e il Consiglio d'Europa, le Autorità indipendenti nazionali (Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente e Antitrust) ed europee, le rappresentanze diplomatiche e le associazioni di settore e di consumatori.

Nel 2020 Eurelectric ha lanciato una nuova iniziativa: la pubblicazione di una "Supplier Declaration", ovvero di un vero e proprio Manifesto di promozione dell'immagine e del ruolo delle società di vendita di energia elettrica di fronte ai principali stakeholder europei, sia istituzionali che consumeristici. Nella Declaration, i venditori di energia elettrica mostrano di aver compreso le esigenze dei consumatori (emerse nell'ambito di una serie di workshop organizzati in 8 Paesi Europei, Italia inclusa tramite Elettricità Futura) e si impegnano su alcune misure concrete per dimostrare che sono al loro fianco in questa complessa fase di transizione energetica. Tra gli impegni principali promossi dall'iniziativa: abilitare i consumatori alla transizione energetica promuovendo soluzioni innovative, come quelle che permettono una migliore gestione dei consumi energetici (demand response) e tecnologie efficienti come le colonnine di ricarica per la mobilità e l'accumulo di energia; puntare su una transizione che sia economicamente accessibile e inclusiva; migliorare l'esperienza degli utenti con il fornitore di energia, incrementando i servizi in maniera semplice.

A livello nazionale, Edison coltiva solide relazioni di fiducia, ascolto, dialogo e collaborazione progettuale con le Associazioni di Consumatori del Consiglio Nazionale Consumatori e Utenti (CNCU), riconosciute dal Ministero dello Sviluppo Economico, che rappresentano uno stakeholder di riferimento per quanto riguarda le tematiche relative alla presenza di Edison sul mercato. L'azienda ha sottoscritto il "Protocollo di autoregolamentazione volontaria per contrastare il fenomeno delle attivazioni e dei contratti non richiesti di forniture di energia elettrica e di gas naturale" che prevede l'istituzione di un Osservatorio congiunto tra le imprese e le associazioni dei consumatori. L'Osservatorio ha il compito di garantire il rispetto delle disposizioni previste e valutare i risultati del monitoraggio delle segnalazioni, la partecipazione al processo di verifica del riconoscimento delle misure previste in caso di inadempienze e di curare l'aggiornamento del Protocollo stesso.

L'Organismo ADR (Alternative Dispute Resolution) Edison con le Associazioni di consumatori del CNCU gestisce tempestivamente le eventuali controversie garantendo trasparenza e imparzialità, senza alcun costo per il consumatore e permettendo di anticipare eventuali criticità che possano

nascere dalla relazione contrattuale, rafforzando la relazione di Edison con i propri clienti (<https://organismoadr.edisonenergia.it/>).

Edison ha inoltre istituito un Canale di contatto dedicato alle AACC per rispondere con efficacia e rapidità alle problematiche di clienti che si rivolgono alle AACC.

Nel corso dell'anno, l'azienda ha avviato inoltre un nuovo progetto in collaborazione con le associazioni di consumatori per la promozione della sostenibilità nei consumi, sostenendo iniziative che si riferiscano agli 8 obiettivi del Manifesto per la Sostenibilità e ai relativi target ONU.

Tra i temi affrontati: volgere l'attenzione verso il consumatore meno consapevole; evitare lo spreco di beni e risorse, in questo caso energetiche; ripensare città, infrastrutture e servizi pubblici in termini di efficienza e sostenibilità energetica. Il progetto, basato sull'utilizzo delle nuove tecnologie digitali come leve di facilitazione di comportamenti di consumo responsabili, rivolto ai ragazzi delle scuole medie inferiori, si pone l'obiettivo di raggiungere, a partire dagli stessi, le famiglie e più in generale, le comunità di riferimento (vedi Energy Experience 4.0 – capitolo Rapporto con le Comunità Locali).

Durante l'emergenza sanitaria, il Manifesto per l'energia del futuro, iniziativa nata da Imprese del libero mercato e associazioni di consumatori con l'obiettivo di promuovere il completamento del processo di liberalizzazione del mercato dell'energia, ha realizzato un Vademecum che ha raccolto in maniera chiara e semplice per il consumatore l'insieme delle misure e azioni a favore dei consumatori del mercato dell'energia durante la crisi sanitaria ed economica causata dal virus COVID-19.

## IL RAPPORTO CON LE COMUNITÀ LOCALI

Il coinvolgimento degli stakeholder, così come sancito dalla Politica di Sostenibilità di Edison, è un aspetto fondamentale per un'azienda che intende porsi come operatore responsabile nel settore energetico, in grado di svolgere la propria attività di business considerando le istanze dei suoi interlocutori principali, tra cui i territori in cui è presente.

In questa prospettiva, la creazione di valore per il territorio in cui si opera significa creare occupazione locale diretta e indotta relativo all'attivazione di fornitori locali. Al contempo è importante lavorare per il miglioramento della qualità della vita delle persone attraverso un approccio orientato a stimolare soluzioni condivise secondo il concetto di smart community ovvero un luogo dove le decisioni sostenibili ed "intelligenti" sono prese da tutti gli stakeholder e i servizi possono avere una dimensione sia individuale che collettiva. Per sfruttare appieno queste opportunità è fondamentale, anzitutto, investire nel rapporto con le nuove generazioni e coinvolgere i clienti, il terzo settore e, più in generale, la popolazione per stimolare un atteggiamento responsabile e proattivo.

La restituzione di valore e il contributo allo sviluppo del territorio passano dal confronto e, in alcuni casi, dall'interazione con la Pubblica Amministrazione, oltre che dal dialogo continuo e trasparente, dalla condivisione delle competenze e dal sostegno a iniziative sociali e di valorizzazione del patrimonio culturale. Ciò permette, infatti, di radicarsi all'interno del tessuto sociale dei territori in cui si opera, diventando un punto di riferimento e favorendo una crescita inclusiva e sostenibile.

A tal proposito, Edison incontra costantemente gli stakeholder territoriali, pubblici e privati, attivando collaborazioni e tavoli di confronto incentrati sui temi della sostenibilità ambientale e dell'innovazione, finalizzati sia a formare e sensibilizzare gli stakeholder sia ad attivare percorsi virtuosi di co-progettazione di soluzioni per rispondere ai bisogni espressi dagli stakeholder stessi, al fine di far emergere e valorizzare il potenziale innovativo insito nelle comunità e trasformare tutto questo in progetti e iniziative di business concreto.

Nell'ambito delle procedure amministrative di rilascio di autorizzazioni alla costruzione ed esercizio degli impianti le misure di compensazione ambientale vengono definite con i Comuni interessati dai progetti nel rispetto della normativa vigente (D.lgs. n. 387/2003, art. 12, co. 6 e D.M. MiSE 10 settembre 2010 - Allegato 2, c.d. Linee Guida Nazionali, e D.lgs. n. 55/2002). Trasparenza, rispetto dei protocolli nei rapporti con i terzi e mantenimento di una gestione economicamente sana, sono prerogative fondamentali che guida l'azione dell'azienda che quando possibile predilige il coinvolgimento di imprese e risorse locali nelle fasi di sviluppo, costruzione, gestione.

Per quanto riguarda sponsorizzazioni, contributi associativi ed elargizioni liberali, una Policy interna assicura la massima trasparenza in fase di pianificazione, autorizzazione e gestione garantendo il corretto allineamento tra le priorità strategiche dell'azienda, le varie tipologie di business aziendali, le esigenze di supporto territoriale nazionale o internazionale e la destinazione finale delle risorse. Il Comitato Esecutivo condivide con le aree di riferimento (Direzione Comunicazione e Relazioni Esterne e Divisione Sostenibilità, Istituzioni e Regolazione) le priorità di intervento, da cui vengono in seguito definite, quantificate e raccolte le diverse iniziative proposte. Il Comitato Guida Sponsorizzazioni – Contributi - Elargizioni liberali valuta i progetti e supporta il Comitato Esecutivo nella finalizzazione del master-plan aziendale dedicato alle sponsorizzazioni, ai contributi associativi ed alle elargizioni liberali, e nel monitorare la spesa effettiva e l'efficacia complessiva delle proposte sostenute. Il Comitato Esecutivo, infine, valida e approva il master-plan delle proposte di sponsorizzazione e contribuzione.



Nel 2020, Edison ha destinato oltre 6,2 milioni di euro per supportare attività sul territorio tramite sponsorizzazioni, liberalità e investimenti. A lato vengono riportati i grafici relativi alla tipologia e gli ambiti di intervento di Edison:

## EDISON VICINA AGLI STAKEHOLDER DURANTE L'EMERGENZA COVID

Durante l'emergenza sanitaria, Edison ha risposto alle istanze di tutti i suoi stakeholder garantendo continuità di un servizio essenziale e imprescindibile come la fornitura di energia (attraverso la piena operatività delle sue 200 centrali elettriche e l'attività di servi energetici e di fornitura di energia nei siti dei suoi clienti) e al contempo la massima sicurezza per le proprie persone.

Grazie al lavoro delle sue persone impegnate in prima linea, Edison ha garantito la piena continuità operativa e il soddisfacimento delle richieste di 67 ospedali e di 462 presidi sanitari su tutto il territorio nazionale, supportandoli nella realizzazione di nuove aree di cura, come i reparti infettivi, di rianimazione, sub-intensivi e intensivi.

L'azienda si è posta al fianco dei propri clienti più vulnerabili con il progetto "Edison per l'Italia" descritto nel capitolo LA RELAZIONE CON I CLIENTI.

Allargando lo sguardo alla comunità nel suo complesso, la società ha avviato una raccolta fondi interna a cui ciascun dipendente ha potuto contribuire devolvendo una parte del suo stipendio. L'iniziativa è stata lanciata con il taglio volontario dei compensi del comitato esecutivo e successivamente estesa a tutto il personale. Il crowdfunding lanciato tra i dipendenti di Edison ha portato a raccogliere in due settimane circa 200 mila euro, cifra che la società energetica ha raddoppiato portandola a 400 mila euro da destinare ai progetti di aiuto immediato e concreto alle famiglie e ai territori, come quelli di mutuo soccorso per le fasce più deboli della popolazione e la consegna a domicilio dei beni di prima necessità. La raccolta fondi si è aggiunta alla donazione di circa 2 milioni di euro già erogata a inizio emergenza da parte di Edison per sostenere la realizzazione dell'ospedale di Fiera Milano e aiutare le strutture sanitarie dei territori maggiormente colpiti in Lombardia, Piemonte, Campania e Basilicata, oltre che per aiutare la ricerca dell'Ospedale Sacco di Milano sulle strategie diagnostiche e terapeutiche contro il Covid-19.

Ad essere aiutate anche la Regione Veneto e la Regione Campania, quest'ultima tra le regioni del Sud più colpite dalla pandemia, e l'ospedale Cervello di Palermo.

Edison ha dato inoltre un supporto alle comunità locali per aiutarle ad affrontare l'emergenza sanitaria attraverso la fornitura di Dispositivi di protezione e donazioni e ha sostenuto le attività orientate alle risposte all'emergenza promosse da alcune delle associazioni non profit storicamente sostenute.

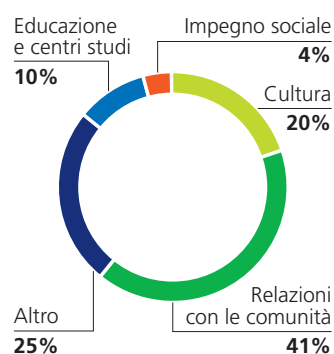
## RAPPORTO CON LE ISTITUZIONI E LE ASSOCIAZIONI LOCALI

Lo sviluppo della sinergia con il territorio parte dal tessuto produttivo locale che grazie all'ascolto dei bisogni può essere sostenuto da Edison per creare un circolo virtuoso sostenibile che parta dalla condivisione di competenze per arrivare alla co-progettazione e sinergia per la creazione di valore economico e sociale. Elemento di rilevanza è il coinvolgimento delle Istituzioni locali per mettere in connessione impresa e amministrazione per avere una visione complessiva del sistema e delle opportunità di sviluppo del territorio che tenga conto delle specificità e delle relative esigenze.

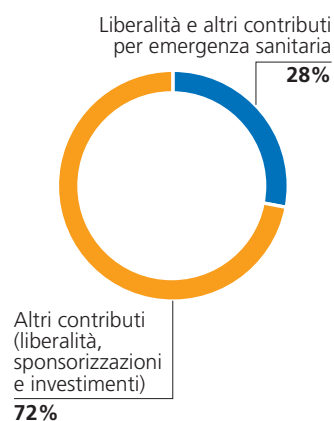
### CONTRIBUTI PER TIPOLOGIA



### CONTRIBUTI PER AMBITI DI INTERVENTO



### PERCENTUALE LIBERALITÀ E ALTRI CONTRIBUTI PER EMERGENZA COVID



In tal senso, la rete del mondo associativo confindustriale rappresenta un interessante interlocutore. Edison, inoltre, identifica associazioni di categoria locali rilevanti con cui attivare un dialogo e definire un percorso di collaborazione, che può dare vita a tavoli e gruppi di lavoro riguardanti tematiche trasversali collegate alla sostenibilità, l'energia e l'innovazione, a beneficio del tessuto economico territoriale.

Il gruppo aderisce a 26 associazioni territoriali di Confindustria in: Piemonte, Lombardia, Trentino Alto-Adige, Veneto, Friuli Venezia-Giulia, Emilia-Romagna, Toscana, Umbria, Marche, Lazio, Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria e Sicilia.

