

Edizione 2025

Bilancio di Sostenibilità



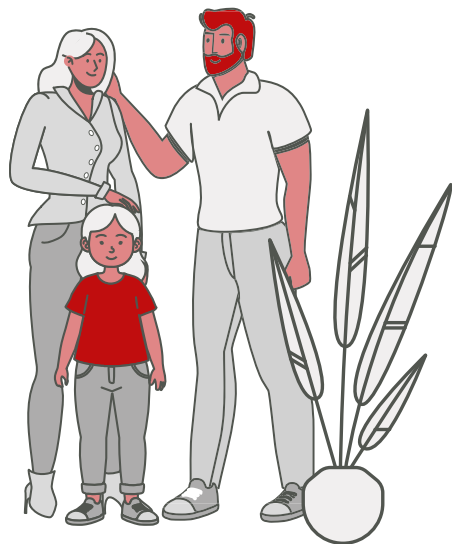
Assicoop Bologna Metropolitana

Sommario

1. Identità e storia	5
1.1 Compagine sociale	5
2 Governance e cariche sociali	11
2.1 La governance di Assicoop Bologna Metropolitana	11
2.2 Le cariche sociali	12
2.3 Integrità e rigore nella condotta aziendale	14
3. Performance economica	17
3.1 Tutela della solidità e redditività aziendale	17
3.2 Il comparto assicurativo	18
4. Forza lavoro propria	21
4.1 Le persone di Assicoop	21
4.2 Valorizzazione dei collaboratori	23
4.3 Qualità della vita in azienda	25
4.4 Formazione e sviluppo professionale	27
4.5 Salute e sicurezza	28
5. Soluzioni innovative per la clientela	31
5.1 Qualità del servizio	31
5.2 Innovazione del modello di servizio	32
5.3 Relazione della retedistributiva con la Compagnia	33
6. Sostegno e collaborazione per il territorio	35
6.1 Relazione con la comunità	35
6.2 I partner per la creazione di valore	38
7. Cambiamento climatico e uso delle risorse	39
7.1 Tutela dell’ambiente	39
7.2 I consumi di energia e gli impatti ambientali	40
Indice dei contenuti GRI Assicoop Bologna Metropolitana	43

GRI 2-1

1. Identità e storia



1.1 Compagine sociale

Assicoop Bologna Metropolitana S.p.A. è una società per azioni a titolarità privata che opera in Italia con sede legale a Bologna in Via Angelo Finelli, 8 - 40126 Bologna. Fanno parte della compagine sociale di Assicoop Bologna Metropolitana, direttamente o attraverso società derivate, oltre al **Gruppo Unipol**, i tre maggiori sindacati dei lavoratori dipendenti (**CGIL, CISL e UIL**), le associazioni di rappresentanza delle professioni e del lavoro autonomo (**CNA, CIA, Confesercenti**), la **LegaCoop di Bologna** e la **LegaCoop Imola**, la **Cooperativa edificatrice Ansaloni**.

Struttura dell'azionariato: quote detenute da ciascun azionista	
Unipol Finance Spa	49,19%
Asscooper Cons. coop. a r.l.	14,36%
Gruppo Società Artigianato S.r.l. (CNA)	1,90%
Cisocc s.c. a r. l	0,75%
C.I.A. Agricoltori Italiani Emilia Centro	0,70%
Venere S.r.l. (UIL)	0,10%
Società Centro Servizi S.r.l. (CISL)	0,07%
Parfinco S.p.A. (LEGACOOP)	16,98%
Pegaso Finanziaria S.p.A.	13,02%
Coop Edificatrice Ansaloni Soc. Coop	1,40%
CNA Servizi Imola s.c. a r.l.	0,75%
Ergon S.r.l (CGIL)	0,70%
Ces. Conf. 2 S.r.l. (CONFESERCENTI)	0,07%
CISL	0,01%

1970

Assicoop
– Società a
responsabilità
limitata

Anni
'80

Si investe sulla
rete di vendita,
specializzandosi
nel retail

1992

Fusione con la
società La Sicura
S.r.l., agenzia
assicurativa di
CNA di Bologna:
Assicoop
assume la
denominazione
sociale di
"Assicoop Sicura

Dagli anni '70 agli anni '80

Il 20 luglio 1970, su iniziativa di Federcoop Bologna, nasce "Assicoop – Società a responsabilità limitata", con gli obiettivi di garantire l'attività assicurativa diretta alle cooperative e ampliare il mercato al di fuori del mondo cooperativo, soprattutto per il canale Grandi Clienti.

Il 1° aprile 1971 apre la prima agenzia in via Indipendenza n.42. Alla fine del decennio si completano le acquisizioni di importanti portafogli da agenzie private di Crevalcore e Borgo Panigale, aprono nuove agenzie e aumentano i dipendenti.

Negli anni '80 viene ripensata la struttura organizzativa: il territorio è raggruppato per zone, viene introdotta la figura del responsabile, si individua nelle agenzie di provincia un portafoglio Grandi Clienti e ci si specializza in particolare nel rapporto con enti pubblici, aziende del terziario e industriali. Sul finire degli anni '80 si investe sulla rete di vendita, specializzandosi nel retail. Nell'aprile 1984 da uno scorporo di portafoglio da Assicoop Bologna nasce a Imola Asscooper come agenzia Unipol. Asscooper nasce nel 1983 da varie cooperative Imolesi e nelle sue possibili aree di intervento c'è quella di "svolgere attività di consulenza nel settore finanziario assicurativo a favore delle Cooperative socie, nonché gestire una o più agenzie ...".

Dagli anni '90 al primo decennio del 2000

Una nuova riorganizzazione caratterizza le Agenzie nei primi anni 90, che ha come risultato l'introduzione del sistema delle subagenzie gestite da personale non dipendente.

Il 14 settembre 1992, avviene la fusione per incorporazione della società La Sicura S.r.l., agenzia assicurativa di CNA di Bologna: Assicoop assume la denominazione sociale di "Assicoop Sicura". Nel 1999, nasce Assicoop Imola S.p.A. per iniziativa di Asscooper e dell'allora UnipolSai Assicurazioni S.p.A. (allora Unipol Assicurazioni) con avvio della propria attività dal 1° gennaio 2000. La base sociale dell'agenzia di Imola si allarga con l'ingresso di nuovi soci (Cisocc, CNA, Nuova Agricoltura e UIL).

Nel 2004 l'Assicoop di Bologna viene trasformata in S.p.A. Nel 2006 La Cisl fa il suo ingresso fra i soci di Assicoop Imola. Termina il processo di ristrutturazione e ammodernamento di tutti i punti vendita e insieme ad Assicoop Ravenna e Assicoop Romagna, si dà avvio ad un progetto di collaborazione attraverso gruppi di lavoro interaziendali.

A fine dicembre 2008 entrano nuovi soci in Assicoop Bologna: Confesercenti, Cisl e UIL tramite, rispettivamente, le società Ces.Conf, S.C.S. e Venere S.r.l.

Dal 2010 al 2024

Tra il 2010 e il 2012 Assicoop Imola riorganizza la gestione dei punti vendita sotto molteplici aspetti: gestione in appalto, affidamento dell'attività commerciale a subagenti/produttori, supporto gestionale. Il processo prevede anche l'incorporazione di una delle due agenzie ex Aurora presenti sul territorio imolese.

Nel corso del 2017 si avvia il processo di unificazione tra le Assicoop di Bologna e Imola che culmina il 1° luglio con la nascita di Assicoop Bologna Metropolitana, aumentando i punti vendita e i servizi offerti al cliente.

La nuova realtà societaria ha negli anni seguenti perfezionato il consolidamento organizzativo ed ha perseguito finalità di presidio del territorio e sostegno gestionale, di valorizzazione delle azioni per obiettivo, di diffusione dei nuovi modelli di comunicazione e proposta digitale, di allargamento dei settori di business alle nuove aree Beyond insurance. Superata con l'impegno delle proprie Risorse e l'utilizzo degli strumenti digitali l'emergenza pandemica, si sono rilanciate le attività con rinnovato impegno e con progressivi correttivi di assetto organizzativo, in coerenza con le strategie di Compagnia, al fine di cogliere le opportunità e le nuove esigenze di un mutato contesto sociale ed economico. Nel 2021 Assicoop Bologna Metropolitana ha raggiunto un traguardo importante e prestigioso: 50 anni di attività sul Territorio come leader di mercato per l'allora UnipolSai nella sua attività di intermediazione assicurativa, garantendo affidabilità, trasparenza, correttezza e capacità di ascolto. È stata occasione per ribadire l'impegno nella nuova dimensione digitale e multicanale e nella sfida della sostenibilità: in tale occasione Assicoop Bologna Metropolitana ha donato 500 alberi al Territorio metropolitano, piantati in accordo con le Istituzioni, in due realtà del comprensorio bolognese ed imolese. Negli anni seguenti Assicoop Bologna Metropolitana ha costantemente razionalizzato ed adeguato il proprio assetto organizzativo onde cogliere le opportunità e le sfide di omnicanalità e di diversificazione del business in coerenza e attuazione del piano industriale del Gruppo.

Dal 2025

In data 19 novembre 2025 a seguito di operazione di acquisizione controllo da parte di Unipol Finance S.p.A., di Pegaso Finanziaria S.p.A., si concretizza l'ingresso di Assicoop Bologna Metropolitana SpA nel perimetro del Gruppo Unipol.

Al fine di garantire la coerenza complessiva del sistema di governo, Assicoop Bologna Metropolitana Spa, nel rispetto del quadro normativo e della regolamentazione di settore in cui opera, procede con l'adeguare i propri presidi di governo societario stabilendo modalità di raccordo con gli organi, le strutture e le funzioni aziendali, di Unipol Gruppo SpA.

Processo di
unificazione
tra le Assicoop
di Bologna
e Imola che
culmina con
la nascita
di Assicoop
Bologna
Metropolitana

50 anni di
Assicoop
Bologna
Metropolitana

Ingresso di
Assicoop
Bologna
Metropolitana
SpA nel
perimetro del
Gruppo Unipol

2017

2021

2025

Le direttrici di Assicoop Bologna Metropolitana

Il percorso di Assicoop Bologna Metropolitana parte dalla valorizzazione delle proprie persone e delle loro capacità professionali assicurative e finanziarie e si sviluppa su sei direttrici prioritarie:

Digitale:

Attraverso un approccio omnicanale si impegna per offrire ai clienti un'esperienza costante e coerente attraverso strumenti digitali e fisici, garantendo una continua e rapida evoluzione, ed elevati standard qualitativi e di soddisfazione della clientela.

Ricambio generazionale:

Attraverso la valorizzazione e la formazione dei giovani già presenti in azienda e al ricambio generazionale, Assicoop Bologna Metropolitana pone attenzione sempre più all'innovazione della propria struttura e dei propri processi, facendo proprie nuove modalità di linguaggio e comunicazione.

Formazione:

Attraverso la formazione continua, multidisciplinare ed integrata, in coerenza con le politiche di Gruppo, Assicoop Bologna Metropolitana garantisce alle proprie persone attenzione e crescita professionale, a partire dalle sollecitazioni e dai fabbisogni interni, oltre che dalle evoluzioni del contesto esterno.

Beyond:

Attraverso l'allargamento dei settori di business alle nuove aree Beyond insurance, offerti da Unipol, opera per finalizzare le politiche industriali del Gruppo e per garantire una presenza adeguata nei nuovi mercati ed il conseguente mantenimento di redditività aziendale.

Risorse umane:

Attraverso un presidio ed una politica attiva dedicata alle esigenze di inserimento e follow up delle proprie Risorse valorizza la risorsa principale dell'azienda, le proprie Persone.

Garantendo affidabilità, trasparenza, correttezza e capacità di ascolto in ogni fase del lavoro, Assicoop Bologna Metropolitana si prepara alle nuove sfide: innovazione tecnologica, valorizzazione delle proprie Risorse, sostenibilità e riqualificazione ambientale.

