

Edizione 2025

Bilancio di Sostenibilità



Assicoop Romagna Futura

Sommario

1. Identità e storia	5
1.1 Compagine sociale	5
2. Governance e cariche sociali	9
2.1 La governance di Assicoop Romagna Futura	9
2.2 Le cariche sociali	10
2.3 Integrità e rigore nella condotta aziendale	11
3. Performance economica	17
3.1 Tutela della solidità e redditività aziendale	17
3.2 Il comparto assicurativo	19
4. Forza lavoro propria	23
4.1 Le persone di Assicoop	23
4.2 Valorizzazione dei collaboratori	25
4.3 Qualità della vita in azienda	26
4.4 Formazione e sviluppo professionale	29
4.5 Salute e sicurezza	31
5. Soluzioni innovative per la clientela	33
5.1 Qualità del servizio	33
5.2 Innovazione del modello di servizio	33
5.3 Relazione della rete distributiva con la Compagnia	36
6. Sostegno e collaborazione per il territorio	39
6.1 Relazione con la comunità	39
6.2 I partner per la creazione di valore	41
7. Cambiamento climatico e uso delle risorse	43
7.1 Tutela dell'ambiente	43
7.2 I consumi di energia e gli impatti ambientali	43
Indice dei contenuti GRI Assicoop Romagna Futura	47



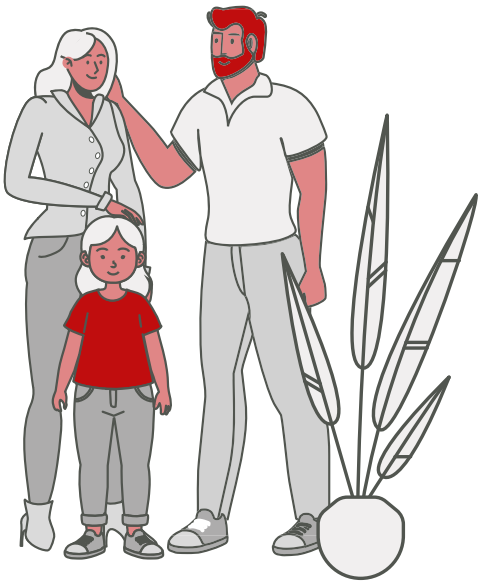
1. Identità e storia

1.1 Compagine sociale

Assicoop Romagna Futura S.p.A. è una società per azioni a titolarità privata che opera in Italia con sede legale a Ravenna in Via Faentina n.106. Fanno parte della compagine sociale di Assicoop Romagna Futura S.p.A., direttamente o tramite società derivate, oltre al Gruppo Unipol, le Organizzazioni territoriali di rappresentanza del mondo del lavoro dipendente, del lavoro autonomo e della cooperazione.

Struttura dell'azionariato: quote detenute da ciascun azionista	
Unipol Finance S.p.A.	50,00%
Parfinco S.p.A.	19,52%
CNA Servizi Forlì-Cesena	11,62%
Sedar CNA Servizi	6,00%
Teorema Soc. Coop. p. A	3,00%
Mercurio Forlivese S.r.l.	2,38%
Coop. Sviluppo Commercio e Turismo Coop a r.l.	2,38%
S.I.CO.T.	1,50%
Pegaso Finanziaria S.p.A.	1,50%
Teorema di Cesena S.r.l.	1,00%
FinCoop Rimini S.r.l.	0,60%
Cooperdiem Soc. Coop.	0,50%

GRI 2-1



Anni
'60

Nascono
Assicoop Forlì e
Assicoop Ravenna

Anni
'70-'80

Le Assicoop
romagnole
pongono il servizio
e la soddisfazione
del cliente
come priorità,
diversificando
l'offerta con i primi
prodotti di credito
per famiglie e
piccole imprese

Anni
'90

Un nuovo modello
strategico e
commerciale per
anticipare i bisogni
del cliente.

Le realtà di
Forlì-Cesena e
Rimini diventano
Assicoop Romagna
S.p.A.

1997

Coop Assicurazioni
di Ravenna si
trasforma in
Assicoop Ravenna
S.p.A.