In particolare, nel 2020 è stato attivato il Progetto Puglia considerato un pilota che ha visto lo sviluppo di una relazione consolidata con le Confindustrie di Bari, Barletta, Foggia e Brindisi con l'obiettivo di stimolare e consolidare le sinergie dei business coinvolti (EESS, G&PMarket, FR, SSGNL). Il primo obiettivo è un'analisi di settore della competitività delle imprese pugliesi realizzato dal Politecnico di Milano, Bari e in collaborazione con la Fondazione Edison. I risultati dello studio sono stati presentati nel mese di gennaio 2021 con il coinvolgimento delle istituzioni locali e di tutte le imprese del territorio con lo scopo da un lato di far emergere aree di miglioramento in relazione ai consumi energetici e all'efficientamento degli stessi e dall'altro di creare tavoli b2b tra il business Edison e le imprese per lo sviluppo di nuove opportunità. Il Progetto sarà monitorato per la verifica della sua efficacia e replicato in caso di esito positivo in altre Regioni.

## L'INNOVAZIONE IN EDISON PER IL TERRITORIO E LA COMUNITÀ

L'innovazione è parte integrante del modello di business aziendale di Edison, elemento fondamentale per adeguarsi e anticipare i cambiamenti di un contesto in rapida trasformazione. Edison promuove già da diversi anni attività di ricerca volte a testare nuove risorse, tecnologie e modelli di business per accompagnare la transizione energetica e l'evoluzione del mercato.

Il gruppo Edison ha avviato moltissime iniziative in questo senso e si segnala che nel 2020:

- Edison ha proseguito la partecipazione nel fondo **Smart City** gestito da Idinvest e focalizzato sull'investimento in startup relative a smart energy, smart building & industry, new mobility e tecnologie abilitanti in Europa, Nord America, Israele e Asia. L'accordo prevede l'opportunità per Edison di co-investire nelle startup di interesse e l'impegno di Idinvest a promuovere l'ecosistema italiano dell'innovazione investendo in una o più imprese e/o start-up innovative italiane. A partire dal deal flow generato dal fondo sono state avviate delle collaborazioni tra Edison e alcune startup;
- Edison ha portato avanti la partnership con il Politecnico di Milano e Torino e le istituzioni locali che nel 2019 si è tradotta nell'apertura di un nuovo spazio di ricerca e innovazione: le **"Officine Edison"**. Le Officine Edison Milano si trovano presso il campus del politecnico di Milano Bovisa e le Officine Edison Torino sono parte dell'Energy Center. L'obiettivo del progetto è promuovere un ecosistema di innovazione che veda come attori principali università, startup e imprese e che promuova lo sviluppo di soluzioni nel campo della crescita sostenibile, della digitalizzazione e della transizione energetica a tutti i livelli;
- Edison inoltre ha partecipato, in qualità di azienda partner, al progetto di **Open Innovation** organizzato da ELIS, centro di formazione che si occupa di ridurre il divario tra ragazzi e modo del lavoro, volto alla ricerca e selezione di startup in diversi ambiti (questa descrizione, se si ritenesse importante, va approfondita per essere comunicata esternamente);
- Edison ha preso parte al progetto **OSMOSE** (Optimal System of flexibility solution for European Electricity), parte del programma Horizon 2020, volto a testare nuove risorse di flessibilità per il sistema elettrico tra cui la domanda elettrica industriale (demand side management) e la generazione da impianti rinnovabili (eolico);
- la realizzazione presso una sede Edison di un sistema integrato composto da fotovoltaico, batteria e sistema di ricarica per veicoli elettrici;

- gestione di diverse progettualità afferenti al tema dell'idrogeno, applicato per la decarbonizzazione di trasporti (treni, autobus e mezzi pesanti) dell'industria e della generazione elettrica;
- sviluppo dello strumento digitale **SmartLand** presentato a UrbaLab di AnciLab, che valorizza i dati open source che caratterizzano il parco edilizio residenziale dei comuni lombardi, al fine di attivare un'interlocuzione con i comuni per sensibilizzarli sull'importanza di utilizzare i dati in modo innovativo per orientare le politiche locali e avviare una sperimentazione congiunta;
- partecipazione al contest **Ecohitech Award 2020** primo e più importante riconoscimento italiano che premia l'eccellenza di aziende ed enti pubblici per lo sviluppo di progetti innovativi che rendono più efficienti, più sicure e più vivibili le nostre città, e di servizi e tecnologie pensati per il bene dei cittadini. Edison si è classificata al primo posto per il PoC sviluppato con la piattaforma digitale City Platform su Torino. Questo strumento digitale di simulazione "scenaristica" sviluppato lo scorso anno in collaborazione con EDF R&D/EIFER ha l'obiettivo di raccontare l'expertise di Edison nella gestione e elaborazione di strumenti che possono assistere le pubbliche amministrazioni nella pianificazione territoriale o anche gli operatori/ sviluppatori privati della rigenerazione di aree urbane;
- **Panchine Smart**: grazie alla proficua collaborazione con le Amministrazioni Comunali di Sondrio e di Chiavenna, Edison ha installato nelle due città le *charging station*. Ecosostenibili, tecnologiche e utili le panchine efficienti sono a disposizione di tutti i passanti che vogliono fare una sosta e contemporaneamente ricaricare il cellulare o qualsiasi altro dispositivo con energia solare;
- **Colonnine di ricarica nella linea M2 di Milano**: Edison ha inaugurato un nuovo servizio pubblico nelle stazioni della metropolitana milanese M2 per fare il pieno di energia anche in viaggio. La società ha installato 20 colonnine di ricarica nelle stazioni a più alta affluenza della linea verde M2 alle fermate di Porta Genova, Cadorna, Porta Garibaldi, Stazione Centrale e Piola. Il servizio, realizzato in collaborazione con IGPDecaux e ATM, consente ai passeggeri di ricaricare in modo semplice e gratuito i propri dispositivi mobili. Il progetto è il primo di questo tipo in una metropolitana europea ed è frutto di un'attenzione alla mobilità urbana abbinata alla grande esperienza di Edison nel fornire al territorio soluzioni sempre più innovative e sostenibili con l'opportunità di sensibilizzare le persone ad un uso sempre più consapevole dell'energia;
- dalla partnership tra Edison e METRON è nata **Edison Analytics** powered by METRON, un'offerta digitale che sfrutta le fonti di dati già esistenti nelle industrie italiane per identificare opportunità di ottimizzazione energetica portando risparmi fino al 14% della spesa energetica. Questa soluzione di monitoraggio e ottimizzazione dei consumi energetici che sfrutta la digitalizzazione e l'intelligenza artificiale risponde alle esigenze sempre crescenti delle aziende italiane di essere efficienti per aumentare la loro competitività;
- sono proseguite le attività di automazione di processi avviate nel 2019. Durante il 2020 sono stati realizzate e rilasciate più di 15 soluzioni **Robotic Process Automation (RPA)** che hanno consentito non solo di ridurre costi esterni e errori umani, ma anche di liberare risorse che hanno potuto dedicarsi ad attività a maggior valore aggiunto. L'automazione è un ambito di innovazione per cui Edison ha tracciato una chiara *roadmap* e nel corso del 2020 sono stati avviati nuovi progetti di *intelligent automation (Natural Language Process, piattaforme lowcode/no code, ecc.)*.

Sono stati identificati e sviluppati diversi progetti data driven destinati allo sviluppo di strumenti che permettono all'azienda di essere più efficiente e di fornire servizi utili a tutta la comunità: grazie ad essi, infatti, sarà possibile offrire soluzioni che migliorino l'esperienza dei clienti, ma anche gestire in modo sempre più efficiente i consumi, la produzione e la fornitura di energia, contribuendo alla stabilità del sistema e a una riduzione complessiva delle emissioni di CO<sub>2</sub>. In particolare, si segnalano le seguenti iniziative:

- analisi e il monitoraggio delle performance delle turbine eoliche e impianti termoelettrici;
- previsione della produzione da impianti eolici su diversi orizzonti temporali (anche in previsione dell'avvio del mercato in negoziazione continua);

- ottimizzazione dei consumi di energia elettrica dell'hub di stoccaggio, al fine di aumentare l'efficienza operativa e la competitività dell'offerta;
- miglioramento della capacità predittiva di breve termine della domanda gas;
- aumento centralità dei clienti retail grazie al miglioramento del processo di recupero dei crediti;
- digitalizzazione dei pagamenti e il miglioramento dell'esperienza in fase di *onboarding* (primo progetto interamente *design driven*).

## SERVIZI ENERGETICI A BENEFICIO DEL TERRITORIO

---

Edison è impegnata nel favorire forme di autoproduzione ed efficientamento energetico con fonti e tecnologie a basso impatto ambientale anche presso i siti industriali dei propri clienti e presso gli edifici della pubblica amministrazione. Il gruppo promuove anche il ricorso a sistemi di teleriscaldamento efficiente (da biomassa legnosa) con evidenti benefici ambientali rispetto alle tradizionali forme di produzione di energia termica decentralizzata e benefici al territorio come la valorizzazione della filiera bosco legno, il controllo idrogeologico e sviluppo economico.

Per tale ragione è stata avviata una sperimentazione in materia di autoproduzione locale (autoconsumo in forma collettiva) all'interno di un condominio in cui Edison già opera. Per quanto riguarda il terziario pubblico, invece sono stati implementati diversi progetti *low-carbon* in termini di rinnovamento e manutenzione di edifici. Questi progetti consistono nella sostituzione di installazioni esistenti con altre più efficienti e sostenibili (utilizzo di RES system).

Edison è, altresì, attiva a livello istituzionale per lo sviluppo di *policy* che possano facilitare la diffusione di modelli di business che valorizzino il consumo efficiente delle risorse e che per sia di forme di autoconsumo collettivo che di comunità energetiche. Entrambe le configurazioni risultano ad oggi, infatti, ancora in fase sperimentale dal punto di vista normativo e regolatorio e sono unanimemente considerate strumento di transizione energetica.

---

## LA CREAZIONE DI NUOVE COMPETENZE – CITTÀ E COMUNITÀ

Edison crede che il confronto sistematico con i propri stakeholder rappresenti sempre più un elemento in grado di aprire l'impresa all'intelligenza collettiva, permettendo a competenze e conoscenze diffuse di contribuire alla crescita della comunità e dell'azienda stessa in una logica di collaborazione. Per questa ragione Edison crea collaborazioni e tavoli di confronto incentrati sui temi della sostenibilità ambientale e dell'innovazione al fine di formare e sensibilizzare i propri stakeholder, creando nuove competenze e attivando percorsi virtuosi di co-progettazione.

Per quanto riguarda le iniziative realizzate o avviate nel 2020 verso la comunità in questo ambito, Edison è impegnata nelle seguenti attività:

- **Laboratorio UrbaLab di AnciLab:** 5 incontri di approfondimento e confronto sugli ambiti tecnologici e organizzativi, le opportunità di accesso a finanziamenti, le best practice e le modalità innovative di comunicazione per le Smart City e Smart Land, aventi come protagonisti i comuni della Lombardia, a cui Edison ha partecipato come partner tecnico;
- partecipazione a **"Il cantiere della rigenerazione urbana"**, un percorso formativo composto da quattro moduli formativi rivolti a professionisti, attori istituzionali e imprenditoriali dell'area metropolitana milanese chiamati a confrontarsi per la costruzione di una "cassetta degli attrezzi" utile ad affrontare i processi di rigenerazione urbana;
- **International Smart Cities School:** partecipazione di Edison alla School organizzata dall'Università di Cagliari, che si propone di promuovere lo sviluppo delle città in modo smart,

sostenibile e resiliente attraverso le tecnologie più adatte secondo una visione strategica e sistemica. Inoltre, la Scuola mira a creare un ecosistema di accademie, istituzioni e imprese per creare opportunità di networking per promuovere scambi virtuosi e trasferimento di conoscenze. Il target della Scuola sono funzionari pubblici, laureati e professionisti e si basa su un approccio di design thinking integrato con lezioni e illustrazioni pratiche di casi. Edison ha concesso il patrocinio all'iniziativa;

- partecipazione a eventi di sensibilizzazione e formazione nell'ambito del **Progetto SpreKo**. Il progetto si colloca nell'ambito del goal 12 dell'agenda 2030 dell'Onu: "Consumo e produzioni responsabili - Garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo", individuando tre specifiche aree di intervento: promozione della conoscenza dei vantaggi sociali, ambientali ed economici del consumo sostenibile e responsabile; supporto al corretto riutilizzo, riciclo, conferimento dei beni a fine vita; sviluppo della cultura del volontariato e della cittadinanza attiva, in particolare tra i giovani;
- sviluppo di un progetto di energy community virtuale per sensibilizzare gli utenti del condominio "Ai Tigli" e la cittadinanza sull'uso responsabile e innovativo dell'energia e raccogliere informazioni da condividere con il legislatore per supportarlo nella definizione del quadro normativo nazionale;
- sostegno alla seconda edizione della **"Scuola sul benessere e la sostenibilità delle città 2020"**, organizzata dall'Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile (ASviS) in collaborazione con "Milano 2046" (Laboratorio sul futuro della città promosso dalla Presidenza del Consiglio comunale), con la partecipazione di otto università del territorio milanese (Bicocca, Bocconi, Cattolica del Sacro cuore, Humanitas, IULM, la Statale, Politecnico, San Raffaele) e della Fondazione ENI Enrico Mattei (Feem). L'iniziativa, dedicata ad amministratori locali comunali, docenti, dottorandi e associazioni che si occupano di politiche territoriali, mira a fornire una formazione di alto profilo e qualificazione sui temi del benessere e della sostenibilità, con particolare attenzione al futuro delle città, adottando una visione centrata al miglioramento del benessere complessivo delle persone, capace di individuare gli obiettivi da perseguire, conoscere gli strumenti da adottare.