Sostenibilità:

Attraverso un presidio specifico e un rinnovato impegno, persegue l'obiettivo di implementazione delle direttrici ESG, la certificazione degli impegni in Bilancio e la formazione e sensibilizzazione delle risorse Assicoop per finalizzare il programma di Unipol rivolto alle agenzie nell'ambito della Sostenibilità.

✓ In tale ambito Assicoop Bologna Metropolitana ha effettuato anche nel 2025, sulla base dei dati del 2024, tramite l'utilizzo della piattaforma **Synesgy, una autovalutazione per misurare l'impatto ambientale, sociale e di governance**. Synesgy è la piattaforma digitale e globale, nata dall'alleanza tra CRIF, CRIBIS e una rete di partner strategici worldwide, per raccogliere e gestire informazioni sulla sostenibilità delle aziende. Grazie ad un questionario in linea con le normative internazionali come l'Agenda ONU 2030, lo United Global Compact e la EU Taxonomy, la piattaforma Synesgy consente di **valutare la propria sostenibilità e verificare le performance ESG dei propri clienti e fornitori**. La valutazione finale di Synesgy fornisce uno score e un attestato scaricabili direttamente dalla piattaforma, al fine di ottenere una valutazione di sostenibilità, responsabilità e trasparenza. La performance ESG è valutata attraverso un punteggio complessivo, scomposto in tutte e cinque le macrosezioni che compongono il questionario. L'azienda ha poi a disposizione il piano d'azione Synesgy che evidenzia le aree da sviluppare per incrementare il proprio livello di sostenibilità.

GRI 2-14

GRI 2-17

ESRS 2 GOV-2

2

2 Governance e cariche sociali

2.1 La governance di Assicoop Bologna Metropolitana

La mission di Assicoop è la creazione di valore per tutti i soggetti direttamente coinvolti nelle attività sociali: azionisti/soci, clienti e dipendenti. Tale obiettivo è perseguito attraverso l'offerta di beni, servizi e soluzioni che Assicoop ritiene essere in linea con le esigenze del mercato.

La struttura di governo societario è articolata su un modello organizzativo tradizionale e si compone dei seguenti organi:

- Assemblea degli azionisti/soci, organo che rappresenta l'interesse della generalità della compagine sociale e che ha il compito di prendere le decisioni più rilevanti per la vita della società, nominando il Consiglio di amministrazione, approvando il bilancio e modificando lo statuto;
- Consiglio di Amministrazione, che opera per il tramite degli amministratori delegati;
- Collegio Sindacale;
- Società di Revisione EY Spa (incaricata dall'Assemblea dei Soci il 17/12/2025)

Il Consiglio di Amministrazione riveste un ruolo centrale nell'ambito dell'organizzazione aziendale. Ad esso fanno capo le funzioni e le responsabilità degli

indirizzi strategici ed organizzativi e detiene, entro l'ambito dell'oggetto sociale, tutti i poteri che per legge o per Statuto non siano espressamente riservati all'assemblea e ciò al fine di provvedere all'amministrazione ordinaria e straordinaria della società.

In coerenza con il programma di estensione aziendale del percorso sulle tematiche della sostenibilità e del quadro normativo ESG, è stata programmata e strutturata nel 2024 la formazione ed informazione di tutte le risorse aziendali, effettuata poi nel 2025, tramite FAD, Videopillole e Webinar, sulla Vision ESG delle Assicoop. Il Consiglio di amministrazione nel maggio 2024 ha deliberato il Piano strategico ESG, valido per il triennio 2024-2026, rivolto agli ambiti ed indicatori valutati come pertinenti all'attività di Assicoop in termini di: Ambiente, Società e Governance. Per il 2025 l'obiettivo è quello di miglioramento e non ancora di misurazione dei KPI in funzione di obiettivi prefissati, ma sono state condivise le linee di intervento e iniziate le implementazioni delle azioni da Piano ESG all'interno delle singole realtà aziendali del sistema Assicoop.



ESRS 2 GOV-1

GRI 2-9

GRI 2-11

GRI 405-1

GRI 2-10

2.2 Le cariche sociali

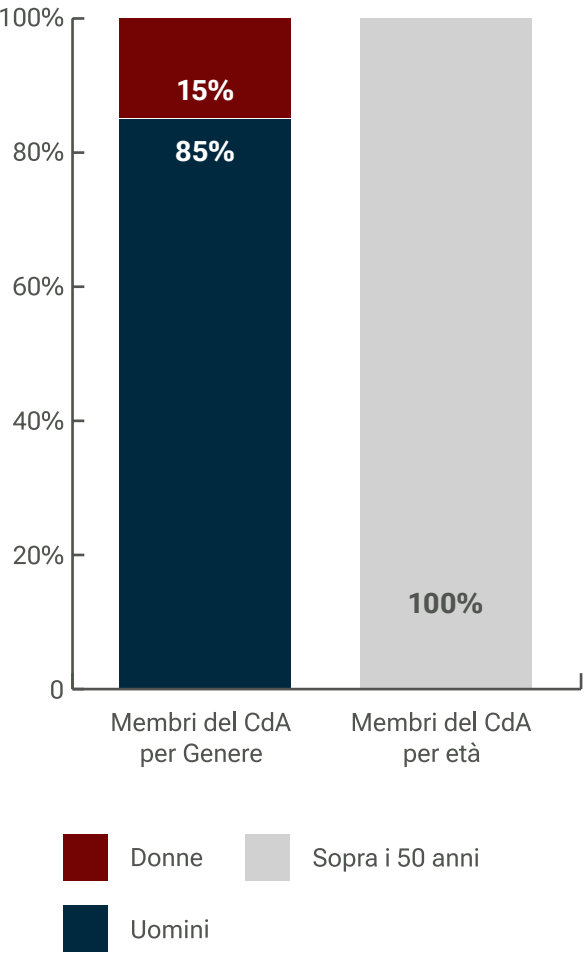
Il Consiglio di amministrazione è composto da 13 membri. In conformità allo Statuto, questi membri includono un Presidente, un Vicepresidente e un Amministratore Delegato. Il Presidente, il quale ricopre anche il ruolo di Presidente di Legacoop Bologna, assume il ruolo di rappresentante legale, il Vicepresidente agisce in sua vece in caso di assenza o impedimento e l'Amministratore Delegato è investito dei poteri di rappresentanza aziendale. Non sono previsti comitati all'interno del Consiglio di amministrazione.

Il Collegio Sindacale svolge un ruolo di vigilanza per garantire il rispetto della legge, dello Statuto sociale e dei principi di corretta amministrazione. Il Collegio Sindacale esprime i propri membri con elezione dall'Assemblea dei Soci e sono individuati secondo le regole stabilite nel Patto tra i Soci territoriali, restando in carica per tre esercizi. Il Collegio Sindacale è composto da 3 membri effettivi e 2 supplenti ed esercita l'attività di vigilanza ex articolo 2403 cc e di revisione ex articolo 2409 bis cc - sino al 01/12/2025, successivamente a tale data l'attività di revisione ex articolo 2409 bis cc è esercitata dalla società di revisione EY Spa. Il mandato dei membri del CdA ha una durata di tre anni. Dei tredici membri, tre sono esecutivi e dieci sono non esecutivi. Inoltre, 11 membri sono di genere maschile e 2 di genere femminile; in termini di età, tutti hanno un'età superiore ai 50 anni. I membri del CdA agiscono come rappresentanti dei Soci di Assicoop.

Per quanto riguarda le deleghe ESG si fa riferimento alla presidente Rita Ghedini.

I principali stakeholder con cui si ha un'interfaccia sono: Unipol (Unipol Finance), Cooperazione e Legacoop (Asscooper, Pegaso, Parfinco), Sindacati (Cisl, UIL, CGIL, tramite Società Servizi) e Associazioni commercio e artigianato e agricoltura (CNA, Confesercenti, C.I.A. Agricoltori Italiani Emilia Centro).

La policy di nomina e selezione dei membri del CdA e la nomina alla carica di Presidente e Vicepresidente sono regolati da un accordo tra i soci territoriali (ad eccezione di Unipol) sottoscritto in occasione della fusione per incorporazione di Assicoop Imola in Assicoop Bologna a decorrere dal 2017. La formazione in materia di ESG è stata erogata a tutti i Consiglieri e componenti del Collegio Sindacale.



ESRS G1-1

GRI 3-3

ESRS G1-1

GRI 2-26

2.3 Integrità e rigore nella condotta aziendale

L'impianto valoriale rappresenta una guida per i comportamenti, le azioni e le relazioni e un punto di riferimento imprescindibile per promuovere sensibilità etica e comportamenti responsabili e coerenti verso tutti gli stakeholder. A partire dall'adozione della Carta dei Valori e del Codice Etico del Gruppo Unipol, Assicoop fa propri i valori rappresentativi di un modello di servizio affidabile, trasparente e corretto, che valorizza le risorse e

promuove la capacità di ascoltare e di soddisfare le esigenze dei clienti. In coerenza con le proprie politiche aziendali, ravvivando nella correttezza e trasparenza, dei valori da perseguire nella conduzione di tutte le attività, è stato predisposto da ogni Assicoop un "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" che, oltre a rappresentare la volontà di adeguarsi alle normative del D.lgs. 231/2001, costituisce un efficace sistema di informazione e sensibilizzazione di tutti gli operatori.

Il sistema valoriale Unipol



Accessibilità

Rappresenta l'impegno ad essere un interlocutore.



Responsabilità

È l'impegno di farsi carico, individualmente e collettivamente, delle conseguenze delle proprie azioni con serietà, trasparenza e rettitudine, senza tradire il rapporto di fiducia accordato.

Lungimiranza

È l'impegno a sviluppare il disegno strategico e i processi organizzativi in modo da garantire una continuità di gestione efficiente e profittevole dell'impresa, che escluda ogni forma di dispersione e spreco delle risorse, in un'ottica di sostenibilità nel lungo periodo; la lungimiranza favorisce l'attitudine a interpretare correttamente i segnali del mercato anticipandone le tendenze, generando continuità nei risultati e sviluppo dei profitti in un'ottica di sostenibilità "allargata", che sappia coniugare, e nello stesso tempo contribuisca a migliorare, esigenze ambientali, economiche e sociali per permettere all'impresa di progredire nel lungo periodo.



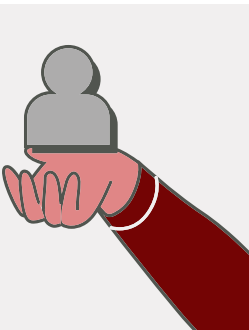
Solidarietà

Vuol dire impegnarsi a promuovere una cultura che tuteli l'esistenza e il benessere delle persone, delle famiglie e delle imprese. Significa anche impegnarsi a riconoscere il sostegno e la collaborazione reciproca come elementi portanti per garantire all'azienda efficienza e sviluppo.



Rispetto

Si intende l'impegno a considerare le persone come parte di una relazione sociale stabile che attribuisce dignità, favorendo e sostenendo l'ascolto.



Assicoop Bologna Metropolitana è dotata di un MOG (Modello di Organizzazione e Gestione) i cui elementi costitutivi sono il sistema di controllo interno, le procedure ed i protocolli adottati dalla Società, l'insieme delle procure e delle deleghe esistenti ed il sistema sanzionatorio e disciplinare. Rimane inoltre parte integrante del MOG anche il Codice Etico adottato che si ispira al Codice Etico ed alla Carta dei Valori del Gruppo Unipol.

Whistleblowing

Assicoop Bologna Metropolitana, in linea con la normativa emanata in materia di whistleblowing a livello europeo e nazionale (da ultimo il D. Lgs. 15 marzo 2023 n. 24, che recepisce nell'ordinamento italiano la Direttiva (UE) 2019/1937), ha adottato un sistema interno per la segnalazione delle violazioni che ha l'obiettivo di salvaguardare la riservatezza dell'identità del segnalante e tutelarla da condotte ritorsive conseguenti alla segnalazione. Con il termine whistleblower (dall'inglese: to blow the whistle - soffiare il fischietto) si fa generalmente riferimento alla persona (segnalante) che, venuta a conoscenza di atti o fatti potenzialmente illeciti nel proprio contesto lavorativo, decide di denunciarli servendosi di canali interni riservati e indipendenti, appositamente previsti dall'azienda.