Le radici (anni '70 - '80), l'assicurazione con l'anima cooperativa

Assicoop Romagna Futura affonda le sue radici negli anni '60, nascendo come il volto di Unipol in Romagna (Assicoop Forlì nel 1963 e Ravenna nel 1966). La nostra missione era chiara: portare i servizi assicurativi direttamente a chi costruiva l'economia locale: cooperative, lavoratori, artigiani, commercianti e agricoltori.

Nasce così un modello operativo originale ed innovativo, capace di evolvere dinamicamente in risposta alle esigenze di mercato.

Gli Anni '70: Il Servizio al Primo Posto. Unipol si fa paladina di battaglie sociali in difesa degli assicurati. Le Assicoop romagnole sono in prima linea, definendo un "modo diverso" di fare assicurazione: coniugare il successo del business con una priorità assoluta: il servizio e la soddisfazione del cliente.

Gli Anni '80: Crescita e Diversificazione. Con l'ingresso della finanza nel mercato, le Assicoop romagnole crescono insieme a Unipol, diversificando l'offerta con i primi prodotti di credito per famiglie e piccole imprese. Sul territorio, l'espansione è strategica: la realtà forlivese, completata con l'acquisizione delle agenzie del cesenate ('70) e del riminese ('80), getta le basi per le attuali province di Forlì-Cesena e Rimini.

La trasformazione (anni '90 - 2000), verso un'identità unica

Gli anni '90 segnano la svolta: un nuovo modello strategico e commerciale per anticipare i bisogni del cliente.

Una Nuova Struttura. L'Assicoop che copriva Forlì-Cesena e Rimini si trasforma in S.p.A. con il nome di "Assicoop Romagna S.p.A." e, nel 1997, la Coop Assicurazioni della Provincia di Ravenna si trasforma in Assicoop Ravenna S.p.A. In entrambi i casi, l'azionariato delle Assicoop si rafforza con l'ingresso di Unipol e con la partecipazione delle Finanziarie della cooperazione e delle organizzazioni sindacali e datoriali territoriali.

L'Innovazione Integrata. Con il nuovo millennio e la nascita di Unipol Banca, siamo tra i pionieri in Italia a lanciare il modello integrato "agenzia - filiale" a Forlì e Ravenna.

La Forza della Collaborazione. Insieme alle altre Assicoop emiliane e toscane, diamo vita all'Associazione Agenzie Societarie. Questa sinergia, basata sulla condivisione di esperienze e la progettazione comune, culmina nel 2011 nella creazione di un'unica identità di canale, fondamentale per affrontare le sfide della crisi economica.

Assicoop Romagna Futura: la fusione per la vittoria

Il 27 settembre 2011 è una data storica: dalla fusione tra Assicoop Ravenna e Assicoop Romagna nasce Assicoop Romagna Futura. Non una semplice unione, ma una strategia mirata a massimizzare le competenze: sfruttiamo le vocazioni ravennati nel *business corporate* e quelle forlivesi nel *business retail*.

Per unire le forze e annullare le distanze, abbiamo lanciato sei Cantieri di Progetto con i nostri quadri, focalizzati su temi cruciali come l'"Agenzia del futuro", "Quale sviluppo nel prossimo triennio", "Orientamento alle Organizzazioni Socie" e "Performance e Sviluppo Professionale".

Nel 2018, la società si trasforma in Società per Azioni (S.p.A.) e lancia una vasta attività di formazione triennale. L'obiettivo? Creare figure altamente specializzate e nuclei operativi territoriali capaci di offrire un servizio di eccellenza.

Orizzonti futuri: tecnologia, specializzazione ed ecosistemi

La collaborazione tra le Assicoop si concretizza nel progetto "Assicoop 2020", incentrato sulla creazione di sinergie, l'innovazione tecnologica e il miglioramento della produttività commerciale.

L'Accelerazione Digitale. Abbiamo rafforzato la rete, il *front-office* e le aree di *back-office*, creando una funzione Innovazione trasversale a tutte le Assicoop. L'arrivo del Covid-19 nel 2020 ha agito da catalizzatore, accelerando la semplificazione, la digitalizzazione e l'omnicanalità per il beneficio di strutture e Clienti.