## LA CREAZIONE DI NUOVE COMPETENZE – NUOVE GENERAZIONI

Edison, nell'intento di sensibilizzare e formare i propri stakeholder, da anni partecipa con entusiasmo e attenzione a numerose attività che riguardano il mondo dell'istruzione al fine di creare nuove competenze e attivare percorsi virtuosi di co-progettazione e sviluppo di giovani talenti.

Fra le numerose iniziative realizzate o avviate nel 2020 verso gli universitari e gli studenti più giovani si segnalano:

- progetto con il Politecnico di Milano sulle Smart Cities – orientamento a studenti di ingegneria informatica, telematica, gestionale per quanto riguarda i progetti di smart cities e le competenze richieste;
- percorso di Alternanza E-Mob per avvicinare 11 scuole ai temi della mobilità elettrica e sostenibile attraverso una serie di videolezioni online realizzate dai 10 ragazzi della Young Community;
- percorso di Alternanza sulle materie STEM al fine di diffondere la cultura tecnico-scientifico-matematica nelle scuole superiori in cui si cerca di abbattere i pregiudizi di genere;
- nel 2020 Edison, grazie all'operato della direzione Digital, ha avviato alcune collaborazioni con enti di formazione (Politecnico di Torino, Politecnico di Milano, Cefriel, ecc.) coinvolgendo giovani studenti in alcuni progetti che saranno poi oggetto delle loro tesi di laurea o master;
- per quanto riguarda il mondo universitario, Edison nel 2020 ha istituito due Borse di studio offerte dall'Ing. Fossati, un ex dipendente della Società, ed erogato quattro Borse per tesi in memoria dell'Ing. Priori tutte destinate a studenti meritevoli del Politecnico di Milano, Politecnico di Torino e Università di Padova;

- quest'anno ovviamente le consuete fiere del lavoro che si svolgevano presso le università, sono diventate dei "Virtual Career Day" cui si sono aggiunte altre attività "on Virtual Campus" di attraction e orientamento, come: Progetto Orientamento al Lavoro, InCompany, Mock Interviews, CV Advice, incontri di orientamento ai mestieri, ed in particolare sulle Smart Cities, sui mestieri dell'Ingegneria dell'Automazione e ha partecipato all'iniziativa "Guess My Job, Women in Technical Roles ( con l'obiettivo di orientare le ragazze a mestieri tecnico-scientifici);
- Edison ha confermato la terza edizione del progetto EdiSondrio per la scuola rivolto agli studenti dell'ultimo triennio dell'Istituto Tecnico Industriale Enea Mattei di Sondrio. L'iniziativa mette in relazione scuola e mondo del lavoro attraverso una modalità didattica innovativa fondata sulla consapevolezza che l'esperienza pratica aiuta a consolidare le conoscenze acquisite a scuola e a testare sul campo le attitudini dei ragazzi. Iniziato nel 2017, il progetto per la scuola di Edison si inserisce nell'ambito dei percorsi per le competenze trasversali e orientamento (PCTO) rivolti ai ragazzi dell'ultimo triennio e ha visto il coinvolgimento di circa 250 studenti e studentesse;
- Edison, insieme all'Associazione Intercultura - un'organizzazione senza scopo di lucro, da anni leader nel campo degli scambi scolastici interculturali – ha messo a disposizione un'ampia offerta di borse di studio per premiare i ragazzi e le ragazze più brillanti e meritevoli che vivono nei territori in cui sono installati gli impianti idroelettrici. Come già nel 2019, anche nel 2020 molti ragazzi hanno vinto borse di studio per un'esperienza estiva o annuale rispondendo ai bandi Edison-impianti. Causa Covid, alcune partenze sono state sospese e rimandate al 2021; tre ragazzi però sono i ragazzi partiti per l'anno scolastico 2020/2021 in Irlanda e Danimarca;
- Edison nel 2020 ha realizzato diversi percorsi di "alternanza scuola lavoro" e orientamento sia per Licei che per Istituti Tecnici, fra cui si segnalano ad esempio:
  - "Deploy Your Talent", progetto promosso da Fondazione Sodalitas che vuole favorire la diffusione degli studi delle discipline tecnico-scientifiche e superare gli stereotipi di genere che le caratterizzano. Edison ha partecipato con una classe del Liceo Natta di Milano;
  - "Tuned On Edison", percorso disegnato e gestito dai giovani della Edison Young Community per diffondere la cultura dell'energia e far scoprire i ruoli e le attività all'interno dell'azienda cui si sono aggiunte, nonostante il lockdown, le testimonianze di mestiere e di orientamento, i *project work* e i percorsi di *tutorship*, tutto ovviamente in digitale;
- partecipazione come relatori a lezione e laboratorio della School dell'Alta Scuola Politecnica dal titolo "Decision making for changing cities". Lo scopo della Scuola è quello di approfondire la comprensione dei processi decisionali da parte degli studenti in contesti complessi. Particolare enfasi è dedicata all'uso di sistemi di supporto decisionale che assistono i decisori e le parti interessate nella scelta delle azioni e delle politiche di sostenibilità;
- Edison ha lanciato inoltre un nuovo progetto di *edutainment* in collaborazione con le associazioni dei consumatori per diffondere tra bambini, insegnanti e comunità la cultura del consumo sostenibile. Il progetto deriva dal format più ampio Energy Experience 4.0 sviluppato insieme a The Fab Lab. Grazie all'utilizzo delle nuove tecnologie digitali (stampanti 3D, schede di programmazione etc.) e a una formazione mirata, i bambini e i ragazzi possono immaginare e progettare nuove soluzioni per l'utilizzo responsabile dell'energia;
- dal 2019, Edison sostiene attivamente i corsi di formazione professionalizzante per manutentori certificati in impianti eolici e impianti fotovoltaici promossi dall'associazione ELIS (Accademia del Sole e Accademia del vento attraverso la partecipata e2i). Quest'anno Edison, insieme a questa realtà educativa non profit che, si rivolge a giovani, professionisti e imprese per rispondere al divario scuola-lavoro, alla disoccupazione giovanile e contribuire allo sviluppo sostenibile delle organizzazioni, ha partecipato al progetto di formazione per tecnici di impianti FER;
- Edizione 2020 dell'Edison Energy Camp (cfr La Young Community e la crescita delle nuove generazioni).

## A FIANCO DELLE ECCELLENZE CULTURALI PER L'EFFICIENTAMENTO ENERGETICO E LA PROMOZIONE DI PERCORSI VIRTUOSI

La sostenibilità della transizione energetica si basa anche sull'adozione di misure di incremento dell'efficienza energetica negli usi finali dell'energia e di promozione dell'autoconsumo. Edison, da sempre impegnata per sostenere la cultura e l'eccellenza, ha avviato negli ultimi anni iniziative volte a promuovere la sostenibilità nell'ambito del teatro, del cinema e della musica. L'azienda condivide le proprie competenze supportando gli enti culturali per una gestione più efficiente dell'energia e dei propri processi, con l'obiettivo di generare un impatto ambientale e sociale positivo sulle comunità di riferimento.

Nel corso del 2020 sono, pertanto, proseguite le seguenti attività:

- **Teatro alla Scala:** Edison, che è socio sostenitore del Teatro alla Scala, ha avviato da alcuni anni un progetto di efficientamento energetico dei beni legati al Teatro. Il Museo della Scala e i Laboratori atelier ex Ansaldo, cuore dei reparti artigianali, sono stati i primi beni a essere interessati dagli interventi di riqualificazione. Quest'anno il progetto si è concentrato sulle parti storiche del Teatro, dove la sostituzione degli impianti di illuminazione nei Foyer, nel ridotto Gallerie e nei corridoi palchi permetterà una riduzione dei consumi di oltre l'80%. A completamento degli interventi di riqualificazione è stato realizzato un nuovo impianto di illuminazione del Teatro Prove Abanella, che garantirà un risparmio di oltre il 50% dei consumi di energia. Da oltre dieci anni Edison rende la serata del 7 dicembre a emissioni zero, impegno che ha confermato anche quest'anno in occasione del Galà di inaugurazione della stagione artistica del principale teatro di Milano;
- **FAI:** Edison è partner del FAI – Fondo Ambiente Italiano – con un progetto di rigenerazione del patrimonio culturale italiano volto all'efficientamento dei beni: un'iniziativa di vicinanza al territorio per la sostenibilità del patrimonio storico e artistico della Fondazione. Il progetto di efficientamento ha finora previsto la sostituzione dell'impianto di illuminazione di Villa Panza a Varese e il completamento dell'intervento di efficientamento avviato nel 2019 presso la sede del FAI di Milano, con cui saranno sostituiti i fari interni alla struttura. A completamento dell'intervento, l'installazione in alcune aree parcheggio della Fondazione di colonnine per la ricarica di auto elettriche a disposizione dei numerosi visitatori e dei dipendenti FAI e la fornitura di un'auto elettrica ad uso interno del FAI. Grazie allo sviluppo di un piano di miglioramento delle prestazioni energetiche degli edifici storici del FAI sarà possibile rinforzare il percorso già avviato dal Fondo e generare notevoli benefici per l'ambiente abbattendo i consumi energetici, le emissioni in atmosfera di CO<sub>2</sub> e la spesa della bolletta energetica ben oltre il 15%, fino anche al 30%;
- anche nel 2020 Edison ha aperto le porte del proprio palazzo di Foro Bonaparte a Milano e di un impianto, in questo caso l'idroelettrico di Cedegolo, progettato da Giò Ponti, ai visitatori. Gli oltre 1000 i visitatori di Palazzo Edison e più di 250 quelli dell'impianto sono stati accolti in due weekend per evitare assembramenti, con entrata esclusiva contingentata e su prenotazione;
- **Biennale di Venezia:** dopo aver eseguito nel corso del 2018 una diagnosi energetica delle principali strutture a maggior intensità energetica e impatto della Mostra per individuare, grazie all'IoT e a evolute tecniche di modellazione, gli interventi di miglioramento in termini di consumi energetici della Mostra, nel 2020 Edison ha realizzato un intervento di efficientamento alle Corderie dell'Arsenale, riducendo significativamente il consumo energetico della struttura. L'intervento preserva l'estetica industriale originaria, uno splendido edificio trecentesco, costituito da un corpo di lunghezza pari a 320 m suddiviso in tre navate da due file di colonne che sostengono due soppalchi a copertura delle navate laterali, dove una volta si tenevano le attività per la filatura dei cordami. Il rifacimento sarà inaugurato nel corso della 17. Mostra Internazionale di Architettura. La soluzione adottata garantisce una riduzione dei consumi di energia elettrica superiore al 70% ed evita l'emissione in atmosfera di 22 tonnellate di CO<sub>2</sub> all'anno;

- **Museo Egizio di Torino:** nel 2019 è stato avviato un percorso congiunto per la sostenibilità del museo che confluisce nel progetto GreenME dell'ente museale. Il progetto è proseguito nel 2020;
- **Film commission Torino e Piemonte:** anche nel 2020 è continuato il supporto nell'adozione di linee guida e criteri premiali per la produzione cinematografica sostenibile supportata dall'agenzia locale. Queste linee guida sono elaborate a partire dall'esperienza di Edison maturata negli anni attraverso il progetto Edison Green Movie, protocollo per produzioni cinematografiche sostenibili, quest'anno applicato al film, Il grande passo di A. Padovan, con Giuseppe Battiston e Stefano Fresi prodotto da Ipotesi Cinema, Stemal Entertainment e Rai Cinema.

## INCLUSIONE SOCIALE

Da anni Edison supporta diversi progetti sociali, che hanno offerto e offrono in alcuni casi anche possibilità di volontariato per i dipendenti dall'azienda, tra i quali nel 2020 sono stati continuati o avviati i seguenti:

- dal 2016 Edison sostiene la **"Comunità Sant'Egidio"** nei suoi progetti volti all'integrazione e attraverso l'impegno volontario di colleghe e colleghi presso il Caffè dell'Amicizia di Milano e la Casa Famiglia S. Francesco d'Assisi a Roma. Nel 2020 l'azienda ha rinnovato il suo sostegno alle azioni messe in campo dalla Comunità durante l'emergenza Covid in particolare per persone senza fissa dimora, per attività di assistenza domiciliare e servizio di orientamento telefonico di primo soccorso;
- dal 2009 Edison collabora con la Fondazione Banco Alimentare partecipando a **Siticibo**, il progetto che contrasta lo spreco alimentare attraverso la raccolta delle eccedenze alimentari dalle mense aziendali e la distribuzione alle mense di carità cittadine. Nel 2020 l'azienda ha sostenuto l'impegno del Banco Alimentare nella distribuzione quotidiana di alimenti direttamente porta a porta raggiungendo, in particolare, le famiglie con minori più colpite dall'emergenza Covid;
- da 12 anni Edison è al fianco di **Rugby Milano** sostenendo in particolare le iniziative volte a promuovere l'integrazione fra i detenuti degli istituti penitenziari milanesi Beccaria e San Vittore ed il carcere di Bollate. Quest'anno il gruppo ha sostenuto il progetto "Quarto tempo": atleti, famiglie, allenatori e sostenitori del club, che conta più di 650 tesserati, si sono attivati aderendo all'iniziativa AiutArci a Milano per distribuire pasti, medicine e una parola amica a chi ha più bisogno, progettando campus estivi gratuiti "in sicurezza" per 100 bambini a settimana tra luglio e agosto e una piattaforma Rugby Web per continuare a fare squadra: allenamenti, confronti ed il supporto di psicoterapeuti per aiutare i genitori in questo momento particolare. Il club ha deciso, inoltre, di mantenere il proprio impegno nelle carceri per non far venir meno il proprio supporto anche in questo frangente;
- il contributo delle persone di Edison non è fatto solo di generosità, ma anche di esperienza e professionalità. Edison per questo aderisce da alcuni anni all'**Associazione Elettrici Senza Frontiere**, composta da volontari dipendenti e pensionati delle aziende del settore elettrico; l'associazione organizza periodicamente missioni orientate all'accesso all'energia in Paesi in Via di Sviluppo, nel 2020 sospese a causa della pandemia;
- Edison sostiene inoltre **Flying Angels**, iniziativa non profit per il trasporto aereo di bambini che necessitano di cure.