Ai sensi della Procedura, Assicoop Bologna Metropolitana ha istituito un proprio canale dedicato, attraverso il quale è possibile segnalare comportamenti, atti od omissioni – compresi i fondati sospetti – di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo e che ritiene possano costituire una violazione delle norme disciplinanti l'attività svolta dalla Società. Il sistema di segnalazione è formalizzato in una Procedura dove sono indicati chi è la struttura preposta alla ricezione e alla gestione delle segnalazioni, i mezzi attraverso cui le stesse possono essere trasmesse, nonché il processo di gestione delle segnalazioni ricevute.

ESRS G1-4

GRI 2-27

Non sono stati rilevati casi di non conformità nel 2025.

ESRS G1-4

GRI 205-3

Non sono stati riscontrati incidenti di corruzione durante il periodo di rendicontazione.

Numero casi significativi di non conformità a leggi e regolamenti durante il periodo di rendicontazione:	2024	2025
i. i casi in cui ha dovuto pagare sanzioni pecuniarie	0	0
ii. i casi in cui è incorsa in sanzioni non pecuniarie	0	0

Numero sanzioni per casi di non conformità a leggi e regolamenti pagate durante il periodo di rendicontazione:	2024	2025
i. sanzioni per casi di non conformità a leggi e regolamenti verificatisi nell'attuale periodo di rendicontazione	0	0
ii. Sanzioni per casi di non conformità a leggi e regolamenti verificatisi nei precedenti periodi di rendicontazione	0	0

Valore monetario delle sanzioni per casi di non conformità a leggi e regolamenti pagate durante il periodo di rendicontazione (euro)	2024	2025
i. sanzioni per casi di non conformità a leggi e regolamenti verificatisi nell'attuale periodo di rendicontazione	0	0
ii. Sanzioni per casi di non conformità a leggi e regolamenti verificatisi nei precedenti periodi di rendicontazione	0	0



3

3. Performance economica

3.1 Tutela della solidità e redditività aziendale

Per fornire un quadro completo circa l'entità delle performance realizzate da Assicoop Bologna Metropolitana per il triennio di riferimento, si presentano alcuni importanti indicatori economici seguiti da un'analisi dettagliata dei risultati ottenuti nel comparto assicurativo.

Tali indicatori testimoniano che il risultato d'esercizio del 2025 evidenzia per Assicoop Bologna Metropolitana una buona capacità di generare redditività e di mantenere un buon livello di sostenibilità economica del business, con un utile in incremento rispetto all'anno precedente.

Performance economica (euro)	2023	2024	2025	Variazioni % 2024-2025
Incassi netti	143.962.432	152.964.804	170.292.460	11,3%
Provvigioni attive	16.467.558	17.633.645	17.776.739	0,8%
Ricavi vendite/prestazioni	20.610.202	19.749.335	22.090.222	11,9%
Totale costi diretti	14.488.873	14.626.412	15.315.833	4,7%
Margine lordo	6.121.329	5.122.923	6.774.388	32,2%
Totale spese generali	3.686.146	3.620.051	3.755.267	3,7%
Reddito operativo	2.435.183	1.502.872	3.019.121	100,9%
Risultato d'esercizio	2.003.856	1.708.663	2.215.983	29,7%

3.2 Il comparto assicurativo

La raccolta complessiva dei premi rami danni è risultata sostanzialmente invariata, registrando un decremento nel comparto dell'auto, dovuto all'incasso di un solo semestre per TPER ma in incremento sui Rami Elementari.

Nei Rami Elementari, nonostante la perdita di alcuni grandi affari, entrambe le Divisioni hanno registrato buone percentuali di Sviluppo.

La raccolta premi del comparto Vita ha subito un incremento significativo nel corso del 2025.

I clienti e il portafoglio

Nel 2025 il numero totale dei clienti subisce una leggera flessione, il numero di clienti persone fisiche rimane sostanzialmente invariato passando da 56.915 a 56.919, mentre le partite IVA che intrattengono rapporti con Assicoop, calano passando da 6.619 del 2024 a 6.533 del 2025.

Sulle persone fisiche si segnala una diminuzione di clienti nelle fasce di età Under 50 ed un incremento negli Over 50.

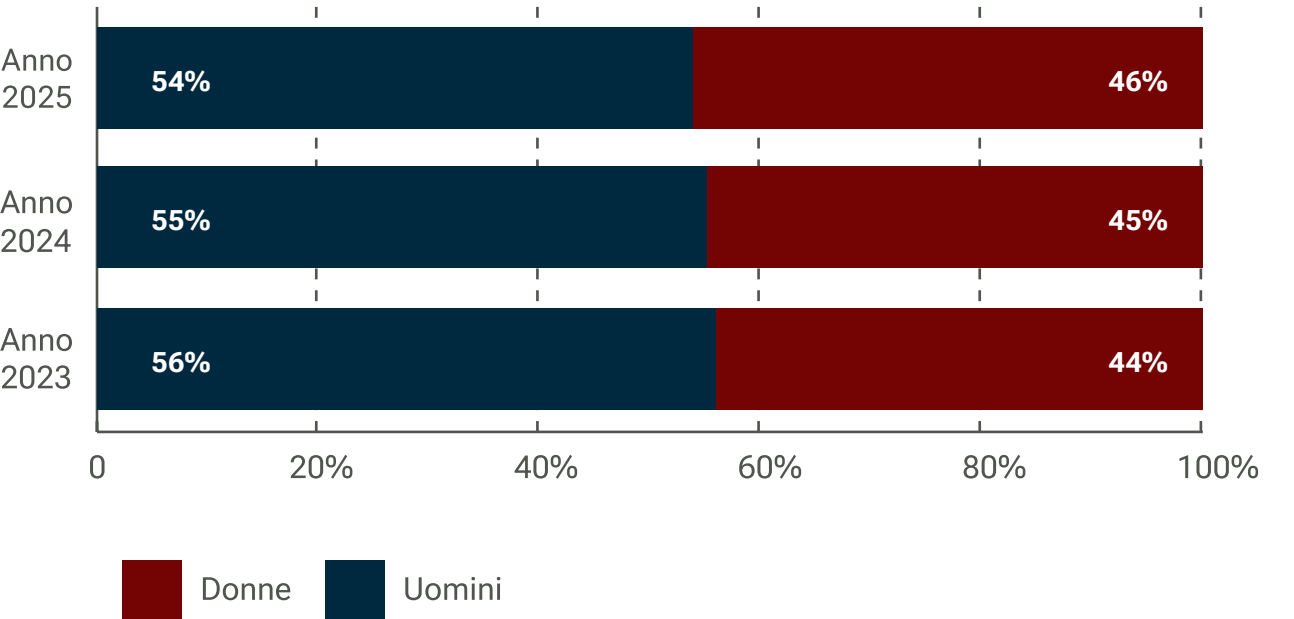
Raccolta premi Assicoop Bologna Metropolitana – Auto/ Rami elementari (euro)	2023	2024	2025	Variazioni % 2024-2025
Auto	32.741.234	35.271.629	34.897.715	-1,1%
Rami elementari	46.886.894	49.761.993	50.256.786	1,0%

Raccolta premi Assicoop Bologna Metropolitana - Retail/corporate (euro)	2023	2024	2025	Variazioni % 2024-2025
Retail	77.538.931	80.574.872	93.076.351	15,5%
Corporate	66.423.501	77.062.995	79.773.361	3,5%

Raccolta premi Assicoop Bologna Metropolitana – Vita (euro)	2023	2024	2025	Variazioni % 2024-2025
Vita	64.334.305	72.604.246	87.695.211	20,8%
Vita (nuova produzione)	56.222.623	64.495.200	79.153.005	22,7%

Tipologia della clientela (persone fisiche) - Scorporazione per classi d'età	2023	2024	2025
Totale	57.975	56.915	56.919
di cui sotto i 30 anni	2.120	2.515	1.999
di cui tra i 30 e 50 anni	14.048	12.892	10.921
di cui sopra i 50 anni	41.807	41.508	44.000

Tipologia della clientela (persone fisiche) – scorporazione per genere



L'attenzione di Assicoop Bologna Metropolitana, nel suo ruolo di partner per la tutela del rischio è confermata dall'indice di Cross Selling che evidenzia un mantenimento di buon livello di fidelizzazione dei clienti.

Indice di Cross selling	2023	2024	2025
Indice di Cross selling (media)	1,9	1,9	1,8
Indice di Cross-selling (persona)	1,7	1,7	1,7
Indice di Cross-selling (azienda)	5,2	5,0	4,6

GRI 2-7

GRI 2-8

ESRS S1-6

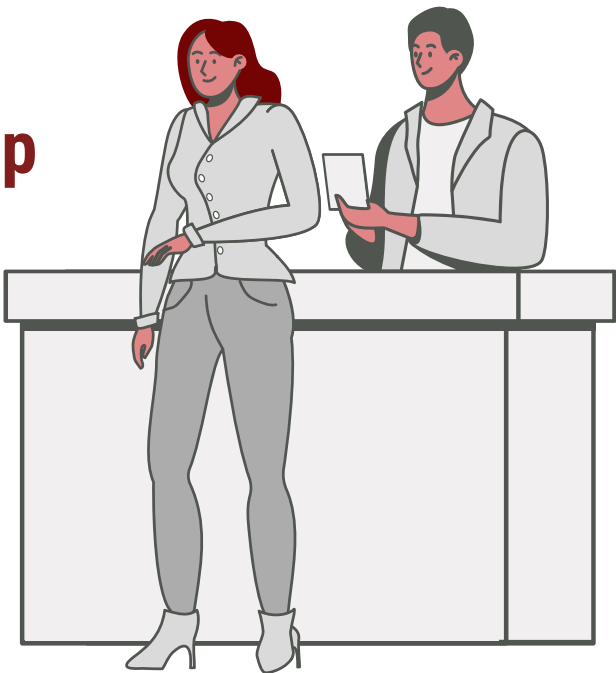
ESRS S1-7

4

4. Forza lavoro propria

4.1 Le persone di Assicoop

Per Assicoop Bologna Metropolitana è molto importante investire sulle proprie risorse umane - personale dipendente e rete indiretta di vendita (subagenti, produttori e consulenti finanziari) - cercando di tutelare la stabilità occupazionale e l'inserimento lavorativo dei giovani. In dettaglio, al 31 dicembre 2025 le persone impiegate in Assicoop Bologna Metropolitana sono state 232, di cui 148 dipendenti e 84 collaboratori in libera professione.