L'Era della Specializzazione. Dal 2017, valorizzando le risorse interne espandiamo le nostre reti specialistiche creando la struttura di consulenti dedicata alle PMI per servizi di *Risk Assessment* e *pricing* personalizzato e, con l'introduzione dei Family Welfare, strutturiamo una rete di consulenti esperti nell'analisi dei bisogni del nucleo familiare.

Il Gruppo Unipol amplia il proprio ambito d'azione grazie agli accordi distributivi con Bper Banca e l'acquisizione di UnipolRental (ex CarServer) ed anche Assicoop si riorganizza strutturando una rete di specialisti nell'ambito del Mobility in modo tale da completare un'offerta che va oltre il prodotto assicurativo tradizionale. Siamo pronti a fornire soluzioni trasversali e para-assicurative.

L'evoluzione è incessante: il piano industriale 2019-21 dell'allora UnipolSai, con il quale la Compagnia introduce gli ecosistemi (Property, Mobility, Welfare) come modello di nuovo

Dalla fusione tra
Assicoop Ravenna
e Assicoop
Romagna,
nasce Assicoop
Romagna Futura

Il Covid-19 agisce
da catalizzatore,
accelerando la
semplificazione, la
digitalizzazione e
l'omnicanalità

Nuovo assetto
organizzativo:
l'Amministratore
Delegato Benelli
ha lasciato il
testimone al
Consigliere
Delegato
Raffaele Errico

La Società
si integrerà
progressivamente
nel sistema di
governo societario
del Gruppo Unipol
Assicurazioni

2011

2020

2024

2025

GRI 2-14

GRI 2-17

ESRS 2 GOV-2

e diverso servizio ai clienti, rafforzando ulteriormente la ricerca della specializzazione dei propri agenti e collaboratori.

Coerenza e novità, Un nuovo assetto organizzativo

Nel corso dei primi mesi del 2024 vi è stata la definizione di un nuovo assetto organizzativo con cui Assicoop, a giugno 2024, ha intrapreso un'importante transizione: l'Amministratore Delegato Benelli ha lasciato il testimone al Consigliere Delegato Raffaele Errico.

Il nuovo assetto e questo cambio di *leadership* ha agito come un catalizzatore, intensificando il rilancio strategico delle nostre attività chiave sempre più coerenti con le linee guida di Unipol.

Si apre una nuova fase societaria

Il 19 novembre 2025 si è compiuto un passaggio significativo nel percorso di crescita della Società: Unipol Finance S.p.A. ha acquisito il restante 55% di Pegaso Finanziaria S.p.A., consolidando così il proprio ruolo e arrivando a detenere una partecipazione complessiva pari al 51,50% in Assicoop Romagna Futura S.p.A.

Questa operazione segna l'inizio di una nuova fase societaria, caratterizzata da un rafforzamento del legame strategico con il Gruppo Unipol, al quale la Società entra a pieno titolo a far parte. Un'evoluzione che si accompagna alla volontà di preservare e valorizzare l'identità territoriale che da sempre contraddistingue Assicoop Romagna Futura, mantenendo saldo il rapporto di prossimità con clienti, comunità e territorio.

In questo percorso, la Società si integrerà progressivamente nel sistema di governo societario del Gruppo Unipol Assicurazioni, adottandone i presidi e i modelli organizzativi, in un'ottica di crescente coerenza, solidità e condivisione delle best practice, nel rispetto del quadro normativo e regolamentare vigente.



2. Governance e cariche sociali

2.1 La governance di Assicoop Romagna Futura

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 (C.d.A.), che opera per il tramite dei Consiglieri delegati;
- Collegio Sindacale.

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.

Il CdA ha istituito l'Organismo di Vigilanza (O.d.V.), il Comitato POG ed una Funzione Antiriciclaggio con i seguenti compiti:

- OdV - ha il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo della Società e di curarne l'aggiornamento secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D. Lgs. 231/01;
- Comitato POG - ha il compito di monitorare i prodotti e presidiare gli assetti organizzativi e procedurali adottati, al fine di evitare eventuali pregiudizi per i clienti;
- Funzione Antiriciclaggio - svolge la propria attività seguendo le indicazioni del provvedimento IVASS 111 verificando con continuità che le procedure aziendali siano coerenti con l'obiettivo di prevenire e contrastare la violazione di norme di legge, regolamentari e di autoregolamentazione in materia di prevenzione del rischio di riciclaggio.