## REPORT TERRITORIALI

Nel 2020 è stato effettuato un lavoro di misurazione dell'impatto socio-economico-ambientale sui territori della generazione idroelettrica che ha portato alla realizzazione dei Report Territoriali (l'analisi ha riguardato sinora l'area della Valtellina e Valchiavenna, oltre che della Val Camonica e Val Caffaro, e proseguirà nel 2021 con altri territori di generazione elettrica). L'obiettivo di questi report è di raccontare ai territori la presenza di Edison attraverso macro-indicatori sull'indotto



economico generato, su progettualità condivise/richieste sinora dagli stakeholder locali, e indicatori ambientali. Edison per questo ha curato la realizzazione di booklet territoriali che sono stati distribuiti fisicamente, come una vera e propria fotografia del valore e delle economie positive che Edison genera ogni anno sul territorio e restituisce alle comunità che ospitano le sue centrali idroelettriche. I booklet territoriali sono stati promossi con una campagna social su IG realizzata attraverso il racconto delle persone di Edison. Protagonisti dei video sono stati infatti i colleghi che lavorano sugli impianti di quei territori, per raccontare il loro impegno e il loro contributo al benessere della comunità e alla salvaguardia di quei luoghi.

## ALTRE INIZIATIVE NEI TERRITORI

---

- sponsorizzazione di Edison Renewables relativa alla realizzazione di un'elisuperficie nel comune di Castiglione Messer Marino (dove è presente un impianto eolico): tale iniziativa sarà a beneficio di tutta la comunità montana, in caso di necessità, per l'arrivo dell'eliambulanza (in particolare nel periodo invernale) o dei VVF o della Protezione Civile;
  - sostegno al terzo settore: tramite la Fondazione Costruiamo il Futuro, Edison ha erogato 26 premi in denaro a sostegno di iniziative e progetti realizzati da associazioni del terzo settore nei territori idroelettrici della Valtellina e Valchiavenna (SO); al bando hanno partecipato quasi 150 realtà del territorio.
  - in Piemonte, nel territorio del Canavese è stata attivata una campagna che prevede una diffusione dei servizi Edison e l'apertura di punti vendita con il coinvolgimento di piccole e medie imprese nel campo dell'energia;
  - a Torino è stata ideata e promossa l'iniziativa Segnali d'Italia da Edison e da IGPDecaux - azienda italiana del Gruppo mondiale JCDecaux e leader della comunicazione esterna - che racconta realtà dell'area torinese poco conosciute, di artigiani, imprenditori, associazioni, iniziative non profit del terzo settore, persone e imprese che sono riuscite a progettare e realizzare azioni valide e utili per la comunità. Nel 2020, Edison ha proposto a IGPDecaux di continuare e di sviluppare l'iniziativa avviando un percorso che la porterà in tutte le principali realtà territoriali del Paese al cuore dell'economia nazionale.
-

# GESTIONE DELLA CATENA DI FORNITURA E TUTELA DEI DIRITTI UMANI

## TUTELA DEI DIRITTI UMANI

Edison considera il tema dei diritti umani come trasversale alla gestione aziendale e delle persone, ovvero intrinsecamente legato ad alcuni aspetti già trattati nel presente Documento.

Edison infatti, riconosce come principali diritti umani connessi alle proprie attività quelli della sfera personale, del lavoro e della protezione dell'ambiente, in tutti i contesti in cui è presente, per questo il tema è collegato agli altri aspetti rilevanti già rendicontati nella DNF.

In particolare, si riferisce ai seguenti aspetti:

- salvaguardia della dignità, della libertà e dell'uguaglianza degli esseri umani;
- inclusione e promozione delle pari opportunità;
- equi e corretti sistemi di welfare;
- tutela del lavoro, delle condizioni di lavoro, libertà di associazione e dialogo con le parti sociali;
- riservatezza dei dati personali;
- tutela della salute e della sicurezza dei propri dipendenti e dei terzi;
- garanzia di crescita professionale e retributiva basata esclusivamente sulla base del merito e delle competenze;
- tutela del sistema di valori e principi in materia di trasparenza e sviluppo sostenibile.

Edison è impegnata nel rispettare e garantire che i diritti previsti dalla "Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo" siano tutelati nei diversi Paesi in cui opera. Riconosce come legati alle proprie attività, i diritti umani connessi alla sfera personale, i diritti del lavoro e il diritto a vivere in un ambiente salubre, e intende salvaguardarli in tutti i Paesi e contesti in cui è presente.

Il Gruppo considera un prerequisito per tutte le sue attività il rispetto dei diritti umani e non ammette alcuna violazione degli stessi. Edison fa propri gli impegni internazionali delle Nazioni Unite per la tutela e la difesa dei diritti umani e si impegna ad applicare i principi sanciti dalle Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro.

In caso di conflitto tra norme e leggi applicabili nei diversi paesi in cui opera, il Gruppo applicherà le disposizioni che tutelano maggiormente i diritti umani.

Edison ha esplicitato il proprio impegno per la tutela dei diritti umani in diversi documenti:

- nel proprio Codice Etico;
- richiamandolo tra i principi della Politica di Sostenibilità;
- nella Policy Whistleblowing con cui l'azienda mette a disposizione una piattaforma on line per le segnalazioni di violazioni al codice etico (negli ultimi tre anni non vi sono state segnalazioni sul tema diritti umani).

Inoltre, attraverso la sottoscrizione del UN Global Compact, Edison ribadisce il proprio impegno ad implementare, diffondere e promuovere i Dieci Principi universali alla base dell'iniziativa onusiana.

In fase di rinnovo dell'accordo sindacale relativo al "Sistema di Rappresentanza" con riferimento particolare al settore energia, avvenuto nel 2019, Edison e i rappresentanti dei lavoratori (organizzazioni sindacali nazionali, territoriali e aziendali) hanno raggiunto un'intesa che riconferma esplicitamente che il sistema relazionale in Edison ha come valori fondanti:

- il reciproco ascolto e confronto preventivo in grado di prevenire il conflitto individuale e collettivo;

- il miglioramento continuo della produttività e della competitività aziendale;
- la salvaguardia dell'occupabilità delle persone nel tempo;
- la tutela della salute e sicurezza di tutti i lavoratori dipendenti o terzi coinvolti nelle attività;
- lo sviluppo sostenibile e la valorizzazione dei territori;
- la promozione dei sistemi di welfare;
- la valorizzazione della partecipazione organizzativa;
- il rispetto della diversità attraverso politiche di inclusione e integrazione tra generazioni;
- il rafforzamento della relazione scuola – mondo del lavoro.

Attraverso l'accordo, Edison ribadisce il proprio impegno in tema di rispetto dei diritti umani, di integrità, di sviluppo delle donne e degli uomini e di sostegno alle popolazioni e ai territori prossimi ai suoi impianti.

## LA RELAZIONE CON I FORNITORI

La rete dei fornitori di Edison è oggi molto vasta e articolata: con loro, nel tempo, la Società ha costruito relazioni chiare, in grado di creare valore non solo nel breve periodo ma anche nel lungo termine.

La generazione di valore sostenibile in partnership con i fornitori è un tema materiale per l'azienda. Questo si sostanzia nella costruzione di relazioni di lungo termine con tutti gli attori della catena di fornitura che sono in grado di garantire, da una parte, stabilità nel processo di approvvigionamento e, dall'altra, fungono da stimolo per la crescita dell'azienda e del territorio.

Edison opera con fornitori che garantiscono l'applicazione dei più alti standard di salute e sicurezza, il rispetto dei diritti umani, la lotta alla corruzione e il rispetto dell'ambiente.

Tutti i fornitori sono sottoposti ad un processo di qualifica: fornitori e subappaltatori, al momento della candidatura, si impegnano al rispetto di principi e valori imprescindibili per Edison, prendendo visione e accettando il Modello 231 e il Codice Etico.

Edison ha, infatti, definito specifici processi di valutazione preventiva e di pre-selezione degli operatori economici di cui intende avvalersi per l'approvvigionamento di beni e servizi, rispettivamente denominati processo di Prequalifica e di Qualifica.

I fornitori Edison devono procedere con l'iscrizione al Portale Qualifica Fornitori presente sul sito che comprende una fase di prequalifica, attraverso specifici processi di acquisizione e verifica di informazioni preliminari. A queste segue una fase di qualifica che si sostanzia in una valutazione strutturata che alimenta un elenco delle imprese industriali, commerciali e di servizi, studi professionali ed enti che risultano idonei al soddisfacimento delle esigenze aziendali di approvvigionamento.

Il processo di valutazione, guidato da principi di competenza, è incentrato su aspetti tecnici che caratterizzano il fornitore per ciascuna categoria merceologica ed è suddiviso in cinque fasi:

- verifica dei requisiti etici e giudiziari,
- valutazione tecnica;
- valutazione sicurezza e ambiente;
- valutazione finanziaria;
- valutazione commerciale.

Per quanto riguarda le specifiche policy o regolamenti adottati, il processo di selezione e qualifica dei fornitori è contenuto nella Norma Generale 92/2014, che descrive i Processi di Approvvigionamento di beni, servizi e prestazioni, opere e lavori, dettagliandone principi generali, politiche e responsabilità fondamentali, oltre a descrivere le modalità e responsabilità operative.

Infine, i fornitori che operano nei siti ed uffici del Gruppo devono prendere visione ed accettare la Norma Generale 02/1992, che contiene le Norme di Gruppo in tema di sicurezza, igiene sul lavoro e tutela dell'ambiente per imprese, lavoratori autonomi, fornitori di prestazioni e servizi.

Nel corso del 2020 Edison ha un totale di 4.098 fornitori a portale, per un ammontare totale di spesa di 972,84 milioni di euro (di cui il 98% su fornitori locali e il 2% su fornitori esteri). Rispetto al valore totale degli acquisti, l'85% (825,62 milioni di euro) è il valore complessivo delle forniture affidate a fornitori sottoposti a qualifica.

## **LA GESTIONE DELL'EMERGENZA DA COVID-19 NEL RAPPORTO CON I FORNITORI**

---

Nel corso del 2020, nell'ambito della gestione emergenziale COVID-19, Edison ha predisposto un processo di comunicazione con i propri fornitori e clienti al fine di governare con assoluta trasparenza e immediatezza eventuali situazioni legate alla trasmissione del virus. Tale approccio ha incontrato la condivisione di tutti i soggetti che interagiscono con le attività aziendali e ha permesso di contribuire al contenimento dello scenario epidemiologico all'interno ed all'esterno dell'azienda.

---

### **Fornitori locali**

Vengono raccolte segnalazioni relative alla presenza di fornitori locali per il coinvolgimento nelle gare per l'assegnazione di attività, soprattutto in ambito civile, da eseguirsi sugli impianti. Nell'ambito dello sviluppo di impianti da fonte rinnovabile, un certo numero di studi tecnici locali, normalmente, vengono coinvolti dalla fase di progettazione, follow up durante i processi autorizzativi, nonché co-interazione e supporto nei rapporti con le amministrazioni. La Direzione Idroelettrica ha identificato uno strumento per la fidelizzazione e crescita dei fornitori locali, tramite cui, nel rispetto di quanto previsto dai protocolli legati alla normativa 231 e nel Codice Etico, vengono stipulati contratti di partenariato di durata pluriennale.

## NOTA METODOLOGICA

Edison, pur essendo ricompresa nella dichiarazione consolidata di carattere non finanziario ("Non Financial Performance") resa dalla controllante EDF - Électricité de France SA, ha deciso di non avvalersi dell'esonero previsto dall'art. 6, comma 2, lettera a) del D.Lgs. 254/2016 (il "Decreto") e di predisporre una propria DNF in conformità a tale Decreto al fine di assicurare l'appropriato ed efficace livello di comunicazione e trasparenza al mercato e ai propri stakeholder.

La presente Dichiarazione Non Finanziaria consolidata di Edison al 31 dicembre 2020 è pertanto predisposta in conformità alle disposizioni del Decreto 254 e costituisce un documento distinto dalla Relazione sulla Gestione, ma parte integrante della documentazione relativa al Bilancio 2020. La Dichiarazione Non Finanziaria è dunque da considerarsi ad integrazione e completamento della Relazione sulla Gestione e della ulteriore documentazione afferente al Bilancio.

I contenuti del presente Documento sono stati individuati attraverso un processo di aggiornamento dell'analisi di materialità, tramite cui sono stati identificati i temi materiali per Edison e i suoi stakeholder, nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività di impresa, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dalla stessa prodotta (cfr. paragrafo "I temi materiali").

Il periodo di reporting va dal 1 gennaio al 31 dicembre 2020, i dati relativi ai due esercizi precedenti sono riportati, laddove disponibili, solo a fini comparativi in modo da facilitare la comprensione dell'andamento dell'attività del Gruppo.