Le risorse umane di Assicoop Bologna Metropolitana	2023	2024	2025
Dipendenti	135	137	148
Collaboratori in libera professione	85	87	84
Totale	220	224	232



GRI 2-30

GRI 3-3

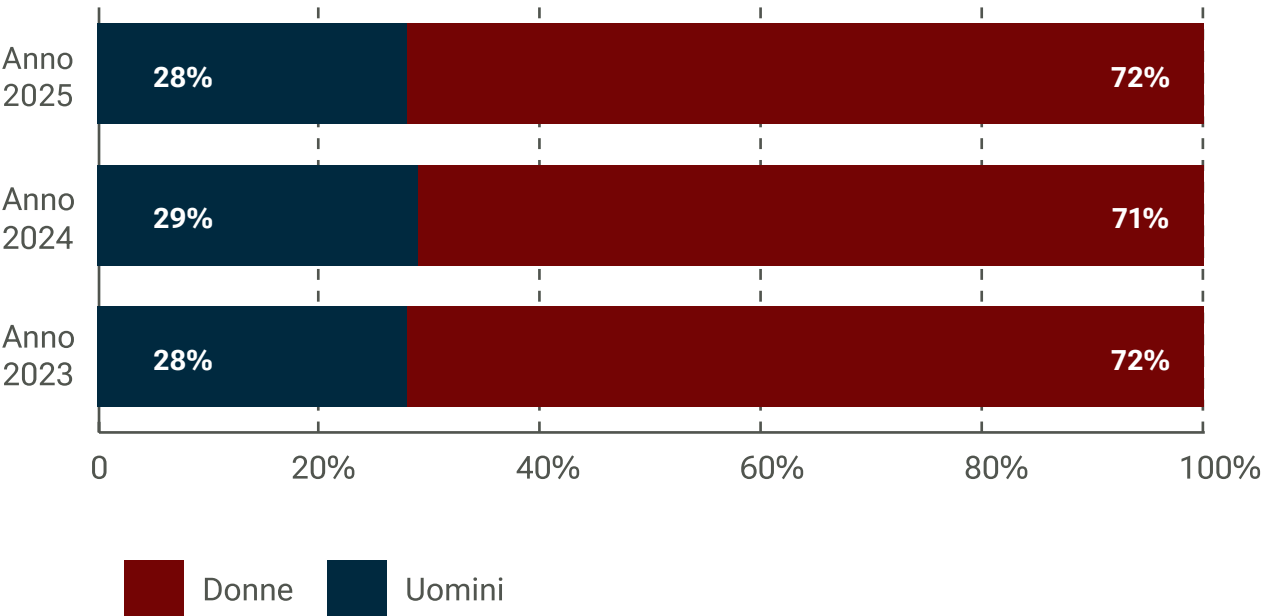
GRI 405-1

ESRS S1-8

ESRS S1-9

ESRS S1-12

Dipendenti di Assicoop Bologna Metropolitana per genere



I collaboratori in libera professione sono liberi Professionisti (il cui rapporto di collaborazione è regolato da singole Lettere di Incarico a Subagente) che completano la Rete Distributiva. I Liberi Professionisti sono, all'interno del Modello Organizzativo, suddivisi in "Subagenti", "Consulenti Assicurativi" e "Consulenti Finanziari". La differenziazione organizzativa è che, nel gergo comunemente utilizzato, vengono individuati come "Subagenti" coloro che operano all'interno di un proprio Punto Vendita (all'interno del quale possono essere presenti loro dipendenti e/o collaboratori) con limitazioni territoriali di operatività all'interno della propria Lettera di Incarico, nella quotidianità vengono ulteriormente definiti quali "Subagenti con Punto Vendita".

Gli ulteriori liberi professionisti appartenenti ai due canali, consulenti assicurativi e consulenti finanziari, possono operare trasversalmente su tutti i Punti Vendita di Assicoop e, all'interno del proprio Mandato, non hanno limitazioni territoriali che risulta essere identico al territorio di operatività di Assicoop Bologna Metropolitana. I Liberi Professionisti assumono stabilmente l'incarico di promuovere, conservare e sviluppare affari assicurativi e collocare prodotti bancari standardizzati per conto dell'Agenzia svolgendo l'incarico stesso con carattere di abitudine e prevalenza. In particolare, raccolgono proposte di assicurazione nei rami gestiti da Unipol Assicurazioni S.p.A. e da Unisalute (da ottobre 2022) rappresentate dall'Agenzia.

4.2 Valorizzazione dei collaboratori

Nella lettura dei dati relativi ai dipendenti suddivisi per inquadramento secondo i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e per genere, nel 2025 l'insieme del personale di Assicoop Bologna Metropolitana risulta comporsi di 1 dirigente (uomo), 21 quadri (10 uomini e 11 donne) e 126 impiegati (31 uomini e 95 donne). La composizione dei dipendenti non ha riguardato particolari cambiamenti dimensionali avvenuti nel periodo di rendicontazione considerato. Quanto alla suddivisione per genere, le donne presenti in azienda rappresentano circa il 72% del totale dei dipendenti. Nel corso del 2025 i dipendenti appartenenti alle categorie protette¹⁰ sono pari a 10 (4 uomini e 6 donne).

Tutti i Dipendenti sono inquadrati nei seguenti CCNL:

- Contratto Collettivo Nazionale per il Personale Amministrativo e Produttivo delle Agenzie in gestione libera aderenti alla Associazione Nazionale Agenzie Societarie Unipol e alla Lega Nazionale Cooperative e Mutue;
- Contratto Collettivo Nazionale per il Personale Dirigente di Imprese Cooperative.

Per quanto riguarda la suddivisione dei dipendenti per fasce di età, nel 2025 il 50% di questi (74 persone) ha un'età compresa fra 30 e 50 anni, il 45% (66 persone) ha più di 50 anni e il 5% (8 persone) ha un'età inferiore ai 30 anni

Totale dipendenti per inquadramento e genere	Uomini	Donne	Totale
Totale dipendenti 2023	38	97	135
di cui dirigenti	2	0	2
di cui quadri	9	11	20
di cui impiegati	27	86	113
Totale dipendenti 2024	40	97	137
di cui dirigenti	2	0	2
di cui quadri	10	10	20
di cui impiegati	28	87	115
Totale dipendenti 2025	42	106	148
di cui dirigenti	1	0	1
di cui quadri	10	11	21
di cui impiegati	31	95	126

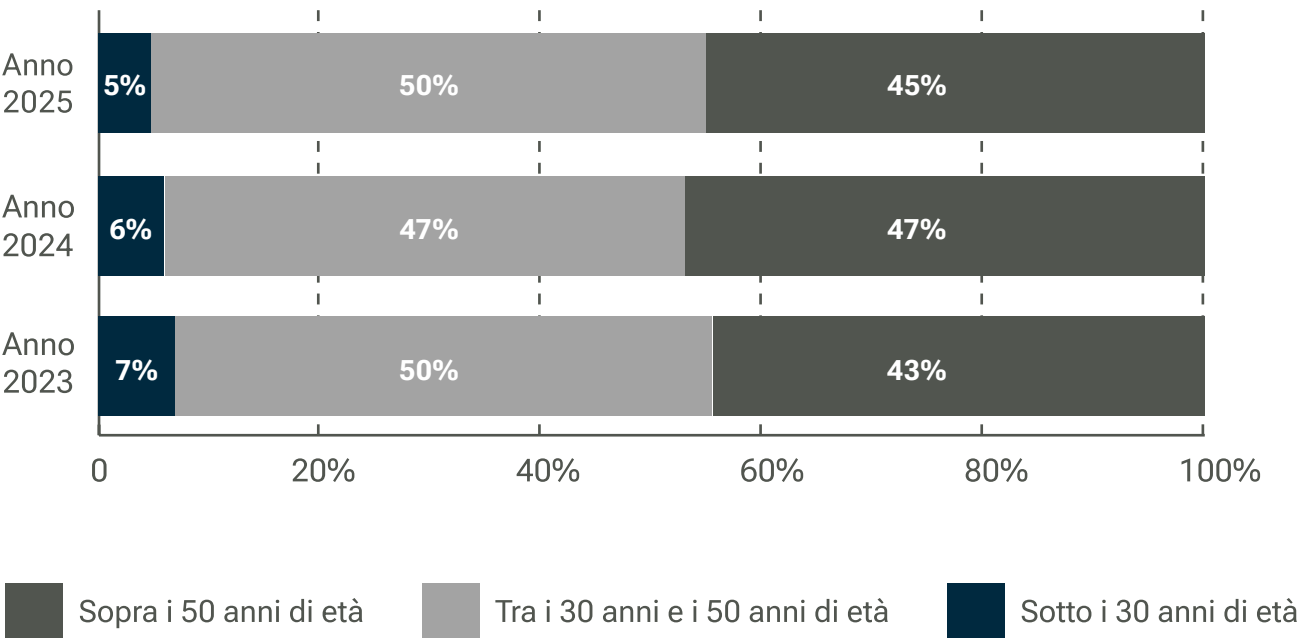
10 Ai sensi della Legge 68/99, le categorie protette considerate riguardano i soggetti affetti da disabilità fisiche o sensoriali e altre categorie quali orfani, coniugi superstiti e profughi (italiani rimpatriati).

GRI 3-3

GRI 406-1

ESRS S1-17

Dipendenti di Assicoop Bologna Metropolitana per fasce d'età



ESRS S1-16

GRI 405-2

Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini

Stipendio lordo medio annuo per categoria di impiego	2024	2025
Quadri	98,6%	100,4%
Impiegati	103,5%	104,5%

Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini

Remunerazione totale per categoria di impiego	2024	2025
Quadri	96,2%	98,5%
Impiegati	100,7%	97,7%

Non è presente la voce dei dirigenti in quanto non sono presenti dirigenti donna e il rapporto fra i due generi non sarebbe possibile.

4.3 Qualità della vita in azienda

Un altro aspetto che risulta di fondamentale importanza per l'organizzazione è una particolare attenzione nei confronti della stabilità occupazionale e l'interesse ad instaurare un rapporto stabile e duraturo con i dipendenti. A riguardo, al 31/12/2025 il 92% dei dipendenti intrattiene un rapporto regolato da contratto a tempo indeterminato. Per favorire la conciliazione vita-lavoro, e dove l'assetto organizzativo lo consente, Assicoop offre anche soluzioni come il part time: al 31/12/2025 circa il 7 % dei dipendenti ha un contratto part-time.

Nessun episodio di discriminazione è stato rilevato nel 2025. Nel 2025 Assicoop Bologna Metropolitana ha assunto 18 nuove persone, di cui 2 di età inferiore a 30 anni, 15 di età compresa tra 30 e 50 anni e 1 di età superiore ai 50 anni. Un altro aspetto rilevante in termini di stabilità legata alla gestione del personale è rappresentato dal tasso di turnover che si attesta al 7,4% nel 2025.

ESRS S1-6

GRI 2-7

Totale dipendenti per tipo di contratto e genere	Uomini	Donne	Totale
Totale dipendenti 2023	38	97	135
di cui a tempo indeterminato	36	91	127
di cui a tempo determinato	2	6	8
di cui a tempo pieno	37	89	126
di cui a tempo parziale	1	8	9
Totale dipendenti 2024	40	97	137
di cui a tempo indeterminato	38	92	130
di cui a tempo determinato	2	5	7
di cui a tempo pieno	39	89	128
di cui a tempo parziale	1	8	9
Totale dipendenti 2025	42	106	148
di cui a tempo indeterminato	38	98	136
di cui a tempo determinato	4	8	12
di cui a tempo pieno	41	97	138
di cui a tempo parziale	1	9	10

ESRS S1-6

GRI 401-1

GRI 3-3

GRI 404-2

ESRS S1-13

Dipendenti assunti e cessati per età e genere	2023	2024	2025
Totale dipendenti assunti	11	16	18
Sotto i 30 anni	4	6	2
di cui uomini	1	3	0
di cui donne	3	3	2
Tra i 30 e 50 anni	5	6	15
di cui uomini	2	3	5
di cui donne	3	3	10
Sopra i 50 anni	2	4	1
di cui uomini	0	0	0
di cui donne	2	4	1
Totale dipendenti cessati	13	14	7
Sotto i 30 anni	3	5	0
di cui uomini	2	3	0
di cui donne	1	2	0
Tra i 30 e 50 anni	5	3	4
di cui uomini	1	0	1
di cui donne	4	3	3
Sopra i 50 anni	5	6	3
di cui uomini	1	1	2
di cui donne	4	5	1

Turnover dei dipendenti per età e genere ¹¹	2023	2024	2025
Tasso di assunzione per genere	8,1%	11,7%	13,3%
uomini	7,9%	15,0%	13,2%
donne	8,2%	10,3%	13,4%
Tasso di cessazioni per genere	9,6%	10,2%	4,7%
uomini	10,5%	10,0%	7,9%
donne	9,3%	10,3%	4,1%
Tasso di turnover per genere	-1,5%	1,5%	7,4%
uomini	-2,6%	5,0%	5,3%
donne	-1,0%	0,0%	9,3%
Tasso di assunzione per fasce d'età	8,1%	11,7%	13,3%
sotto i 30 anni di età	44,4%	75,0%	22,2%
tra i 30 e 50 anni di età	7,4%	9,2%	22,1%
sopra i 50 anni di età	3,4%	6,3%	1,7%
Tasso di cessazioni per fasce d'età	9,6%	10,2%	4,7%
sotto i 30 anni di età	33,3%	62,5%	0,0%
tra i 30 e 50 anni di età	7,4%	4,4%	5,9%
sopra i 50 anni di età	8,6%	9,4%	5,2%
Tasso di turnover per fasce d'età	-1,5%	1,5%	7,4%
sotto i 30 anni di età	11,1%	12,5%	22,2%
tra i 30 e 50 anni di età	0,0%	4,6%	16,2%
sopra i 50 anni di età	-5,2%	-3,1%	-3,4%

11 Le percentuali del tasso di assunzione e cessazione riportate all'interno della tabella sono il risultato del rapporto con il numero totale di dipendenti suddivisi per genere e fasce d'età al 31 dicembre. Le percentuali del tasso di turnover sono il risultato del rapporto tra la somma dei dipendenti entrati e usciti con il numero totale di dipendenti al 31 dicembre.