Le tematiche ESG sono parte integrante dell'agenda del Consiglio di Amministrazione di Assicoop Romagna Futura. In tali occasioni vengono presentate, discusse e rendicontate le attività e le iniziative aziendali in ambito ambientale, sociale e di governance, contribuendo al rafforzamento delle

ESRS 2 GOV-1

GRI 2-9

GRI 2-11

GRI 405-1

conoscenze collettive e alla crescita della consapevolezza strategica dell'organo di governo in relazione agli obiettivi di sostenibilità.

A partire dal 2023, al Consiglio di Amministrazione vengono illustrate le attività e le iniziative ESG permettendo così il coinvolgimento dell'organo di governo nella supervisione di tali aspetti. A partire

dall'edizione 2025 del bilancio di sostenibilità, tale attività viene svolta anche in Assemblea per l'approvazione del suddetto documento. Inoltre, dal 2023, il C.d.A. ha previsto di individuare nell'organico aziendale una figura Responsabile dei temi connessi agli aspetti ESG.

2.2 Le cariche sociali

Il consiglio di amministrazione è composto da 7 membri. Come da Statuto, sono nominati un Presidente (legale rappresentante) Lorenzo Cottignoli, un Vicepresidente (il quale opera in caso di assenza o di impedimento del Presidente) Franco Giuliani, un Consigliere Delegato (che ha anche questi poteri di rappresentanza dell'Azienda) Raffaele Er-

rico e 4 Consiglieri: Roberta Suzzi, Francesco Loconsole, Domenico Siciliano, Vanni Zanfini. È presente un Collegio Sindacale composto da 5 componenti di cui 1 Presidente, 2 Sindaci Effettivi e 2 Sindaci Supplenti. È presente un O.d.V. ed il Comitato POG.

GRI 2-10

Il mandato dei membri del C.d.A. ha una durata di tre anni. Dei sette membri, tre sono esecutivi e quattro sono non esecutivi. Inoltre, sette membri sono di genere maschile e uno di genere femminile; in termini di età, 6 membri hanno un'età superiore ai 50 anni, uno ha 33 anni. I membri del C.d.A. agiscono come rappresentanti dei Soci di Assicoop.

La composizione del CdA e del Collegio Sindacale è rappresentata nell'infografica seguente.

PRESIDENTE

Lorenzo Cottignoli

VICEPRESIDENTE

Franco Giuliani

CONSIGLIERE DELEGATO

Raffaele Errico

CONSIGLIERI DI AMMINISTRAZIONE

Roberta Suzzi, Simone Tarchiani, Gabriele Ghianni, Vanni Zanfini

COLLEGIO SINDACALE

Pierpaolo Sedioli (Presidente)
Giovanni Battista Graziosi,
Vincenzo Ioli (Sindaci effettivi)
Roberto Chiusoli, Barbara Casamenti (Sindaci supplenti)

ESRS G1-1

GRI 3-3

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.

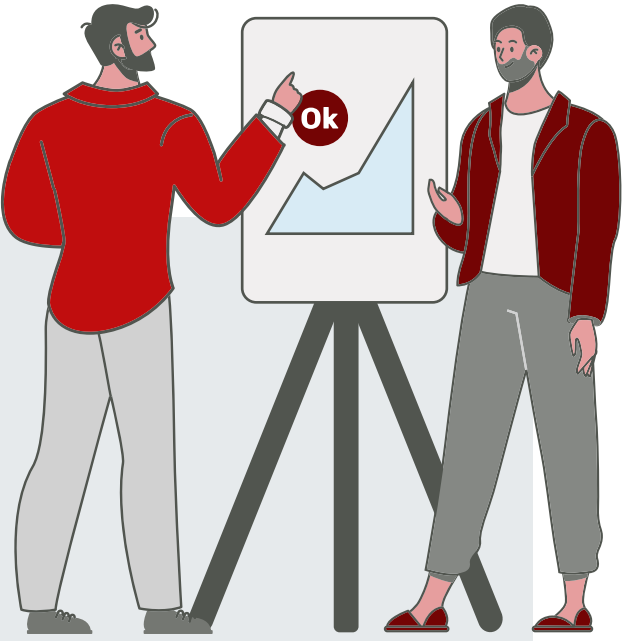
In coerenza con le proprie politiche aziendali, ravvisando nella correttezza e trasparenza dei valori da perseguire nella conduzione di tutte le attività, è stato predisposto da Assicoop Romagna Futura un "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" (MOG) che, oltre a rappresentare la volontà di adeguarsi alle normative del D.lgs. 231/2001, costituisce un efficace sistema di informazione e sensibilizzazione di tutti gli operatori.