Il perimetro dei dati e delle informazioni di carattere sociale e ambientale comprende tutte le società consolidate con il metodo integrale dalla capogruppo Edison S.p.A., a questo proposito si rimanda al Bilancio Consolidato del Gruppo Edison. Alla medesima Relazione si rimanda per il dettaglio delle variazioni del perimetro societario avvenute nel periodo di rendicontazione. In particolare, facendo riferimento a Edison & Exploration S.p.A., società ceduta nel dicembre 2020 e nella quale erano concentrate la pressoché totalità delle attività nel settore E&P, si specifica che i dati delle attività ad essa legate confluiscono nei dati di flusso consolidati (dal 1 gennaio al 31 dicembre 2020) relativi agli impatti ambientali ed alla formazione delle risorse umane riportati nel presente documento.

Eventuali ulteriori limitazioni di perimetro sono specificate nei singoli capitoli; tuttavia queste non limitano la comprensione dell'attività del Gruppo e dell'impatto dallo stesso prodotto.

Al fine di rappresentare correttamente le performance del Gruppo, il ricorso a stime è stato limitato il più possibile; ove ne sia stato fatto ricorso, queste sono fondate sulle migliori metodologie disponibili e opportunamente segnalate.

Con riferimento alle variazioni significative relative alle partecipazioni detenute intervenute nel corso del 2020 si segnala che nel mese di dicembre 2020 è stata perfezionata la vendita di Edison Exploration and Production S.p.A. (E&P) e delle sue partecipazioni nel settore esplorazione e produzione di idrocarburi (olio e gas naturale).

Il presente report è stato redatto secondo i GRI Standards: opzione Core. Inoltre, sono stati presi in considerazione gli "Electric Utilities Sector Supplement" e "Oil and Gas Sector Supplement", definiti dal GRI nel 2013.

Relativamente ai diritti umani, sebbene la tematica non rientri tra gli aspetti materiali per Edison, nel documento è esplicitato l'impegno per la tutela dei diritti umani come indicato nel paragrafo

Tutela dei Diritti Umani. Inoltre Edison aderisce ai principi del UN Global Compact relativi ai diritti umani e al lavoro, alla tutela dell'ambiente e alla lotta alla corruzione, principi richiamati anche nel Codice Etico.

Il presente documento è stato sottoposto ad approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di Edison S.p.A. in data 17 febbraio 2020.

Il presente documento è oggetto di un esame limitato ("limited assurance engagement" secondo i criteri indicati dal principio ISAE 3000 Revised) da parte di KPMG S.p.A.

La DNF è pubblicata nella sezione "Sostenibilità" del Sito Internet della Società ([www.edison.it](http://www.edison.it))

# ALLEGATI

## LE PERFORMANCE DI EDISON

Il periodo di reporting va dal 1 gennaio al 31 dicembre 2020, i dati relativi ai due esercizi precedenti sono riportati solo a fini comparativi in modo da facilitare la comprensione dell'andamento dell'attività del Gruppo. Laddove non disponibili, a causa dell'aggiornamento del relativo indicatore o dell'irreperibilità del dato, i dati relativi agli anni precedenti non sono stati riportati, oppure è stata riportata la dicitura "n.d.".

### EU 27 - Quantità di interruzioni del servizio per mancato pagamento, divisi in durata delle interruzioni e regime legislativo

2018									
Durata tra disconnessione e pagamento						Durata tra pagamento e riconnessione			
<48 ore	48 ore - 1 settimana	1 settimana - 1 mese	1 mese - 1 anno	>1 anno	Totale	<48 ore	48 ore - 1 settimana	> 1 settimana	Totale
5.020	578	2.221	818	0	8.637	8.480	111	46	8.637
2019									
Durata tra disconnessione e pagamento						Durata tra pagamento e riconnessione			
<48 ore	48 ore - 1 settimana	1 settimana - 1 mese	1 mese - 1 anno	>1 anno	Totale	<48 ore	48 ore - 1 settimana	> 1 settimana	Totale
2.083	1.281	1.380	750	0	5.494	5.361	81	52	5.494
2020									
Durata tra disconnessione e pagamento						Durata tra pagamento e riconnessione			
<48 ore	48 ore - 1 settimana	1 settimana - 1 mese	1 mese - 1 anno	>1 anno	Totale	<48 ore	48 ore - 1 settimana	> 1 settimana	Totale
1.016	401	544	259	-	2.220	2.173	40	7	2.220

### Complaint Index

(%)	2018	2019	2020
Servizi di energia elettrica	60%	65%	75%
Servizi gas	70%	64%	58%
Dato medio mensile	60%	65%	67%

### GRI 102-9 Catena di fornitura

	2019	2020
<b>Fornitori locali</b>		
Numero totale di fornitori impegnati dall'organizzazione	n.d.	3.043
Numero stimato di fornitori in tutta la catena di fornitura	n.d.	n.d.
<b>Fornitori esteri</b>		
Numero totale di fornitori impegnati dall'organizzazione	n.d.	276
Numero stimato di fornitori in tutta la catena di fornitura	n.d.	n.d.

## GRI 204-1 Proporzione di spesa verso fornitori locali

	2018		2019		2020	
	Spesa (milioni di euro)	%	Spesa (milioni di euro)	%	Spesa (milioni di euro)	%
Spesa verso fornitori	456,46		905,04		972,84	
- di cui fornitori Italia	418,12	92%	832,64	92%	951,59	98%
- di cui fornitori Estero	38,34	8%	72,40	8%	21,25	2%

## Selezione e qualifica fornitori

	2018		2019		2020	
	Spesa (milioni di euro)	%	Spesa (milioni di euro)	%	Spesa (milioni di euro)	%
Numero di fornitori qualificati	5.143		4101		4.098	
Valore complessivo delle forniture	456,46		905,04		972,84	
- di cui sottoposte a qualifica	414,28	91%	820,4	91%	825,62	85%

## Attività di Internal Audit

	2018	2019	2020
<b>Numero totale audit eseguiti per area gestionale</b>			
- di cui area Corporate & IT	8	10	12
- di cui area Exploration & Production	2	2	3
- di cui area Gas Midstream, Energy Management & Optimization	1	3	3
- di cui area Power Asset Management	2	5	2
- di cui area Gas & Power Market	10	5	5
- di cui area Energy & Environmental Services	0	14	6
<b>Numero totale audit eseguiti per ambito tematico</b>			
Compliance Modello 231	n.d.	14	7
Compliance Modello 262	n.d.	2	1
Contract Management	n.d.	1	1
Privacy	n.d.	1	1
Purchasing - suppliers (Supply chain)	n.d.	2	2
DIR. Idroelettrica e Sviluppo Fonti Rinnovabili	n.d.	1	2
DIR. Mercato PMI	n.d.	1	2
DIR. Mercato Residenziale	n.d.	1	2
DIR. Retail Services Delivery	n.d.	2	2
BU Energy Management	n.d.	1	1
BU Gas Supply, Ptf. Management & Logistics	n.d.	1	2
Governance ICT	n.d.	2	1
Sicurezza e infrastruttura ICT	n.d.	3	4
Audit e/o verifiche a fronte di segnalazioni whistleblowing	n.d.	3	5

## Segnalazioni pervenute agli Organismi di Vigilanza

	2018	2019	2020
Per presunte violazioni del codice etico e/o del modello organizzativo ex D.Lgs. 231	4	3	5



**GRI 205-2 Numero totale e percentuale di membri dell'organo di governo a cui sono state comunicate le politiche e le procedure di anticorruzione dell'organizzazione (nell'ambito della formazione sul Modello 231)**

(n. di persone)	2018	2019	2020
Membri dell'organo di governo che hanno ricevuto comunicazione	9	9	9
Totale Membri dell'organo di governo	9	9	9
% partecipazione	100%	100%	100%

**GRI 205-2 Numero totale e percentuale di dipendenti a cui sono state comunicate le politiche e le procedure in materia di anticorruzione dell'organizzazione (nell'ambito della formazione sul Modello 231)**

(n. di persone)	2018	2019	2020
Dirigenti che hanno ricevuto comunicazione	n.d.	n.d.	186
% comunicazione	n.d.	n.d.	100%
Quadri che hanno ricevuto comunicazione	n.d.	n.d.	718
% comunicazione	n.d.	n.d.	97%
Impiegati che hanno ricevuto comunicazione	n.d.	n.d.	1.907
% comunicazione	n.d.	n.d.	92%
Operai che hanno ricevuto comunicazione	n.d.	n.d.	1.197
% comunicazione	n.d.	n.d.	68%

**GRI 205-2 Numero totale e percentuale di dipendenti a cui sono state comunicate le politiche e le procedure in materia di D.Lgs. 231/01 dell'organizzazione**

(n. di persone)	2018	2019	2020
Dirigenti che hanno ricevuto comunicazione	n.d.	n.d.	186
% comunicazione	n.d.	n.d.	100%
Quadri che hanno ricevuto comunicazione	n.d.	n.d.	718
% comunicazione	n.d.	n.d.	97%
Impiegati che hanno ricevuto comunicazione	n.d.	n.d.	1.901
% comunicazione	n.d.	n.d.	92%
Operai che hanno ricevuto comunicazione	n.d.	n.d.	1.197
% comunicazione	n.d.	n.d.	68%

**GRI 205-2 Numero totale e percentuale di dipendenti a cui sono state comunicate le politiche e le procedure in materia di Codice etico dell'organizzazione (nell'ambito della formazione sul Modello 231)**

(n. di persone)	2018	2019	2020
Dirigenti che hanno ricevuto comunicazione	n.d.	n.d.	186
% comunicazione	n.d.	n.d.	100%
Quadri che hanno ricevuto comunicazione	n.d.	n.d.	718
% comunicazione	n.d.	n.d.	97%
Impiegati che hanno ricevuto comunicazione	n.d.	n.d.	1.898
% comunicazione	n.d.	n.d.	92%
Operai che hanno ricevuto comunicazione	n.d.	n.d.	1.197
% comunicazione	n.d.	n.d.	68%

**GRI 205-2 Numero totale e percentuale di dipendenti a cui sono state comunicate le politiche e le procedure in materia di traffico di influenze illecite dell'organizzazione (nell'ambito della formazione sul Modello 231)**

(n. di persone)	2018	2019	2020
Dirigenti che hanno ricevuto comunicazione	n.d.	n.d.	186
% comunicazione	n.d.	n.d.	100%
Quadri che hanno ricevuto comunicazione	n.d.	n.d.	718
% comunicazione	n.d.	n.d.	97%
Impiegati che hanno ricevuto comunicazione	n.d.	n.d.	1.898
% comunicazione	n.d.	n.d.	92%
Operai che hanno ricevuto comunicazione	n.d.	n.d.	1.197
% comunicazione	n.d.	n.d.	68%

**GRI 205-2 Numero totale e percentuale di membri dell'organo di governo che hanno ricevuto formazione in materia di anti-corruzione, suddivisi per categoria di dipendenti (nell'ambito della formazione sul Modello 231)**

(n. di persone)	2018	2019	2020
Dirigenti che hanno ricevuto formazione	9	9	9
Totale Membri dell'organo di governo	9	9	9
% partecipazione	100%	100%	100%

**GRI 205-2 Numero totale e percentuale di dipendenti che hanno ricevuto formazione in materia di anti-corruzione, suddivisi per categoria di dipendenti (nell'ambito della formazione sul Modello 231)**

(n. di persone)	2018	2019	2020
Dirigenti che hanno ricevuto comunicazione	n.d.	n.d.	7
% comunicazione	n.d.	n.d.	4%
Quadri che hanno ricevuto comunicazione	n.d.	n.d.	50
% comunicazione	n.d.	n.d.	7%
Impiegati che hanno ricevuto comunicazione	n.d.	n.d.	192
% comunicazione	n.d.	n.d.	9%
Operai che hanno ricevuto comunicazione	n.d.	n.d.	163
% comunicazione	n.d.	n.d.	9%
Dipendenti che hanno ricevuto formazione	821	459	412
% partecipazione	15%	8%	9%

**GRI 205-2 Numero totale e percentuale di dipendenti che hanno ricevuto formazione in materia di D.Lgs. 231/01, suddivisi per categoria di dipendenti**

(n. di persone)	2018	2019	2020
Dirigenti che hanno ricevuto comunicazione	n.d.	n.d.	33
% comunicazione	n.d.	n.d.	18%
Quadri che hanno ricevuto comunicazione	n.d.	n.d.	151
% comunicazione	n.d.	n.d.	20%
Impiegati che hanno ricevuto comunicazione	n.d.	n.d.	495
% comunicazione	n.d.	n.d.	24%
Operai che hanno ricevuto comunicazione	n.d.	n.d.	171
% comunicazione	n.d.	n.d.	10%
Dipendenti che hanno ricevuto formazione	592	907	850
% partecipazione	11%	16%	18%

**GRI 205-2 Numero totale e percentuale di dipendenti che hanno ricevuto formazione in materia di Codice etico, suddivisi per categoria di dipendenti (nell'ambito della formazione sul Modello 231)**

(n. di persone)	2018	2019	2020
Dirigenti che hanno ricevuto comunicazione	n.d.	n.d.	8
% comunicazione	n.d.	n.d.	4%
Quadri che hanno ricevuto comunicazione	n.d.	n.d.	38
% comunicazione	n.d.	n.d.	5%
Impiegati che hanno ricevuto comunicazione	n.d.	n.d.	170
% comunicazione	n.d.	n.d.	8%
Operai che hanno ricevuto comunicazione	n.d.	n.d.	132
% comunicazione	n.d.	n.d.	7%
Dipendenti che hanno ricevuto formazione	789	393	348
% partecipazione	15%	7%	7%