4.4 Formazione e sviluppo professionale

Assicoop Bologna Metropolitana pone come obiettivo primario la valorizzazione del vero patrimonio dell'Azienda, rappresentato dal proprio Personale. Il costante supporto alle competenze individuali e la realizzazione di una crescita professionale dei propri dipendenti e collaboratori rappresentano una leva imprescindibile per raggiungere standard di qualità eccellenti per il cliente, a garanzia di un servizio flessibile ed affidabile.

Le attività formative di seguito descritte, riferite al 2025, sono state realizzate per contribuire a soddisfare gli obiettivi di elevata professionalità assicurando il massimo coinvolgimento delle Risorse, con una specifica attenzione al core aziendale ma anche all'intero ambito di nuove competenze richieste dal mutato contesto di mercato. Gli obblighi di formazione per la sicurezza, privacy, antiriciclaggio, normativa IVASS e MOG rientrano tra le priorità della politica di gestione delle risorse umane.

Nel 2025 Assicoop Bologna Metropolitana, con la consapevolezza di un necessario aggiornamento costante dei **dipendenti** per far fronte alle nuove sfide e al processo di innovazione che permea la società di oggi, ha erogato **circa 7.200 ore di formazione annue** fra formazione obbligatoria a fini IVASS e formazione tecnica-manageriale e personale.

Particolarmente rilevante l'attività formativa posta in essere in collaborazione e all'interno dei Progetti di Compagnia, in termini di:

- Specializzazione rete vendita per presidio diversi segmenti di mercato e di business
- Attenzioni ai canali digitali e omnicanale
- Ricambio generazionale
- Valorizzazione prodotti e servizi integrati

Nel 2025 è proseguito il percorso formativo teso a realizzare percorsi di potenziamento della capacità di **gestione e relazione personale**, fra cui "Conoscere per Crescere", dedicati ad approfondire tematiche fondamentali quali: capacità di raggiungere gli obiettivi, relazioni interpersonali e collaborazione, intelligenza emotiva, orientamento al cliente, agilità digitale, ecc...

Implementata e valorizzata la procedura di inserimento in ambito lavorativo tesa a garantire un ingresso graduale e consapevole all'interno del contesto organizzativo e di acquisizione della cultura aziendale, oltre che, ovviamente, di competenze tecniche. Attraverso un programma di step successivi, caratterizzati da incontri e adempimenti formativi con i diversi ambiti funzionali e di business, l'obiettivo è quello di **creare consapevolezza** su strumenti materiali, risorse umane, sinergie, opportunità aziendali e di Gruppo. Correttezza ed etica aziendale sono consapevolezze fondamentali nel programma formativo di ingresso, non solo perché derivanti da corsi obbligatori ma anche e soprattutto perché frutto di precise priorità e presidi aziendali.

Le ore di formazione ai **fini IVASS** svolte **nel 2025** sono state pari a 5.080 per i dipendenti e 2.884 per i collaboratori, per un totale di 7.964 ore.

Nel 2025, inoltre, sono state erogate 3.943 ore di formazione ai 48 collaboratori non dipendenti.

ESRS S1-13

GRI 404-1

Formazione dei dipendenti	2023	2024	2025
Ore totali di formazione	6.047	6.277	7.191
ai dipendenti uomini	1.708	1.925	2.035
ai dipendenti donne	4.339	4.352	5.156
Ore medie di formazione per dipendente ¹²	44,8	45,8	48,6
Ore medie di formazione uomini	44,9	48,1	48,5
Ore medie di formazione donne	44,7	44,9	48,6
Ore totali di formazione	6.047	6.277	7.191
Dirigenti	85	87	47
Quadri	902	865	986
Impiegati	5.060	5.325	6.158
Ore medie di formazione per dipendente	44,8	45,8	48,6
Ore medie di formazione dirigenti	42,5	43,5	47,0
Ore medie di formazione quadri	45,1	43,3	47,0
Ore medie di formazione impiegati	44,8	46,3	48,9

GRI 403-1

GRI 403-2

GRI 403-5

ESRS S1-1

ESRS S1-14

4.5 Salute e sicurezza

Il rispetto della **normativa sulla Sicurezza dei luoghi di lavoro e la tutela della salute** delle persone di Assicoop rappresentano una priorità dell'Associazione. L'azienda ha nominato un Delegato esterno del Datore di Lavoro ai fini della Sicurezza, inoltre, coerentemente con il sistema di regolazione e controllo, l'organigramma della Sicurezza di Assicoop Bologna Metropolitana prevede tutte le figure richieste dalla normativa, ovvero i Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza (RLS), il Medico Competente (MC) il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), i preposti alla Sicurezza e gli addetti al gruppo di emergenza per ogni sede di lavoro. Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, incaricato esterno, durante il 2025 ha prov-

veduto ad avviare l'aggiornamento del DVR (documento di valutazione dei rischi) al fine di rilevare i fattori di rischio dell'attività svolta ed elaborare poi un piano contenente le misure di sicurezza preventive e correttive da applicare per la tutela dei lavoratori e per sviluppare programmi di formazione e informazione dei lavoratori (video terminalisti) sui rischi specifici dell'attività. Durante il 2025 i Preposti alla Sicurezza hanno effettuato i sopralluoghi concordati e stabiliti con il Datore di Lavoro ed il Delegato, in tutti i siti dove si svolge l'attività lavorativa. A seguito di tali sopralluoghi sono stati redatti appositi verbali annotando le non conformità rilevate oppure la necessità di azioni correttive ed implementate in seguito le necessarie azioni risolutive.

12 Il numero medio di ore di formazione per dipendente è il risultato del rapporto tra il numero totale di ore di formazione erogate ai dipendenti e il numero totale di dipendenti al 31 dicembre.

Viene effettuata con cadenza periodica la Valutazione del Rischio da stress correlato al lavoro. Nel 2025 sono state effettuate le prove di evacuazione per tutte le sedi di lavoro con l'unica eccezione della sede legale in quanto tutta la documentazione di analisi dei rischi in fase di revisione a seguito del trasferimento degli uffici terminato a fine aprile. I dipendenti ed i tirocinanti vengono formati sulla sicurezza, con una parte generale ed una specifica per rischio basso, ed aggiornati ogni cinque anni. Sono presenti in ogni sede di lavoro almeno 1 addetto di primo soccorso ed 1 addetto alla prevenzione incendi. Il rischio incendio per la sede legale di Assicoop Bologna Metropolitana è medio; pertanto, la formazione per questi addetti è svolta in base a tale livello. Nello specifico la **formazione sulla sicurezza** rivolta a tutti i lavoratori riguarda la parte generale della normativa e la parte specifica relativa al rischio dell'attività di Assicoop, ovvero è rivolta a videoterminalisti. I lavoratori vengono formati una prima volta al momento dell'ingresso in struttura (assunzione o avvio del tirocinio) e successivamente alle scadenze stabilite dalla Legge. La formazione avviene sia in modalità e-learning che in aula. Per ogni sito sono formati e aggiornati a scadenza gli addetti al gruppo di emergenza, ovvero al primo soccorso e antincendio; in alcune realtà dove sono numerosi i dipendenti e/o il lavoro si svolge a turni sono formate ed aggiornate più persone. Gli RLS nominati svolgono ogni anno la formazione di aggiornamento. La formazione viene erogata da società individuata con la quale è in essere un rapporto di collaborazione decennale. Le ore di formazione sulla salute e sicurezza vengono effettuate durante l'orario di lavoro in base ad una programmazione che cerchi di soddisfare le esigenze del lavoratore e nel contempo cercando di garantire il servizio ai clienti che si rivolgono alle agenzie. La valutazione dell'efficacia della formazione svolta avviene attraverso la compilazione di questionari (on line o cartacei) relativi alla sessione formativa appena svolta.

Al superamento del test la piattaforma informatica o la società che eroga la formazione rilasciano al partecipante ed al datore di lavoro un apposito attestato. In sede di riunione annuale della sicurezza, il RSPP ed il RLS analizzano le esigenze formative dell'anno a venire e redigono il piano formativo da realizzare. Dal 2023 alla riunione annuale partecipano anche i preposti nominati. Nel 2025 le attività di formazione sono avvenute con varie modalità in videoconferenza, in presenza oppure tramite FAD. Il DVR ed allegati sono in via di aggiornamento per adeguare la documentazione alla novità previste dalla Legislazione ed in secondo luogo al fine di garantire la corretta valutazione dei rischi relativi ai nuovi uffici presso i quali è stata trasferita la sede legale, la materia della sicurezza sui luoghi di lavoro è inserita nel MOG.



GRI 3-3

GRI 418-1

5. Soluzioni innovative per la clientela

5.1 Qualità del servizio

Assicoop Bologna Metropolitana prosegue nel costante impegno di **adeguamento organizzativo** per cogliere le nuove esigenze di servizio al Cliente, ponendo al centro della propria strategia sia l'innovazione sia la qualità del rapporto umano. Garantisce in tal senso un accesso capillare e diversificato ai propri servizi ed una possibilità di interazione in una logica multicanale. Pur mantenendo infatti una struttura radicata e presente sul territorio, ha adottato una strategia omnicanale che integra tutti i canali di contatto, come negozi, sito web, app e social media, per offrire al cliente un'esperienza d'acquisto unica, coerente e senza interruzioni.

Grazie a questa strategia è in grado proporre soluzioni personalizzate e flessibili, adeguate a diversi cluster di Clientela, anticipando e soddisfacendo le aspettative di consulenza, assistenza e innovazione, ormai continuamente in evoluzione.

Il rapporto costante e diversificato con il Cliente, inoltre, in un'ottica bidirezionale, aiuta a perseguire e migliorare gli standard di servizio.

Assicoop Bologna Metropolitana prosegue nel percorso di specializzazione dei propri consulenti assicurativi per rispondere alle nuove esigenze delle Famiglie e delle Imprese. Ciò permette di mantenere fermi la vocazione al cliente e al territorio e al tempo stesso risponde ad esigenze normative dettate dalla Insurance Distribution Directive (IDD).

Rispetto a quanto emerso dall'analisi di materialità d'impatto, con riguardo alla protezione della Privacy dei clienti, non sono pervenute nel 2025 denunce comprovate riguardo a violazioni della privacy dei clienti, come non si sono verificati episodi identificati di fuga, furto o perdita di dati dei clienti.



GRI3-3

5.2 Innovazione del modello di servizio

Continua l'integrazione e l'evoluzione dei processi e degli strumenti digitali all'interno del modello di servizio delle Agenzie come elemento distintivo e strategico di relazione con il cliente.

In particolare, per quanto riguarda l'utilizzo della firma elettronica a distanza (FEA), nel 2025 circa il 66,5% dei clienti ha aderito, generando più di 72.000 movimentazioni.

Nel corso del 2025 si è verificato un incremento dell'adesione digitale. Questo parametro di valutazione del portafoglio si riassume con la misurazione dell'**Indice digitale**, monitoraggio che ha sostituito quello della sola voce F.E.A. da inizio 2021.

