

Informativa annuale sulla Parità di Genere – anno 2025

Tale informativa è resa ai sensi dell'art. 3 del DM. 29/04/2022.

Il Gruppo Hera è una delle principali *multiutility* italiane, che si posiziona tra i primi operatori a livello nazionale in tutti i settori in cui opera. Sul mercato delle società quotate, si distingue come il primo operatore nel settore ambientale per quantità di rifiuti trattati, il secondo nel ciclo idrico per volumi di acqua erogata e il terzo nella vendita di gas ed energia elettrica per numero di clienti

La strategia si basa su una **crescita industriale sostenibile** come condizione irrinunciabile per poter continuare a distribuire valore ai territori in cui opera, anticipare e mitigare i rischi che saranno da affrontare e porre il modello di economia circolare come riferimento per disegnare i business del futuro. **Strategia multi-business sostenibile, coinvolgimento degli stakeholder, valori etici e leadership** sono i suoi elementi distintivi.

Il Gruppo vuole essere “**attivatore del futuro**” attraverso il continuo sviluppo di un originale modello di impresa capace di innovazione e di forte radicamento territoriale, nel rispetto dell'ambiente e con l'obiettivo di creazione del “**valore condiviso**”: una prospettiva che coniuga il successo aziendale con i benefici per il territorio in cui opera.

Adotta **modelli organizzativi resilienti e flessibili**, che tengono conto sia delle esigenze operative che di quelle sociali, mettendo al centro delle proprie attività il **coinvolgimento concreto delle persone**.

A dimostrazione concreta di questo impegno verso l'innovazione, la sostenibilità e il coinvolgimento delle persone, il Gruppo Hera si impegna costantemente nel creare una **cultura aziendale inclusiva e attenta alle persone** e ha ottenuto, nel 2025, la **certificazione per la parità di genere** per le proprie 11 maggiori società: una ulteriore conferma dei risultati raggiunti in questo ambito.

Le società oggetto della certificazione afferiscono ai seguenti codici ATECO:

- 35: “Produzione, trasmissione, distribuzione di energia”;
- 36: “Raccolta, trattamento e fornitura di acqua”;
- 38.1: “Raccolta dei rifiuti”;
- 38.21.09: “Trattamento e smaltimento di altri rifiuti non pericolosi”;
- 43: “Costruzione, installazione, completamento, manutenzione edifici, installazione di impianti”;
- 61: “Telecomunicazioni”;
- 71: “Attività legate all'architettura e ingegneria: progettazione, collaudi, analisi materiali”.

Fin dalle sue origini il Gruppo ha infatti promosso **iniziative finalizzate alla parità di genere**: nell'ambito della selezione e assunzione, della gestione della carriera, degli sviluppi retributivi, delle politiche di welfare e conciliazione, dei progetti di sensibilizzazione e comunicazione, per favorire una cultura aziendale inclusiva e libera da stereotipi e pregiudizi.

Il **sistema Uni/PdR 125: 2022** certifica un percorso avviato da tempo, che ha visto tra le tappe più significative la sottoscrizione della Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro, lanciata in Italia nel 2009, e la costituzione nel 2011 di un gruppo di lavoro di Diversity Management, composto da colleghi e colleghe di diverse funzioni dell'azienda, e si affianca alla nostra presenza ormai costante nel *Bloomberg Gender Equality Index* e ai primi posti a livello mondiale nel *Refinitiv Global Diversity & Inclusion Index*.

L'introduzione del sistema di gestione per la parità di genere, secondo la prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, prevede la misurazione, rendicontazione e valutazione di un insieme di indicatori distribuiti in sei aree - cultura e strategia, governance, processi HR, opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda, equità remunerativa per genere, tutela della genitorialità e conciliazione vita/lavoro - con l'obiettivo di colmare i gap eventualmente esistenti e produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo, grazie a un piano strategico dedicato. Oltre alla definizione delle azioni stabilite all'interno del processo di gestione UNI/PdR 125:2022, il Consiglio di Amministrazione del Gruppo Hera, nella seduta del 8 novembre 2023, ha approvato la **Politica per la parità di genere** (allegato: *Politica per la parità di genere*) che definisce l'impegno dell'azienda per la parità di genere, per garantire pari opportunità sul luogo di lavoro nello specifico in termini di:

- Gestire i processi di sviluppo delle persone nel rispetto dei principi di equità di genere;
- Favorire modalità di lavoro utili ad una migliore integrazione tra vita privata e vita lavorativa e garantire il benessere e la realizzazione delle persone;
- Sviluppare una cultura della genitorialità indipendente dal genere;
- Sostenere una cultura aziendale improntata al rispetto, alla tutela della dignità della persona;
- Prestare attenzione, anche nelle attività di marketing e comunicazione verso l'esterno, affinché siano evitati stereotipi e promuovere la visibilità del contributo femminile al mondo del lavoro.

La responsabilità della continua ed efficace attuazione della politica è affidata al **Comitato Guida** per la parità di genere che, oltre ad indirizzare le azioni e i monitoraggi relativi alle aree del sistema di gestione conforme alla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, partecipa al Riesame di Gruppo specifico.

Di seguito i risultati ottenuti dalla rilevazione dei dati al 31/12/2024; il vincolo per l'ottenimento è il superamento del 60% dello scoring totale per tutte le Legal Entity che compongono il perimetro di certificazione:

HERA SPA	HERAMBIENTE	HERA COMM	HERATECH	INRETE	ACANTHO	HASI	ACEGASAPSAMGA	HERA LUCE	HSE	MARCHE MULTISERVIZI
87	82	73	78	78	66	73	72	78	72	79

La prima certificazione è stata conseguita a fine 2023 con l'emissione del primo certificato di Gruppo UNI/PdR 125:2022 da parte di Bureau Veritas in data 27 dicembre 2023. Nel 2025 è stata superata positivamente la seconda verifica di rinnovo da parte dell'organismo di certificazione. L'ottenimento della certificazione ha consolidato l'impegno dell'intero Gruppo verso la parità di genere, promuovendo la misurazione periodica di indicatori quantitativi e favorendo un percorso di miglioramento continuo.

Infine, si allegano alla presente i Rapporti Biennali sulla Situazione del Personale (ex art. 46 Dlgs 198/2006 e L. 162/2021).