**GRI 205-2 Numero totale e percentuale di dipendenti che hanno ricevuto formazione in materia di traffico di influenze illecite, suddivisi per categoria di dipendenti (nell'ambito della formazione sul Modello 231)**

(n. di persone)	2018	2019	2020
Dirigenti che hanno ricevuto comunicazione	n.d.	n.d.	29
% comunicazione	n.d.	n.d.	16%
Quadri che hanno ricevuto comunicazione	n.d.	n.d.	169
% comunicazione	n.d.	n.d.	23%
Impiegati che hanno ricevuto comunicazione	n.d.	n.d.	640
% comunicazione	n.d.	n.d.	31%
Operai che hanno ricevuto comunicazione	n.d.	n.d.	206
% comunicazione	n.d.	n.d.	12%
Dipendenti che hanno ricevuto formazione	n.d.	n.d.	1.044
% partecipazione	n.d.	n.d.	22%

**GRI 205-2 Numero totale e percentuale di partner commerciali a cui sono state comunicate le politiche e le procedure anti-corrruzione dell'organizzazione, suddivisi per tipologia di partner commerciale**

(n. di partner commerciali)	2018	2019	2020
Partner commerciali che hanno ricevuto comunicazione	890	1.057	1.133
% di partecipazione	n.d.	n.d.	34%

### GRI 405-1 Composizione del personale per categoria di dipendenti, per genere

	Unità di misura	2019	2020
Dirigenti	n.	241	186
- di cui uomini	n.	205	150
- di cui donne	n.	36	36
Quadri	n.	1.004	741
- di cui uomini	n.	754	516
- di cui donne	n.	250	225
Impiegati	n.	2.557	2.070
- di cui uomini	n.	1.773	1.344
- di cui donne	n.	784	726
Operai	n.	1.829	1.765
- di cui uomini	n.	1.795	1.740
- di cui donne	n.	34	25
<b>Totale</b>	<b>n.</b>	<b>5.631</b>	<b>4.762</b>
- di cui uomini	n.	4.527	3.750
- di cui donne	n.	1.104	1.012

### GRI 405-1 Composizione del personale per categoria di dipendenti, per categorie vulnerabili

	Unità di misura	2019	2020
Dirigenti	n.	241	186
- di cui categorie protette (invalidi + altre categorie)	n.	1	-
Quadri	n.	1.004	741
- di cui categorie protette (invalidi + altre categorie)	n.	17	7
Impiegati	n.	2.557	2.070
- di cui categorie protette (invalidi + altre categorie)	n.	102	100
Operai	n.	1.829	1.765
- di cui categorie protette (invalidi + altre categorie)	n.	68	62
<b>Totale</b>	<b>n.</b>	<b>5.631</b>	<b>4.762</b>
- di cui categorie protette (invalidi + altre categorie)	n.	200	169

### GRI 405-1 Composizione del personale per categoria di dipendenti, per genere (%)

	Unità di misura	2019	2020
Dirigenti			
- di cui uomini	%	85	81
- di cui donne	%	15	19
Quadri			
- di cui uomini	%	75	70
- di cui donne	%	25	30
Impiegati			
- di cui uomini	%	69	65
- di cui donne	%	31	35
Operai			
- di cui uomini	%	98	99
- di cui donne	%	2	1
<b>Totale</b>			
- di cui uomini	%	80	79
- di cui donne	%	20	21

### GRI 405-1 Composizione del personale per categoria di dipendenti, per categorie vulnerabili (%)

	Unità di misura	2019	2020
Dirigenti			
- di cui categorie protette	%	0	0
Quadri			
- di cui categorie protette	%	2	1
Impiegati			
- di cui categorie protette	%	4	5
Operai			
- di cui categorie protette	%	4	4
<b>Totale</b>			
- di cui categorie protette	%	4	4

### GRI 405-1 Composizione del personale per categoria di dipendenti, per fascia di età

	Unità di misura	2019	2020
Dirigenti	n.	241	186
- di cui < 30 anni	n.	-	-
- di cui tra 30 e 50 anni	n.	79	57
- di cui > 50 anni	n.	162	129
Quadri	n.	1.004	741
- di cui < 30 anni	n.	-	1
- di cui tra 30 e 50 anni	n.	601	484
- di cui > 50 anni	n.	403	256
Impiegati	n.	2.557	2.070
- di cui < 30 anni	n.	225	206
- di cui tra 30 e 50 anni	n.	1.693	1.307
- di cui > 50 anni	n.	639	557
Operai	n.	1.829	1.765
- di cui < 30 anni	n.	165	131
- di cui tra 30 e 50 anni	n.	930	865
- di cui > 50 anni	n.	734	769
<b>Totale</b>	<b>n.</b>	<b>5.631</b>	<b>4.762</b>
- di cui < 30 anni	n.	390	338
- di cui tra 30 e 50 anni	n.	3.303	2.713
- di cui > 50 anni	n.	1.938	1.711

### GRI 405-1 Composizione del personale per categoria di dipendenti, per fascia di età (%)

	Unità di misura	2019	2020
<b>Dirigenti</b>			
- di cui < 30 anni	%	0	0
- di cui tra 30 e 50 anni	%	33	31
- di cui > 50 anni	%	67	69
<b>Quadri</b>			
- di cui < 30 anni	%	0	0
- di cui tra 30 e 50 anni	%	60	65
- di cui > 50 anni	%	40	35
<b>Impiegati</b>			
- di cui < 30 anni	%	9	10
- di cui tra 30 e 50 anni	%	66	63
- di cui > 50 anni	%	25	27
<b>Operai</b>			
- di cui < 30 anni	%	9	7
- di cui tra 30 e 50 anni	%	51	49
- di cui > 50 anni	%	40	44
<b>Totale</b>			
- di cui < 30 anni	%	7	7
- di cui tra 30 e 50 anni	%	59	57
- di cui > 50 anni	%	34	36

### GRI 102-8 Dipendenti per contratto di lavoro (a tempo indeterminato e determinato), per genere

	Unità di misura	2019	2020
<b>Tempo indeterminato</b>			
- di cui uomini	n.	4.408	3.700
- di cui donne	n.	1.073	984
<b>Tempo determinato</b>			
- di cui uomini	n.	119	50
- di cui donne	n.	31	28
<b>Totale</b>			
- di cui uomini	n.	4.527	3.750
- di cui donne	n.	1.104	1.012

### GRI 102-8 Dipendenti per contratto di lavoro (a tempo indeterminato e determinato), per area geografica

	Unità di misura	2019	2020
<b>Tempo indeterminato</b>			
- di cui estero	n.	1.370	653
<b>Tempo determinato</b>			
- di cui estero	n.	72	34
<b>Totale</b>			
- di cui estero	n.	1.442	687

### GRI 102-8 Dipendenti per tipologia di impiego (tempo pieno e part time), per genere

	Unità di misura	2019	2020
Dipendenti full time	n.	5.485	4.624
- di cui uomini	n.	4.505	3.732
- di cui donne	n.	980	892
Dipendenti part time	n.	146	138
- di cui uomini	n.	22	18
- di cui donne	n.	124	120
<b>Totale</b>	<b>n.</b>	<b>5.631</b>	<b>4.762</b>
- di cui uomini		4.527	3.750
- di cui donne	n.	1.104	1.012

### GRI 102-8 Lavoratori non dipendenti

	Unità di misura	2019	2020
Stagisti	n.	39	44
- di cui uomini	n.	26	25
- di cui donne	n.	13	19
Somministrati	n.	42	47
- di cui uomini	n.	25	27
- di cui donne	n.	17	20
<b>Totale</b>	<b>n.</b>	<b>81</b>	<b>91</b>
- di cui uomini	n.	51	52
- di cui donne	n.	30	39

### GRI 404-1 Ore di formazione erogate per categoria di dipendenti

	Unità di misura	2019	2020
Dirigenti	n.	7.276	6.009
- di cui uomini	n.	5.531	4.551
- di cui donne	n.	1.744	1.455
Quadri	n.	50.125	30.746
- di cui uomini	n.	35.868	22.224
- di cui donne	n.	14.257	8.522
Impiegati	n.	95.218	70.792
- di cui uomini	n.	64.980	47.847
- di cui donne	n.	30.237	22.945
Operai	n.	58.978	38.990
- di cui uomini	n.	58.435	38.770
- di cui donne	n.	543	220
<b>Totale</b>	<b>n.</b>	<b>211.597</b>	<b>146.537</b>
- di cui uomini	n.	164.817	113.392
- di cui donne	n.	46.780	33.142

### GRI 404-1 Ore medie di formazione per dipendente per genere

	Unità di misura	2019	2020
Dirigenti	n.	30	23
- di cui uomini	n.	27	21
- di cui donne	n.	48	35
Quadri	n.	50	30
- di cui uomini	n.	48	29
- di cui donne	n.	57	33
Impiegati	n.	37	28
- di cui uomini	n.	37	28
- di cui donne	n.	39	29
Operai	n.	32	21
- di cui uomini	n.	33	21
- di cui donne	n.	16	7
<b>Totale</b>	<b>n.</b>	<b>38</b>	<b>26</b>
- di cui uomini	n.	36	25
- di cui donne	n.	42	30

### GRI 404-3 Dipendenti sottoposti a colloquio annuale di feedback

	Unità di misura	2019	2020
Dirigenti	n.	214	251
- di cui uomini	n.	180	211
- di cui donne	n.	34	40
Quadri	n.	889	1.003
- di cui uomini	n.	672	752
- di cui donne	n.	217	251
Impiegati	n.	2.224	2.428
- di cui uomini	n.	1.655	1.665
- di cui donne	n.	569	762
Operai	n.	1.397	1.750
- di cui uomini	n.	1.366	1.721
- di cui donne	n.	31	29
<b>Totale</b>	<b>n.</b>	<b>4.724</b>	<b>5.432</b>
- di cui uomini	n.	3.873	4.350
- di cui donne	n.	951	1.082



### GRI 404-3 Dipendenti sottoposti a colloquio annuale di feedback (%)

	Unità di misura	2019	2020
Dirigenti	%	89	98
- di cui uomini	%	88	98
- di cui donne	%	94	98
Quadri	%	89	98
- di cui uomini	%	89	98
- di cui donne	%	87	98
Impiegati	%	87	96
- di cui uomini	%	93	96
- di cui donne	%	73	96
Operai	%	76	93
- di cui uomini	%	76	93
- di cui donne	%	91	94
<b>Totale</b>	<b>%</b>	<b>84</b>	<b>96</b>
- di cui uomini	%	86	95
- di cui donne	%	86	96

### Rientro al lavoro e tassi di rientro dopo il congedo parentale per genere

	Unità di misura	2019*	2020
Dipendenti che hanno diritto al congedo parentale	n.	4.879	4.945
- di cui donne	n.	915	1.035
- di cui uomini	n.	3.964	3.910
Dipendenti che hanno usufruito di congedi parentali	n.	161	99
- di cui donne	n.	134	94
- di cui uomini	n.	27	5
Dipendenti che nel corso dell'anno hanno terminato il periodo di congedo parentale	n.	35	59
- di cui donne	n.	33	54
- di cui uomini	n.	2	5
Dipendenti che nel corso dell'anno hanno terminato il periodo di congedo parentale e che sono rientrati a lavoro	n.	35	59
- di cui donne	n.	33	54
- di cui uomini	n.	2	5
<b>Tasso di rientro totale</b>	<b>%</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Tasso di rientro del personale femminile</b>	<b>%</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

\* A fini comparativi i dati 2019 relativi ai congedi parentali di Gruppo sono stati riesposti, a seguito dell'ampliamento del perimetro ai dati relativi alle società estere della Div. Eesm. Per i dati precedentemente pubblicati si rimanda alla DNF2019, pubblicata nella sezione Sostenibilità del sito [www.edison.it](http://www.edison.it).

### GRI 102-41 Accordi di contrattazione collettiva

	Unità di misura	2019	2020
Dipendenti coperti da CCNL	n.	5.631	4.762
Dipendenti iscritti a sindacati	n.	1.996	1.171
Dipendenti coperti da CCNL	%	100	100
Dipendenti iscritti a sindacati	%	35	25

### Rapporto dello stipendio base delle donne rispetto agli uomini

	Unità di misura	2019	2020
<b>Top Management*</b>			
Rapporto % Retribuzioni donne/uomini	%	n.d.	n.d.
Rapporto età donne/uomini (differenziale medio anni)	n.	n.d.	n.d.
<b>Management</b>			
Rapporto % Retribuzioni donne/uomini	%	97	95
Rapporto età donne/uomini (differenziale medio anni)	n.	1,9	2,1
<b>Professional</b>			
Rapporto % Retribuzioni donne/uomini	%	95	95
Rapporto età donne/uomini (differenziale medio anni)	n.	2,8	2,0
<b>Impiegati</b>			
Rapporto % Retribuzioni donne/uomini	%	91	91
Rapporto età donne/uomini (differenziale medio anni)	n.	1,9	1,8
<b>Operai*</b>			
Rapporto % Retribuzioni donne/uomini	%	n.d.	n.d.
Rapporto età donne/uomini (differenziale medio anni)	n.	n.d.	n.d.

\* Con riferimento al rapporto dello stipendio base delle donne rispetto agli uomini per le categorie "Operai" e "Top Management", i dati non sono rilevanti ai fini dei calcoli del KPI, considerata l'esigua rappresentatività numerica del genere femminile in queste categorie. Inoltre, il dato non include i dipendenti locali delle sedi estere nonché i dipendenti delle società italiane a payroll non centralizzato.