L'**indice**, da un lato rappresenta in maniera più globale la vera digitalizzazione del portafoglio comprendendo tutte le polizze trattate e/o perfezionate tramite canali digitali (F.E.A., incassi da APP/Area Riservata, Quietanze da remoto, e Quietanze incassate pagamenti mensili); dall'altro offre diversi spunti per un'analisi più approfondita del fenomeno.

A dicembre 2024 l'indice digitale era pari al 72,9%, mentre a dicembre 2025 l'indice digitale era pari al 77,4%: quasi solo 2 polizze ogni 10 non sono gestite con tale modalità.

Gli Obiettivi Digital hanno avuto, oltre ad un forte sviluppo, anche un grande impatto positivo all'interno delle attività commerciali quotidiane in termini di organizzazione del lavoro e di flusso commerciale. Inoltre, si pongono come elemento virtuoso di sviluppo di strumenti e supporti che diano la possibilità di impattare positivamente in termini di sostenibilità: eliminazione carta, snellezza delle procedure e dei tempi, diminuzione mobilità urbana, ecc.

Nel contesto dell'evoluzione verso una maggiore digitalizzazione e l'offerta di un servizio sempre più avanzato, Assicoop Bologna Metropolitana risponde in maniera crescente alle nuove esigenze dei clienti attraverso le **Richieste Clienti da app**: trattasi di richieste di contatto tramite la nuova funzionalità presente su APP/Area Riservata. Questa attività è quella che ha sicuramente avuto il più

grande sviluppo in termine di utilizzo da Cliente: 827 nel 2022, più di 1.400 nel 2023, oltre i 2.000 nel 2024, con un apparente calo a 1.500 nel 2025 a seguito di una diversa gestione del processo di riattivazione dei contratti rca in automatico.

In generale comunque in termini di Contattabilità nel 2025 il numero di clienti attivi con almeno un dato di contatto (cellulare e/o mail) e Privacy aggiornata risulta essere pari all'85%.

Una importante novità introdotta dall'allora Unipol ad inizio 2022 che ha avuto fin da subito un forte impatto all'interno dell'attività commerciale è la **Vendita Omnicanale** dei prodotti Pet, Viaggi ed Abitazione. La novità del processo è la totale autonomia del Cliente in fase di consultazione delle garanzie del prodotto, definizione di un preventivo fino all'acquisto e il pagamento della polizza.

Se già nel primo anno di vita, si era fin da subito evidenziato l'impatto all'interno dell'attività commerciale, la Vendita Digitale nel corso del 2024 è diventato un vero e proprio nuovo canale commerciale e nel 2025 ha generato più di 4.000 preventivi che hanno portato a totale di quasi 800 polizze, pari ad oltre 150.000€ di premi con una conversione superiore al 15%.

La Vendita Omnicanale, quindi, ha realizzato un **importante strumento di business che mira a fornire una adeguata esperienza di acquisto su tutti i canali: Punti Vendita, mobile e online**. Ha infatti generato complessivamente un importante flusso di preventivazione da gestire da parte dei punti vendita ma soprattutto ha mostrato una forte attrattività per una nuova fascia di Clienti: oltre il 45% sono clienti prospect che fino a ieri non conoscevano il mondo Assicoop.

Gli ottimi risultati del nuovo processo di vendita hanno portato nella parte finale del 2025, al prodotto nativo Omnicanale: UNICA UNIPOL. Un nuovo modello di business dedicato alla clientela retail, che mette al centro le esigenze del cliente e del suo nucleo familiare.

Firma Elettronica Avanzata (F.E.A.)	2023	2024	2025
Adesione clienti (n.)	39.471	41.281	41.521
Adesione clienti (%)	61,6%	65,4%	66,5%
Movimentazione F.E.A. (n.)	69.747	70.973	72.941
Movimentazione F.E.A (%)	55,8%	61,2%	65,1%
Agenzie attivate	39	39	39
Punti vendita attivati	41	40	40

GRI3-3

5.3 Relazione della rete distributiva con la Compagnia

La base del successo e del riconoscimento della professionalità delle Assicoop è la continua ricerca di soluzioni che rispondono all'esigenza di tutela, servizio e soddisfazione di una clientela con esigenze e modalità di relazione in rapido mutamento.

In costante sinergia con i Piani strategici di Compagnia e con un articolato e funzionale presidio del territorio, la Rete distributiva opera su strategici fattori di distintività:

- Alto livello di specializzazione e personalizzazione della consulenza;
- Innovazione tecnologica a supporto dell'attività professionale;
- Estensione della specializzazione a nuovi settori ed esigenze della clientela (beyond) o che vedono un aumento esponenziale della necessità di tutela (Salute).

Specializzazione della rete di vendita

Nel 2025 prosegue la convinta adesione ai processi di Specializzazione della Rete di Vendita previsti dalla Compagnia con l'obiettivo di adeguare e migliorare le competenze delle risorse attive in agenzia, attraverso percorsi formativi in grado di fornire

livelli di specializzazione ben identificabili.

A tal proposito, proseguono e si approfondiscono e sviluppano in step successivi i percorsi per creare figure professionali specificatamente dedicate a seguire due tipologie di clientela:

- Il segmento Famiglie: tramite i Family Welfare Specialist;
- Il segmento Aziende/PMI: tramite Business Specialist.

La specializzazione della rete distributiva su target di clientela non si differenzia solo nell'ambito di intervento ma anche nel livello di professionalità e modalità di approccio consulenziale.

- I **Family Welfare Specialist** sono figure specializzate che operano in Agenzia per fornire consulenza alle Famiglie negli ambiti della protezione, risparmio, investimento, previdenza e welfare. La loro specializzazione è realizzata attraverso un percorso formativo della durata complessiva di 4 anni che prevede step intermedi finalizzati alla verifica delle competenze acquisite, oltre ad un percorso di progressiva crescita professionale su tre livelli.

- I **Business Specialist** sono, invece, figure di Agenzia specializzate e formate specificatamente per fornire alle Aziende la miglior consulenza assicurativa capace di garantire la sicurezza completa dell'attività, ma anche la tutela delle persone che in Azienda lavorano. Anche per i BS si procede a step successivi.

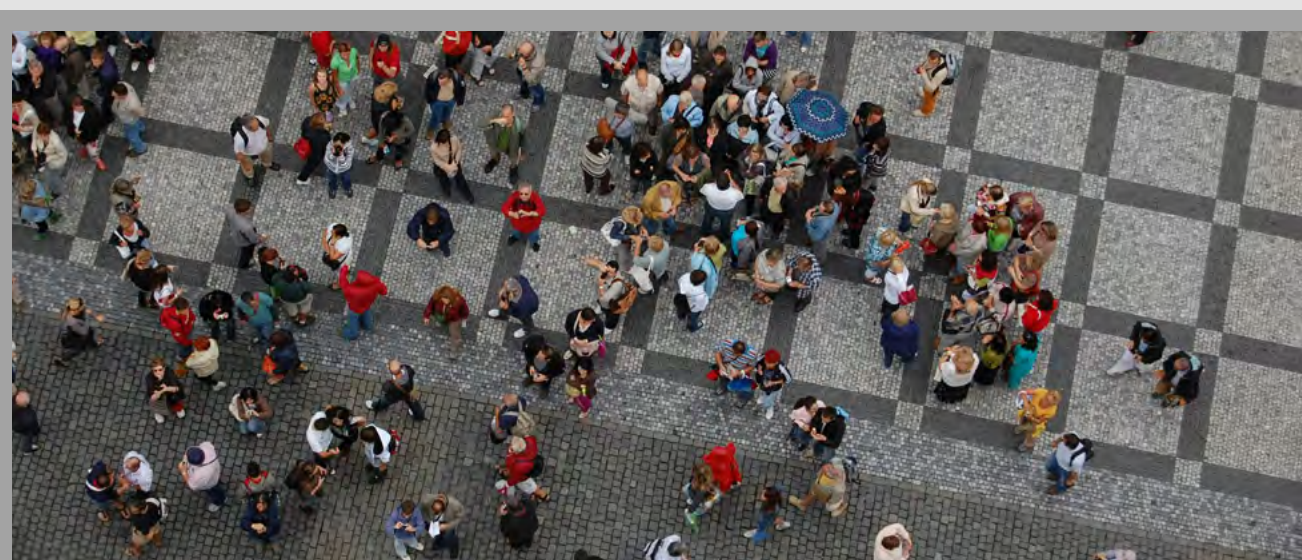
I Family Advisor ed i Business Advisor

Per la specificità e la diversità di professionalità presente nella rete di specialisti FWS e BS delle Assicoop, nonché per la incompatibilità degli obiettivi fissati dalla compagnia per queste figure, le agenzie societarie escono dal progetto specializzazione BS e FWS di Compagnia, mantenendo però i programmi formativi e i contest collegati. In ragione di questa scelta alla fine del 2025 si procede a costruire con Academy i percorsi formativi delle nuove figure "ADVISOR" per il 2026: FAMILY e BUSINESS, con i seguenti obiettivi:

- mantenere la progettualità «interna» alle Assicoop in maniera coordinata e univoca in continuità con il progetto di compagnia in quanto ad ambito di interesse principale degli specialisti;

- garantire un percorso di crescita interna che possa eventualmente portare le figure nei nuovi percorsi specifici di compagnia;
- favorire il recruiting di neofiti offrendo un percorso di crescita interno di formazione continua.

Costante è l'attenzione ai nuovi **strumenti digitali** a supporto dell'attività, elemento distintivo del Gruppo. Il presidio e la diffusione nella rete distributiva degli strumenti innovativi messi a disposizione dalla Compagnia è obiettivo strategico, attuato con un costante processo di efficientamento a supporto delle attività gestionali e commerciali secondo le aspettative della clientela, per progredire verso una piena interoperabilità fisico-remota. Obiettivo è l'implementazione di risorse e strumenti per diventare il punto di riferimento non solo assicurativo per i bisogni di mobilità privata, di welfare e di property, offrendo ai Clienti un ecosistema di competenze e opportunità esteso infatti anche al di fuori del core assicurativo, in ambito Beyond.



6. Sostegno e collaborazione per il territorio

6.1 Relazione con la comunità

Assicoop Bologna Metropolitana è profondamente radicata nel territorio: è vicina alle istituzioni e alle realtà culturali ed è impegnata nella promozione dello sviluppo locale, anche attraverso molteplici liberalità e sponsorizzazioni.

I **quasi 64.000 clienti**, che hanno già scelto di assicurarsi con Assicoop Bologna Metropolitana, testimoniano il valore del radicamento dell'azienda, fatto di una presenza diffusa al servizio delle persone e del tessuto produttivo.

Anche per questo Assicoop Bologna Metropolitana, partecipa attivamente e sostiene strutture, progetti e manifestazioni di carattere sociale e sanitario, culturale, artistico e sportivo, per garantire assistenza, integrazione e socialità.

Crescente l'impegno per destinare risorse a progetti ambientali e di sostenibilità.

Alcuni interventi di sostegno nel Territorio:

In ambito sostenibilità

- Il **progetto "Utile"** in partnership con DISMECO, finalizzato alla sperimentazione di nuove modalità di raccolta, ecocompatibili e virtuose, dei RAEE presenti all'interno delle stazioni ecologiche e alla creazione di linee di preparazione per il loro riutilizzo. Iniziativa unica a livello europeo, importante per consentire il reinserimento dei prodotti di scarto nella catena del valore e per intercettare e contrastare efficacemente il rischio di inquinamento per abbandono di rifiuti nell'ambiente. "Utile" è stato sviluppato in collaborazione con HERA, Aires-Confcommercio (Unieuro), CNA, Università di Bologna e con il coinvolgimento di alcune cooperative sociali;
- Di grande importanza per il sostegno ai giovani sono i progetti **"Immagina Imola"** e **"Coop Start UP"**, svolti in collaborazione con Legacoop Bologna e Legacoop Imola. Progetti rivolti agli studenti di istituti Superiori del territorio, hanno come obiettivo **l'elaborazione di progetti imprenditoriali** per la redazione di un proprio business plan

ESRS 2 SBM-1 GRI 201-1

valutato in termini di fattibilità, sostenibilità economica e finanziaria, completezza e grado di analisi dell'elaborato e responsabilità ambientale.