### GRI 403-9 Infortuni sul lavoro dei dipendenti del Gruppo (n. casi)

Dipendenti del Gruppo	2018	2019	2020
Numero di infortuni sul lavoro registrabili	11	20	15
- di cui, numero di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	-	-	-
- di cui, infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)	-	-	-

### GRI 403-9 Ore lavorate dai dipendenti del Gruppo

Dipendenti del Gruppo	2018	2019	2020
Ore lavorate	8.938.990	9.927.027	9.746.043

### GRI 403-9 Tasso di infortuni e decessi dei lavoratori del Gruppo

Dipendenti	2018	2019	2020
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili	1,2	2,0	1,5
Tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro	0,0	0,0	0,0
Tasso di infortuni gravi sul lavoro	0,0	0,0	0,0

I tassi di infortunio sul lavoro sono basati su un milione di ore lavorate e sono calcolati come il numero di infortuni registrati sul posto di lavoro, moltiplicati per 1.000.000, diviso il numero di ore lavorate.

### GRI 403-9 Infortuni sul lavoro dei lavoratori esterni (n. casi)

Lavoratori esterni	2018	2019	2020
Numero di infortuni sul lavoro registrabili	9	7	14
- di cui, numero di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	-	-	-
- di cui, infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)	-	-	-

### GRI 403-9 Ore lavorate dai lavoratori esterni

Lavoratori esterni	2018	2019	2020
Ore lavorate	4.535.884	5.276.218	6.026.528

### GRI 403-9 Tasso di infortuni e decessi dei lavoratori esterni

Lavoratori esterni	2018	2019	2020
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili	2,0	1,3	2,3
Tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro	0,0	0,0	0,0
Tasso di infortuni gravi sul lavoro	0,0	0,0	0,0

I tassi di infortunio sul lavoro sono basati su un milione di ore lavorate e sono calcolati come il numero di infortuni registrati sul posto di lavoro, moltiplicati per 1.000.000, diviso il numero di ore lavorate.

### Sistemi di gestione HSE

	Unità di misura	2018	2019	2020
<b>Siti coperti da sistemi di gestione ISO 14001</b>				
Settore elettrico e servizi energetici	%	96	88	98
Settore idrocarburi	%	100	100	100
<b>Siti coperti da sistemi di gestione EMAS</b>				
Settore elettrico	%	55	51	45
Settore idrocarburi	%	13	9	9
<b>Siti coperti da sistemi di gestione OHSAS 18001</b>				
Settore elettrico	%	96	95	95
Settore idrocarburi	%	100	100	100
<b>Siti coperti da sistemi di gestione ISO 50001</b>				
Servizi energetici	%	n.d.	43	44

### Visite ispettive - Italia

	Unità di misura	2018	2019	2020
Effettuate da ASL, ARPA, Comune, Provincia, Regione	n.	211	74	92
Altre	n.	192	74	54
<b>Totale visite ispettive</b>	<b>n.</b>	<b>403</b>	<b>148</b>	<b>146</b>

### Vigilanza sanitaria

	Unità di misura	2018	2019	2020
Visite mediche effettuate	n.	2.249	3.108	2.571

## OG1 Volume di riserve e produzione di idrocarburi

Tipologia di utenza	Unità di misura	2018			2019			2020		
		Quantità di idrocarburi			Quantità di idrocarburi			Quantità di idrocarburi		
		Nazionale	Internazionale	Totale	Nazionale	Internazionale	Totale	Nazionale	Internazionale	Totale
<b>Produzione di idrocarburi</b>										
Liquidi	migliaia di barili	1.664	2.349	4.013	1.669	1.974	3.642	1.457	1.532	2.990
<i>Petrolio greggio</i>	migliaia di barili	1.664	2.349	4.013	1.669	1.974	3.642	1.457	1.532	2.990
Gas	milioni di m <sup>3</sup>	361	1.902	2.263	346	1.785	2.132	277	1.283	1.560
<i>Gas naturale</i>	milioni di m <sup>3</sup>	361	1.902	2.263	346	1.785	2.132	277	1.283	1.560
<b>Riserve di idrocarburi</b>										
Totale	miliardi di m <sup>3</sup> equivalenti	n.d.	n.d.	34,1	n.d.	n.d.	26,8	n.d.	5,6	5,6

## OG6 Volume di idrocarburi soggetti a flaring e venting

Tipologia di idrocarburi	2018		2019		2020	
	Quantità di energia		Quantità di energia		Quantità di energia	
	Unità di misura	Volume	Unità di misura	Volume	Unità di misura	Volume
Volume di idrocarburi	milioni di m <sup>3</sup>	6,612	milioni di m <sup>3</sup>	6,701	milioni di m <sup>3</sup>	6,868
- di cui flaring	milioni di m <sup>3</sup>	6,612	milioni di m <sup>3</sup>	6,701	milioni di m <sup>3</sup>	6,868
Emissioni di flaring	ton CO <sub>2</sub>	13.279	ton CO <sub>2</sub>	13.047	ton CO <sub>2</sub>	13.353

## GRI 302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione

	Unità di misura	2018	2019	2020
<b>Combustibili non rinnovabili</b>				
Gas naturale	migliaia di GJ	122.539	128.152	103.651
- di cui per la produzione di energia elettrica	migliaia di GJ	120.852	126.153	101.742
- di cui per consumi ausiliari	migliaia di GJ	1.683	1.988	1.892
- di cui per riscaldamento	migliaia di GJ	4	11	17
Gasolio	migliaia di GJ	270	323	204
Benzina	migliaia di GJ	5	5	2
Olio combustibile	migliaia di GJ	137	135	155
Carbone	migliaia di GJ	3.125	2.802	1.568
<b>Energia elettrica non rinnovabile</b>				
Energia elettrica acquistata da fonti non rinnovabili	migliaia di GJ	n.d.	77.248	64.160
Energia elettrica acquistata da fonti non rinnovabili e venduta a terzi	migliaia di GJ	n.d.	66.090	63.328
Energia elettrica autoprodotta da fonti non rinnovabili e autoconsumata	migliaia di GJ	1.435	1.597	1.309
<b>Teleriscaldamento</b>				
Teleriscaldamento acquistato da fonti non rinnovabili	migliaia di GJ	n.d.	3	3
<b>Consumi energetici da fonti non rinnovabili</b>	migliaia di GJ	<b>n.d.</b>	<b>142.579</b>	<b>106.416</b>
<b>Combustibili rinnovabili</b>				
Legna (Cippato)	migliaia di GJ	54	2	6
Cortecce gusci di noce	migliaia di GJ	2.638	131	336
Cippato essiccato	migliaia di GJ	0	0	6
Biogas	migliaia di GJ	0	0	60
<b>Energia elettrica rinnovabile</b>				
Energia elettrica acquistata da fonti rinnovabili	migliaia di GJ	n.d.	10.140	9.716
Energia elettrica acquistata da fonti rinnovabili e venduta a terzi	migliaia di GJ	n.d.	10.140	9.716
Energia elettrica autoprodotta e autoconsumata da fonti rinnovabili	migliaia di GJ	166	821	1.102
<b>Consumi energetici da fonti rinnovabili</b>	migliaia di GJ	<b>2.857</b>	<b>953</b>	<b>1.511</b>

### 302-5 Riduzione del fabbisogno energetico di prodotti e servizi

	Unità di misura	2018	2019	2020
Riduzione del consumo di energia elettrica*	migliaia di GJ	n.d.	66	40
Riduzione del consumo di gas naturale*	migliaia di GJ	n.d.	2.093	3.296
Altre riduzioni	tep	n.d.	25.030	180

\* Riduzione ottenuta rispetto alla situazione ante intervento o di riferimento che si sarebbe ottenuta con i sistemi/tecnologie che, alla data di implementazione del progetto, costituivano l'offerta standard di mercato in termini tecnologici e/o lo standard minimo fissato dalla normativa in relazione alle condizioni operative previste nella configurazione post intervento.

### GRI 305 Emissioni generate dall'organizzazione

	Unità di misura	2018	2019	2020
GRI 305-1: Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	tCO <sub>2</sub>	7.108.743	7.308.411	6.202.817
- di cui CO <sub>2</sub> per produzione di energia elettrica e termica	tCO <sub>2</sub>	6.968.615	7.146.246	6.049.525
GRI 305-2: Emissioni indirette di GHG (Scope 2) - location based	tCO <sub>2</sub>	n.d.	126.567	70.946
GRI 305-2: Emissioni indirette di GHG (Scope 2) - market based	tCO <sub>2</sub>	n.d.	178.403	107.761
GRI 305-3: Emissioni indirette di GHG (Scope 3)	tCO <sub>2</sub>	n.d.	11.924	27.707
- di cui CO <sub>2</sub> per business travel	tCO <sub>2</sub>	n.d.	2.576	786
- di cui CO <sub>2</sub> per smaltimento rifiuti	tCO <sub>2</sub>	n.d.	9.348	27.310

### GRI 305-4 Intensità carbonica

	Unità di misura	2018	2019	2020
Intensità delle emissioni (energia elettrica e termica)	g/kWh	293,6	281,2	268,5
Intensità delle emissioni (energia termoelettrica e termica prodotta)	g/kWh	355,4	350,5	351,2

### GRI 305-7 Emissioni totali in atmosfera

	Unità di misura	2018	2019	2020
NOx	t	4.069	3.637	2.873
SOx	t	924	718	560
CO	t	1.260	1.752	1.709
Polveri	t	142	143	95

### EU2 - OG3 Produzione di energia elettrica netta

	Unità di misura	2018	2019	2020
Energia termoelettrica	migliaia di GJ	56.224	60.068	50.023
- di cui da ciclo combinato	migliaia di GJ	54.326	58.458	48.721
Energia rinnovabile	migliaia di GJ	14.696	17.156	17.797
- di cui energia idroelettrica	migliaia di GJ	11.106	11.503	11.524
- di cui energia eolica	migliaia di GJ	3.395	5.431	5.825
- di cui energia elettrica da altre fonti rinnovabili (fotovoltaico e biomasse)	migliaia di GJ	195	222	448
<b>Produzione totale*</b>	migliaia di GJ	<b>70.920</b>	<b>77.224</b>	<b>67.819</b>
Quota di energia prodotta da fonti rinnovabili	%	21%	22%	26%

\* Tutta l'energia elettrica prodotta netta è venduta a terzi.

## I TEMI MATERIALI E I PERIMETRI DI RIFERIMENTO

Nella seguente tabella sono presentate le tematiche materiali identificate da Edison S.p.A., correlate ai GRI Standards e alle Linee Guida GRI G4 Electric Utilities e Oil and Gas Sector Supplement rendicontati nel presente Rapporto. Per tali tematiche, nella colonna "Perimetro delle tematiche materiali" sono riportati i soggetti che possono generare un impatto rispetto ad ogni tematica, sia internamente, sia esternamente al Gruppo. Inoltre, nella colonna "Tipologia di impatto" viene anche indicato il ruolo di Edison S.p.A. in relazione all'impatto generato rispetto ad ogni tematica materiale.

Temati materiali	Perimetro delle tematiche materiali			Riconciliazione con i topic GRI
	Dove avviene l'impatto	Coinvolgimento di Edison	Stakeholder interessato	
Transizione energetica sostenibile	Gruppo Edison	Generato dal Gruppo Edison e direttamente connesso alle sue attività	Tutti	- GRI 302 Energia - GRI 305 Emissioni - OG 3 Energia - OG 6 Effluenti e rifiuti
Qualità del servizio e orientamento al cliente	Gruppo Edison	Generato dal Gruppo Edison e direttamente connesso alle sue attività	Clienti, Agenzie ed intermediari commerciali	- EU 27 Accesso - GRI 417 Marketing ed etichettatura
Creazione di valore per il territorio	Gruppo Edison	Generato dal Gruppo Edison e direttamente connesso alle sue attività	Tutti	N/A
Gestione responsabile della catena di fornitura	Gruppo Edison	Generato dal Gruppo Edison e direttamente connesso attraverso una relazione di business	Fornitori	- GRI 204 Pratiche di approvvigionamento - GRI 205 Anticorruzione
Occupabilità e impiegabilità	Gruppo Edison	Generato dal Gruppo Edison	Dipendenti e collaboratori, Organizzazioni sindacali	- GRI 404 Formazione e istruzione
Salute e sicurezza sul lavoro	Gruppo Edison	Generato dal Gruppo Edison	Dipendenti e collaboratori, Organizzazioni sindacali, Fornitori	- GRI 403 Salute e sicurezza sul lavoro
Pluralità e inclusione	Gruppo Edison	Generato dal Gruppo Edison	Dipendenti e collaboratori, Organizzazioni sindacali	- GRI 405 Diversità e pari opportunità - GRI 406: Non discriminazione
Comunità smart e propensione al futuro	Gruppo Edison	Generato dal Gruppo Edison	Territori, Clienti	N/A