- Non manca il sostegno a grandi e piccoli eventi sul territorio, come ad esempio, l'iniziativa **“Di-verdeinverde”**, alla scoperta dei giardini e aree verdi della città.

In ambito culturale

- Rinnovato il supporto a manifestazioni di carattere artistico, tra cui al **Teatro Arena del Sole** ed al **Teatro Testoni Ragazzi**, due istituzioni culturali di altissimo livello ed importanza nel circondario bolognese.

In ambito socio-sanitario

- L'attenzione al sociale si sostanzia nel contributo ad iniziative di solidarietà, inclusione sociale, sostegno sanitario. In questo senso è stata confermata la **collaborazione con “Casa dei Risvegli Luca De Nigris”** per la **“Giornata dei risvegli”** con la finalità di sensibilizzazione ed impegno nei confronti delle persone in stato di post-coma e con la **“Fondazione Hospice”**, da sempre impegnata nell'assistenza, formazione e ricerca nell'ambito delle Cure Palliative;
- Sostegno all' **Istituto Ramazzini, centro** per la ricerca indipendente e la prevenzione del cancro e delle malattie di origine ambientale;
- Importante e significativo il contributo per **Lo**

Scudo delle Donne: distribuzione in 300 punti della città di Bologna di kit di comunicazione volti a intercettare donne vittime di violenza e fornire stimolo e motivazione a chiedere aiuto ad uno dei quattro centri antiviolenza di Bologna (kit collocati all'interno di pubblici esercizi frequentati da donne, a partire da parrucchieri ed estetisti, studi medici, odontoiatrici e ginecologici, centri sportivi, le scuole e i centri sociali);

- Erogato inoltre un contributo alla **“Casa delle donne per non subire violenza”**.

Complessivamente sono quasi 90 le iniziative annue in cui Assicoop Bologna Metropolitana offre il proprio sostegno e partnership. Nel 2025 sono state rendicontate liberalità per un valore complessivo di circa € 20.000. Nello stesso periodo, l'investimento in attività di sponsorizzazione è stato di circa € 218.000.

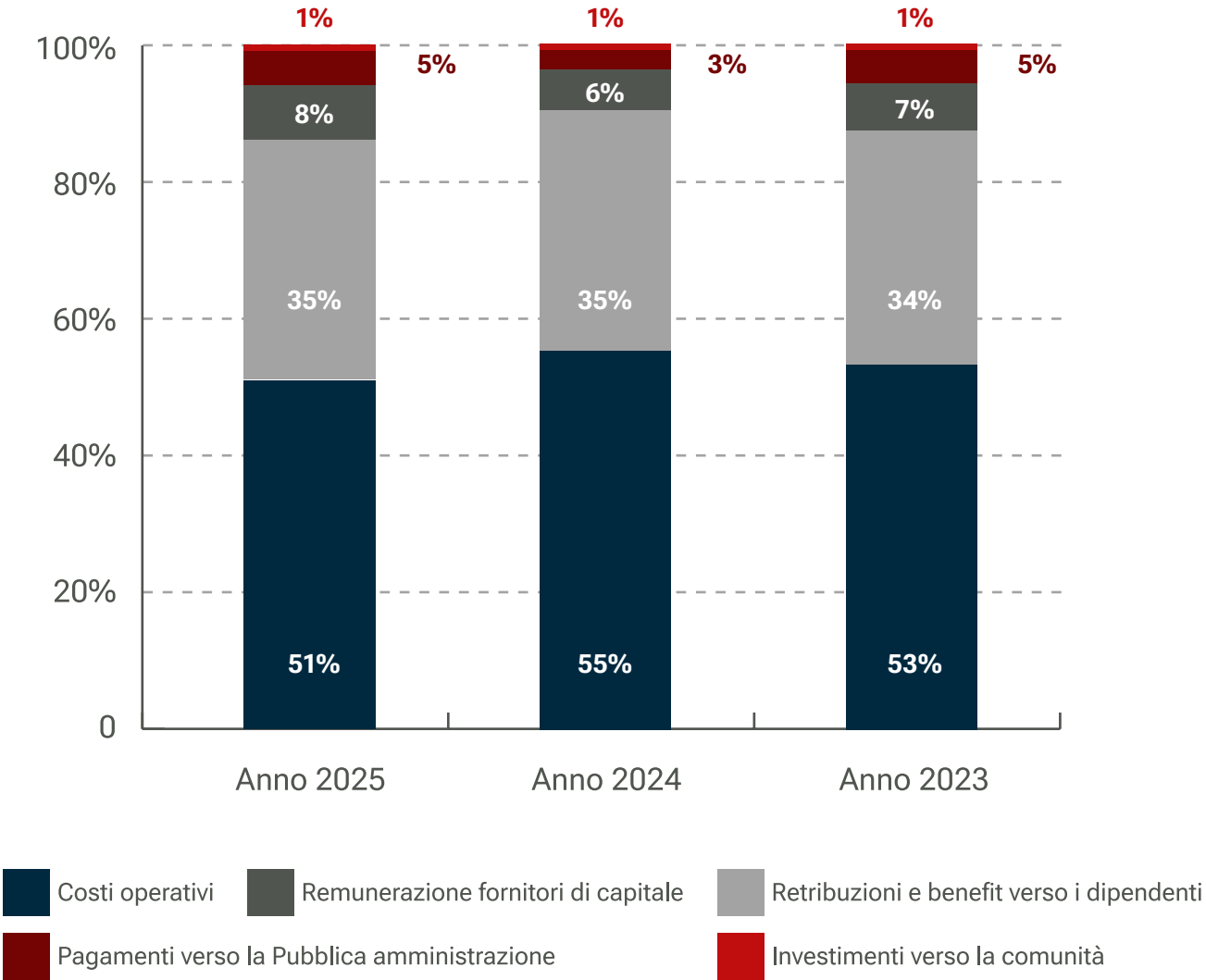
ESRS S3-4 GRI 203-1

Investimenti nella comunità (euro)	2023	2024	2025
Totale	262.151	247.379	237.546
Liberalità	48.170	19.245	19.470
Sponsorizzazioni	213.981	228.134	218.075

Assicoop Bologna Metropolitana si impegna inoltre a generare valore per i propri stakeholder. Il calcolo e la distribuzione del valore aggiunto è una metodologia che permette di quantificare la ricchezza che viene creata da Assicoop nello svolgimento delle attività, come è stata prodotta e in che modo viene distribuita tra le varie categorie di soggetti che, con i loro differenti apporti, hanno concorso a produrla. Il calcolo del Valore economico generato e distribuito è stato impostato seguendo la metodologia indicata dalle linee guida contenute negli Standard GRI.

Il valore economico generato da Assicoop nel 2025 ammonta a **€ 22.740.908** (€ 20.614.039 nel 2024). Di seguito è presentata la disaggregazione dal dato relativo al valore distribuito, che ammonta a € 21.763.781 nel 2025 (circa 20 mln nel 2024). Ne deriva che la quota trattenuta da Assicoop è pari a € 977.127 (0,6 mln nel 2024).

Valore economico distribuito



GRI 2-6

6.2 I partner per la creazione di valore

I fornitori supportano quotidianamente le Assicoop nell'erogazione di servizi di qualità e sono costituiti da tutte le società di servizi e fornitori di beni di consumo.

Nel 2025 Assicoop Bologna Metropolitana ha in attivo la collaborazione con **40 maggiori fornitori** che erogano servizi di pulizia, manutenzione e riparazione, forniture di cancelleria e stampati, utenze, servizi postali e telefonici, apparecchiature elettroniche ed impianti tecnologici. Ogni anno i fornitori a contratto vengono valutati sulla base di elementi prestabiliti (qualità del servizio, puntualità nella risposta, rapporto qualità/prezzo, conformità del servizio/bene, sostenibilità); anche in base a tali risultati ne viene deciso o meno il rinnovo degli accordi contrattuali per gli anni a venire.

Accanto ai fornitori, altri stakeholder di primaria importanza per il successo di Assicoop sono le Organizzazioni Socie, broker e coassicuratrici (servizi di intermediazione) e professionisti per incarichi specifici.

I partner per la creazione di valore	2023	2024	2025
Fornitura di utenze	5	5	5
Servizi di pulizia	2	2	3
Servizi postali e telefonici	3	3	3
Locazione e apparecchiature	30	25	27
Cancelleria, stampanti ed altro	2	2	2



GRI 3-3

7

7. Cambiamento climatico e uso delle risorse

7.1 Tutela dell'ambiente

Assicoop Bologna Metropolitana si impegna a diffondere e consolidare una cultura di **tutela dell'ambiente**, promuovendo la tutela del territorio di appartenenza e manifestando il suo impegno verso la costante riduzione dei dispendi energetici ed il contenimento dei consumi riguardanti i materiali impiegati.

A partire da novembre 2020, tutta la **carta fornita dal Gruppo Unipol** per le operazioni di Assicoop Bologna Metropolitana è **riciclata al 100%**. Inoltre, la carta consumata è certificata Angelo Blu ed Ecolabel UE. Nel 2025 **tutta la carta acquistata da Assicoop è riciclata**. In tutte le agenzie e sedi di Assicoop in accordo con le normative comunali si effettua la raccolta differenziata con un importante e crescente contributo di tutto il personale. È attiva da anni la raccolta dei toner esausti attraverso accordi con la società fornitrice del materiale attraverso Unipol.

Sono stati installati erogatori di acqua allacciati alla rete idrica nella sede di Bologna in via Finelli e di Imola in via Bentivoglio, per incentivare l'utilizzo dell'acqua pubblica e delle borracce/bottiglie di vetro negli uffici e contestualmente evitare la produzione di rifiuti in plastica e il consumo di prodotti monouso.

GRI 301-1

ESRS E1-5

GRI 302-3

7.2 I consumi di energia e gli impatti ambientali

Operando prevalentemente nell'ambito di attività commerciali, finanziarie ed amministrative, presenta come impatti ambientali diretti più significativi il consumo di energia elettrica per l'illuminazione ed il riscaldamento degli uffici ed il consumo dei materiali nell'ambito delle attività d'ufficio. Di seguito sono riportati i principali dati per il 2025 riguardanti la produzione di alcuni rifiuti specifici come toner e carta e il consumo delle risorse energetiche nel periodo di rendicontazione considerato. L'aumento degli acquisti di toner e cartucce è dovuto alle previsioni del Patto 3.0. che per il 2025 prevede l'ulteriore riduzione – fino al 40% - delle forniture di questi consumabili da parte di Unipol, lasciando quindi alle singole Assicoop l'autonomia nell'approvvigionamento necessario con consecutivo aggravio di costi.

Costante l'impegno a monitorare l'evolversi del mercato dell'energia elettrica e dei suoi prezzi con focus sui consumi di tutte le nostre unità produttive e su possibili soluzioni sostenibili. In coincidenza con il trasferimento della sede in via Finelli sono state effettuate attività eco-compatibili: relamping presso sede di via Finelli, vale a dire rimozione vecchi corpi illuminanti e sostituzione completa con nuovi a Led, sostituiti più di 400 punti luce; creazione Isole ecologiche con l'acquisto di 30 supporti. Tutti i lavoratori sono stati sensibilizzati ad una maggior attenzione verso lo spreco, contemporaneamente è stata richiesta al manutentore di fiducia di verificare i timer di tutti i sistemi di riscaldamento/raffrescamento ottimizzando gli orari di accensione e spegnimento.

Principali materiali consumati	2023	2024	2025
Totale carta utilizzata (kg)	12.480	6.991	6.652
Toner e cartucce (pezzi acquistati)	250	148	158

ESRS E1-5

GRI 302-1

Consumo totale di energia (GJ) ¹³	2023	2024	2025
Totale energia consumata	1.564,9	1.625,8	2.012,5
Gas naturale	6,3	4,0	8,3
Energia elettrica acquistata	1.410,7	1.472,0	1.841,8
di cui da fonti non rinnovabili	1.410,7	1.472,0	1.841,8
di cui da fonti rinnovabili	0	0	0
Auto aziendali a benzina	45,2	44,0	67,7
Auto aziendali a gasolio	102,8	105,8	94,7
Consumo calorie derivanti da teleriscaldamento	0	0	0

13 Fonti dei fattori di conversione "Linee guida sull'applicazione in banca degli standards GRI (Global Reporting Initiative) in materia ambientale" pubblicata da ABI Lab a dicembre di ogni anno.

Intensità energetica	2023	2024	2025
Intensità energetica per dipendente (GJ/dip.)	11,6	11,9	13,6

Fino all'esercizio 2024 incluso, i consumi relativi alla sede legale non erano stati inclusi nel perimetro di rendicontazione, in quanto non disponibili (immobile in locazione). A partire dal 2025, tali dati vengono considerati ove accessibili. In merito al calcolo dei consumi della flotta aziendale, si è proceduto dividendo i consumi costruiti sulla base della percorrenza per il prezzo medio annuo reperito da fonti oggettive. Assicoop Bologna Metropolitana ha avviato il monitoraggio dei propri consumi e delle relative emissioni secondo la classificazione internazionale proposta dallo standard GHG Protocol e suggerita dal GRI Standards, con l'obiettivo di garantire la comparabilità del dato anche in confronto con le altre organizzazioni. In dettaglio, Assicoop Bologna Metropolitana misura:

- Scope 1: emissioni dirette di GHG provenienti da installazioni di proprietà o controllate dall'organizzazione.
- Scope 2: emissioni indirette di GHG, derivanti dalla generazione di energia elettrica, energia a vapore, da riscaldamento e raffreddamento, importata e consumata all'interno dell'organizzazione.

Per il calcolo delle emissioni dirette di gas serra provenienti da installazioni di proprietà o controllate dall'organizzazione (scope 1) i consumi di energia vengono convertiti in CO₂eq in base ai fattori di emissione e del potenziale di riscaldamento globale (GWP) indicati dalla linea guida sull'applicazione in banca degli Indicatori Ambientali del GRI (Global Reporting Initiative), elaborata da ABI (Associazione Bancaria Italiana), nella versione dell'11 dicembre 2025. I gas inclusi nel calcolo e specificati all'interno della guida - sono CO₂, CH₄, N₂O.

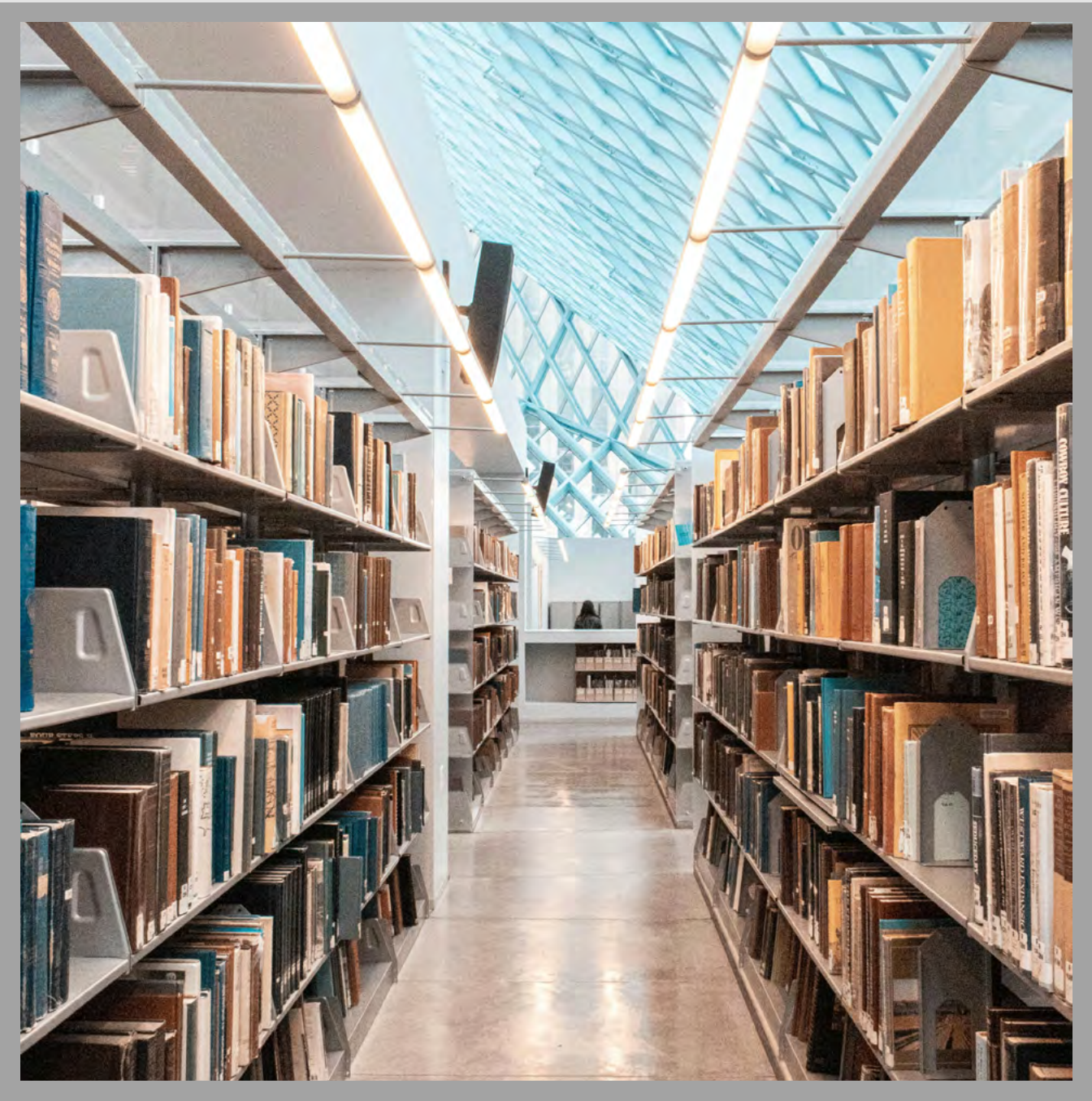
ESRS E1-6

GRI 305-1

GRI 305-2

Emissioni di Scope 1 e 2 (tCO ₂ eq.) ¹⁴	2023	2024	2025
Scope 1	11,3	11,3	12,5
Scope 2 (location-based)	105,5	126,2	132,1
Scope 2 (market-based)	179,9	187,7	257,9

14 Fonti dei fattori di conversione "Linee guida sull'applicazione in banca degli standards GRI (Global Reporting Initiative) in materia ambientale" pubblicata da ABI Lab a dicembre di ogni anno.



Indice dei contenuti GRI Assicoop Bologna Metropolitana

Dichiarazione d'uso	Assicoop Bologna Metropolitana ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo 1° gennaio 2025 – 31 dicembre 2025 con riferimento agli Standard GRI.
Utilizzato GRI 1	GRI 1 – Principi Fondamentali – versione 2021

STANDARD GRI	INFORMATIVA GRI	ESRS CORRISPONDENTE	UBICAZIONE/NOTE
GRI 2: Informativa Generale 2021	2-1 Dettagli organizzativi	-	1.1 Compagine sociale
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	-	1.1 Compagine sociale 6.1 Relazione con la comunità 6.2 I partner per la creazione del valore
	2-7 Dipendenti	ESRS S1-6 Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa	4.1 Le persone di Assicoop 4.3 Qualità della vita in azienda
	2-8 Lavoratori non dipendenti	ESRS S1-7 Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa	4.1 Le persone di Assicoop
	2-9 Struttura e composizione della governance	ESRS 2 GOV-1 Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	2.2 Le cariche sociali
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	-	2.2 Le cariche sociali
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	-	2.2 Le cariche sociali
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	ESRS 2 GOV-2 Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate	2.1 La governance di Assicoop Bologna Metropolitana
	2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	-	2.1 La governance di Assicoop Bologna Metropolitana
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	ESRS G1-1 Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese	2.3 Integrità e rigore nella condotta aziendale

STANDARD GRI	INFORMATIVA GRI	ESRS CORRISPONDENTE	UBICAZIONE/NOTE
GRI 2: Informativa Generale 2021	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	ESRS G1-4 Casi accertati di corruzione attiva o passiva	2.3 Integrità e rigore nella condotta aziendale
	2-30 Contratti collettivi	ESRS S1-8 Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale	4.2 Valorizzazione dei collaboratori
GRI 3: Temi Materiali 2021	3-3 Gestione del tema materiale	-	2.3 Integrità e rigore nella condotta aziendale 3.1 Tutela della solidità e redditività aziendale 4.2 Valorizzazione dei collaboratori 4.3 Qualità della vita in azienda 4.4 Formazione e sviluppo professionale 5.1 Qualità del servizio 5.2 Innovazione del modello di servizio 5.3 Relazione della rete distributiva con la Compagnia 6.1 Relazione con la comunità 7.1 Tutela dell'ambiente
GRI 201: Performance Economica 2016	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	ESRS 2 SBM-1 Strategia, modello aziendale e catena del valore	6.1 Relazione con la comunità
GRI 203: Impatti economici indiretti 2016	203-1 Investimenti in infrastrutture e servizi supportati	ESRS S3-4 Interventi su impatti rilevanti sulle comunità interessate e approcci per gestire i rischi rilevanti e conseguire opportunità rilevanti per le comunità interessate, nonché efficacia di tali azioni	6.1 Relazione con la comunità

STANDARD GRI	INFORMATIVA GRI	ESRS CORRISPONDENTE	UBICAZIONE/NOTE
GRI 205: Anticorruzione	205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	ESRS G1-4 Casi accertati di corruzione attiva o passiva	2.3 Integrità e rigore nella condotta aziendale
GRI 301: Materiali 2016	301-1 Materiali utilizzati in base al peso o al volume	-	7.2 I consumi di energia e gli impatti ambientali
GRI 302: Energia 2016	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	ESRS E1-5 Consumo di energia e mix energetico	7.2 I consumi di energia e gli impatti ambientali
	302-3 Intensità energetica	ESRS E1-5 Consumo di energia e mix energetico	7.2 I consumi di energia e gli impatti ambientali
GRI 305: Emissioni 2016	305-1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	ESRS E1-6 Emissioni lorde di GHG di scopo 1, 2, 3 ed emissioni totali di GHG	7.2 I consumi di energia e gli impatti ambientali
	305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	ESRS E1-6 Emissioni lorde di GHG di scopo 1, 2, 3 ed emissioni totali di GHG	7.2 I consumi di energia e gli impatti ambientali
GRI 401: Occupazione 2016	401-1 Nuove assunzioni e turnover	ESRS S1-6 Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa	4.3 Qualità della vita in azienda
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	ESRS S1-14 Metriche di salute e sicurezza	4.5 Salute e sicurezza
	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	ESRS S1-1 Politiche relative alla forza lavoro propria	4.5 Salute e sicurezza
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	-	4.5 Salute e sicurezza

STANDARD GRI	INFORMATIVA GRI	ESRS CORRISPONDENTE	UBICAZIONE/NOTE
GRI 404: Formazione ed istruzione 2016	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	ESRS S1-13 Metriche di formazione e sviluppo delle competenze	4.4 Formazione e sviluppo professionale
	404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione	ESRS S1-13 Metriche di formazione e sviluppo delle competenze	4.4 Formazione e sviluppo professionale
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	ESRS S1-9 Metriche della diversità	2.2 Le cariche sociali 4.2 Valorizzazione dei collaboratori
	405-2 Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	ESRS S1-16 Metriche di retribuzione (divario retributivo e retribuzione totale)	4.1 Le persone di Assicoop
GRI 406: Non discriminazione 2016	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	ESRS S1-17 Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani	4.3 Qualità della vita in azienda
GRI 418: Privacy dei clienti 2016	418-1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	-	5.1 Qualità del servizio

VICINA.
SICURA
TUA.