## GRI CONTENT INDEX

Indicatori GRI	Descrizione indicatore	Riferimento pagina	Omissione
<b>GRI 102: GENERAL DISCLOSURES (2016)</b>			
<b>Profilo dell'organizzazione</b>			
102-1	Nome dell'organizzazione	67	
102-2	Attività, marchi, prodotti e servizi	4	
102-3	Luogo della sede principale	93	
102-4	Luogo delle attività	4, 8	
102-5	Proprietà e forma giuridica	4	
102-6	Mercati serviti	4, 8	
102-7	Dimensione dell'organizzazione	4, 26, 48-49	
102-8	Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori	26, 74-77	
102-9	Catena di fornitura	65-66, 69	
102-10	Modifiche significative all'organizzazione e alla sua catena di fornitura	65-66	
102-11	Principio prudenziale	19-24	
102-12	Iniziative esterne	13, 16	
102-13	Adesione ad associazioni	16-17, 50-51	
102-14	Dichiarazione di un alto dirigente		Relazione sulla Gestione
EU2	Produzione di energia netta	83	
EU3	Numero di clienti residenziali, industriali, istituzionali e commerciali	49	
OG1	Volume delle riserve stimate	82	
<b>Etica e integrità</b>			
102-16	Valori, principi, standard e norme di comportamento	18, 25-26, 64-65	
102-17	Meccanismi per ricercare consulenza e segnalare criticità relativamente a questioni etiche	18-19, 24-26, 64-65	
<b>Governance</b>			
102-18	Struttura della governance	18	Relazione sulla Gestione
102-26	Ruolo del massimo organo di governo nello stabilire finalità, valori, e strategie	18	Relazione sulla Gestione
102-32	Ruolo del massimo organo di governo nel reporting di sostenibilità	18	Relazione sulla Gestione
<b>Coinvolgimento degli stakeholder</b>			
102-40	Elenco dei gruppi di stakeholder	15-16	
102-41	Accordi di contrattazione collettiva	43, 80	
102-42	Individuazione e selezione degli stakeholder	15-17	
102-43	Modalità di coinvolgimento degli stakeholder	15-17, 37-38, 61-62	
102-44	Temi e criticità chiave sollevati	15-17	
<b>Pratiche di rendicontazione</b>			
102-45	Soggetti inclusi nel bilancio consolidato	67	
102-46	Definizione del contenuto del report e perimetri dei temi	9-11, 84	
102-47	Elenco dei temi materiali	9-11, 84	
102-48	Revisione delle informazioni	4	
102-49	Modifiche nella rendicontazione	67	
102-50	Periodo di rendicontazione	67	
102-51	Data del report più recente	67	
102-52	Periodicità della rendicontazione	67	

Indicatori GRI	Descrizione indicatore	Riferimento pagina	Omissione
102-53	Contatti per richiedere informazioni riguardanti il report	67	
102-54	Dichiarazione sulla rendicontazione in conformità ai GRI Standards	67	
102-55	Indice dei contenuti GRI	85-87	
102-56	Attestazione esterna	88-90	
<b>TOPIC SPECIFIC STANDARDS</b>			
<b>Gestione responsabile della catena di fornitura</b>			
<b>GRI-103: Modalità di gestione (2016)</b>			
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	10-11, 84	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	65-66	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	65-66	
<b>GRI-204: Pratiche di approvvigionamento (2016)</b>			
204-1	Percentuale di spesa sui fornitori locali	70	
<b>GRI-205: Anticorruzione (2016)</b>			
205-2	Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	71-73	
205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	26	
<b>Transizione energetica sostenibile</b>			
<b>GRI-103: Modalità di gestione (2016)</b>			
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	10-11, 84	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	28-31	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	28-31	
<b>GRI-302: Energia (2016)</b>			
302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	82	
302-5	Riduzione del fabbisogno energetico di prodotti e servizi	83	
<b>GRI-305: Emissioni (2016)</b>			
305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	83	
305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	83	
305-3	Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)	83	
305-4	Intensità delle emissioni di GHG	83	
305-7	Ossidi di azoto (NOx), ossidi di zolfo (SOx) e altre emissioni significative	83	
<b>GRI-G4 Oil and Gas Sector Supplement</b>			
OG3	Energia prodotta da fonti rinnovabili	82-83	
OG6	Volume di idrocarburi soggetti a flaring e venting	83	
<b>Salute e sicurezza sul lavoro</b>			
<b>GRI-103: Modalità di gestione (2016)</b>			
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	10-11, 84	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	22, 43-47	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	43-47	
<b>GRI-403: Salute e sicurezza sul lavoro (2018)</b>			
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	43-47	
403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	43-47	
403-3	Servizi di medicina del lavoro	43-47	
403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	43-47	
403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	43-47	



Indicatori GRI	Descrizione indicatore	Riferimento pagina	Omissione
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	43-47	
403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	43-47	
403-9	Infortuni sul lavoro	44-45,80-81	
<b>Occupabilità e impiegabilità</b>			
<b>GRI-103: Modalità di gestione (2016)</b>			
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	10-11, 84	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	22, 39-42	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	39-42	
<b>GRI-404: Formazione e istruzione (2016)</b>			
404-1	Ore medie di formazione annua per un dipendente	77-78	
404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	78-79	
<b>Pluralità e inclusione</b>			
<b>GRI-103: Modalità di gestione (2016)</b>			
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	10-11, 84	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	22, 38-39	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	38-39	
<b>GRI-405: Diversità e pari opportunità (2016)</b>			
405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	74-76	
<b>GRI-406: Non discriminazione (2016)</b>			
406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	39	
<b>Qualità del servizio e orientamento al cliente</b>			
<b>GRI-103: Modalità di gestione (2016)</b>			
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	10-11, 84	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	23, 50-53	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	50-53	
<b>GRI-417: Marketing ed etichettatura (2016)</b>			
417-3	Casi di non conformità riguardanti comunicazioni di marketing	52	
<b>GRI-G4 Electric Utilities Sector Supplement</b>			
EU 27	Disconnessioni di rete per mancato pagamento	69	
<b>Comunità smart e Propensione al futuro</b>			
<b>GRI-103: Modalità di gestione (2016)</b>			
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	10-11, 84	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	33, 56-58	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	33, 56-58	
<b>Creazione di valore per il territorio</b>			
<b>GRI-103: Modalità di gestione (2016)</b>			
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	10-11, 84	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	54-56	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	54-56	

# RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE INDIPENDENTE



KPMG S.p.A.  
Revisione e organizzazione contabile  
Via Vittor Pisani, 25  
20124 MILANO MI  
Telefono +39 02 6763.1  
Email [it-fmauditaly@kpmg.it](mailto:it-fmauditaly@kpmg.it)  
PEC [kpmgspa@pec.kpmg.it](mailto:kpmgspa@pec.kpmg.it)

## Relazione della società di revisione indipendente sulla dichiarazione consolidata di carattere non finanziario ai sensi dell'art. 3, comma 10, del D.Lgs. 30 dicembre 2016 n. 254 e dell'art. 5 del Regolamento Consob adottato con Delibera n. 20267 del 18 gennaio 2018

*Al Consiglio di Amministrazione della  
Edison S.p.A.*

Ai sensi dell'art. 3, comma 10, del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016 n. 254 (di seguito anche il "Decreto") e dell'art. 5 del Regolamento Consob adottato con Delibera n. 20267 del 18 gennaio 2018, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("limited assurance engagement") della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario della Edison S.p.A. e sue controllate (di seguito anche il "Gruppo") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020 predisposta ai sensi dell'art. 4 del Decreto e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 17 febbraio 2021 (di seguito anche la "DNF").

### *Responsabilità degli Amministratori e del Collegio Sindacale della Edison S.p.A. per la DNF*

Gli Amministratori sono responsabili per la redazione della DNF in conformità a quanto richiesto dagli artt. 3 e 4 del Decreto e ai "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" definiti dal GRI - Global Reporting Initiative ("GRI Standards"), da essi individuato come standard di rendicontazione.

Gli Amministratori sono altresì responsabili, nei termini previsti dalla legge, per quella parte del controllo interno da essi ritenuta necessaria al fine di consentire la redazione di una DNF che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Gli Amministratori sono responsabili inoltre per l'individuazione del contenuto della DNF, nell'ambito dei temi menzionati nell'art. 3, comma 1, del Decreto, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo e nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività del Gruppo, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dallo stesso prodotti.

KPMG S.p.A. è una società per azioni di diritto italiano e fa parte del network KPMG di entità indipendenti affiliate a KPMG International Limited, società di diritto inglese.

Ancona Bari Bergamo  
Bologna Bolzano Brescia  
Catania Como Firenze Genova  
Lecce Milano Napoli Novara  
Padova Palermo Parma Perugia  
Pescara Roma Torino Treviso  
Tirreno Varese Verona

Società per azioni  
Capitale sociale  
Euro 10.416.000,00 i.v.  
Registro Imprese Milano Monza Brianza Lodi  
e Codice Fiscale N. 00709500159  
R.E.A. Milano N. 512667  
Partita IVA 0376600159  
VAT number IT00709500159  
Sede legale: Via Vittor Pisani, 25  
20134 Milano MI ITALIA



Gli Amministratori sono infine responsabili per la definizione del modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, nonché, con riferimento ai temi individuati e riportati nella DNF, per le politiche praticate dal Gruppo e per l'individuazione e la gestione dei rischi generati o subiti dallo stesso.

Il Collegio Sindacale ha la responsabilità della vigilanza, nei termini previsti dalla legge, sull'osservanza delle disposizioni stabilite nel Decreto.

#### *Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità*

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza dell'*International Code of Ethics for Professional Accountants (including International Independence Standards)* (IESBA Code) emesso dall'*International Ethics Standards Board for Accountants*, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale. La nostra società di revisione applica l'*International Standard on Quality Control 1 (ISQC Italia 1)* e, di conseguenza, mantiene un sistema di controllo qualità che include direttive e procedure documentate sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e dei regolamenti applicabili.

#### *Responsabilità della società di revisione*

E' nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità della DNF rispetto a quanto richiesto dal Decreto e dai GRI Standards. Il nostro lavoro è stato svolto secondo quanto previsto dal principio "*International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information*" (di seguito anche "*ISAE 3000 Revised*"), emanato dall'*International Auditing and Assurance Standards Board* per gli incarichi di *limited assurance*. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che la DNF non contenga errori significativi. Pertanto, il nostro esame ha comportato un'estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l'*ISAE 3000 Revised* ("*reasonable assurance engagement*") e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.

Le procedure svolte sulla DNF si sono basate sul nostro giudizio professionale e hanno compreso colloqui, prevalentemente con il personale della Edison S.p.A e sue controllate responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nella DNF, nonché analisi di documenti, ricalcoli e altre procedure volte all'acquisizione di evidenze ritenute utili.

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure

- 1 Analisi dei temi rilevanti in relazione alle attività e alle caratteristiche del Gruppo rendicontati nella DNF, al fine di valutare la ragionevolezza del processo di selezione seguito alla luce di quanto previsto dall'art. 3 del Decreto e tenendo presente lo standard di rendicontazione utilizzato.
- 2 Analisi e valutazione dei criteri di identificazione del perimetro di consolidamento, al fine di riscontrarne la conformità a quanto previsto dal Decreto.
- 3 Comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario inclusi nella DNF e i dati e le informazioni inclusi nel bilancio consolidato del Gruppo.



Gruppo Edison  
Relazione della società di revisione  
31 dicembre 2020

#### 4 Comprensione dei seguenti aspetti:

- modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, con riferimento alla gestione dei temi indicati nell'art. 3 del Decreto;
- politiche praticate dall'impresa connesse ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto, risultati conseguiti e relativi indicatori fondamentali di prestazione;
- principali rischi, generati o subiti, connessi ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto.

Relativamente a tali aspetti sono stati effettuati inoltre i riscontri con le informazioni contenute nella DNF ed effettuate le verifiche descritte nel successivo punto 5, lettera a).

#### 5 Comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nella DNF.

In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione della Edison S.p.A., di Fenice Qualità per l'ambiente S.p.A. e di Edison Stoccaggio S.p.A. e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione della DNF.

Inoltre, per le informazioni significative, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo abbiamo effettuato le seguenti procedure:

- a livello di capogruppo e società controllate:
  - a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella DNF, e in particolare al modello aziendale, alle politiche praticate e ai principali rischi, abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
  - b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati.
- Per i seguenti siti, Altomonte (CS), Collalto (Susegana, TV), che abbiamo selezionato sulla base delle loro attività, del loro contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato e della loro ubicazione, abbiamo effettuato visite in loco nel corso delle quali ci siamo confrontati con i responsabili e abbiamo acquisito riscontri documentali circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

#### Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la dichiarazione consolidata di carattere non finanziario del Gruppo Edison relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dagli artt. 3 e 4 del Decreto e ai "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" definiti dal GRI - Global Reporting Initiative ("GRI Standards").



Gruppo Edison  
Relazione della società di revisione  
31 dicembre 2020

#### **Altri aspetti**

Le dichiarazioni consolidate di carattere non finanziario per gli esercizi chiusi al 31 dicembre 2019 e 31 dicembre 2018, i cui dati sono presentati a fini comparativi, sono state sottoposte a un esame limitato da parte di un altro revisore che, rispettivamente in data 26 febbraio 2020 e in data 20 febbraio 2019, ha espresso su tali dichiarazioni una conclusione senza rilievi.

Milano, 25 febbraio 2021

KPMG S.p.A.

Umberto Scaccabarozzi  
Socio

Il documento è disponibile anche  
sul sito Internet [www.edison.it](http://www.edison.it)

Coordinamento editoriale  
Relazioni Esterne e Comunicazione Edison

Progetto grafico  
In Pagina, Saronno (VA)

Fotografie  
[www.edisonmediacenter.edison.it](http://www.edisonmediacenter.edison.it)

Foto di copertina  
Visione notturna della centrale idroelettrica  
Angelo Bertini di Paderno d'Adda.  
Foto di Renato Cerisola.

Stampa  
Faenza Printing Industries Srl, Milano

Milano, marzo 2021

Questa pubblicazione è stata realizzata utilizzando carta ecologica, a basso impatto ambientale.



**Edison Spa**

Foro Buonaparte, 31  
20121 Milano

Capitale Soc. euro 5.377.000.671,00 i.v.

Reg. Imprese di Milano - Monza - Brianza - Lodi e C.F. 06722600019

Partita IVA 08263330014

REA di Milano 1698754

[edison@pec.edison.it](mailto:edison@pec.edison.it)