Nell'ambito del Modello 231 Assicoop incoraggia tutte le parti interessate, sia interne che esterne, a segnalare qualsiasi fatto e/o comportamento,

anche omissivo, di cui siano venute a conoscenza in ragione dei rapporti in essere con la Società stessa e che abbia connotati, anche solo indirettamente o potenzialmente, corruttivi. In particolare:

- consente al personale interno ed esterno alla Società di segnalare in buona fede o sulla base di una ragionevole convinzione, anche in forma anonima, atti di corruzione tentati, presunti ed effettivi, così come qualsiasi violazione, carenza o miglioramento del M.O.G.;
- tutela la riservatezza dell'identità del segnalante, vietando ritorsioni nei confronti di coloro che effettuano segnalazioni in buona fede e proteggendo in tal modo questi soggetti;
- prevede l'applicazione di misure sanzionatorie nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

In questo ambito, la presenza nel Consiglio di amministrazione e negli organismi di vigilanza dei rappresentanti delle organizzazioni socie che, essendo esse stesse rappresentanti di associati e quindi di potenziali o effettivi clienti, costituisce un elemento di supporto nel rispetto di detti valori ma anche un punto di riferimento per mantenere vivo e costante il rapporto e la collaborazione con tutti gli stakeholder che interagiscono con Assicoop. Per quanto concerne il rapporto con i dipendenti e collaboratori, la forte coscienza aziendale dell'importanza che gli stessi rappresentano sia per la qualità del servizio, sia per la sostenibilità futura di Assicoop stessa, mantiene alto il livello di attenzione, a partire dai percorsi formativi che, come di seguito illustrato, riguardano certamente la parte tecnico-commerciale per svolgere sempre più professionalmente l'attività assicurativa, ma anche la crescita personale dei singoli e la piena coscienza dell'importanza sociale che l'attività di Assicoop rappresenta.



Questi percorsi hanno agevolato il cambiamento dei ruoli professionali nel mutato contesto di gruppo e di mercato, e hanno consentito anche di affrontare in modo coeso e strutturato le straordinarietà degli ultimi anni quali la fase pandemica e gli enti alluvionali che hanno colpito il territorio romagnolo.

In ottemperanza a quanto previsto dal “MOG” ed agli obblighi della legislazione vigente, Assicoop Romagna Futura si è dotata di un sistema di controllo interno costituito da regole, procedure e struttura organizzativa volta a presidiarle come di seguito indicato:

a) Whistleblowing

In applicazione del D.Lgs. 24/2023 (in attuazione della Direttiva UE 2019/1937) nel mese di dicembre 2023 è stata resa disponibile una apposita procedura “Whistleblowing” finalizzata alla segnalazione di comportamenti o atti illeciti posti in essere da soggetti legati all'organizzazione. I destinatari della procedura sono tutti i collaboratori di Assicoop Toscana, subordinati o liberi professionisti (tramite l'intranet aziendale), nonché altri soggetti che possono venire a contatto con l'organizzazione quali, ad esempio, clienti e fornitori (tramite sito istituzionale sul WEB).

Piattaforma dedicata: in conformità alla citata normativa, Assicoop Romagna Futura S.p.A. ha adottato quale canale di segnalazione interna la Piattaforma on-line denominata “Whistlech”; tale strumento garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Gestione della Segnalazione: la Società, tenuto conto dell'organizzazione aziendale, ha adottato come Gestore delle Segnalazioni la Funzione di Audit Aziendale, autorizzata a tal fine dalla Società. A seguito delle segnalazioni pervenute tramite la Piattaforma il Gestore:

- verifica l'ammissibilità della segnalazione (nei casi di inammissibilità o di infondatezza della segnalazione il Gestore ne dichiara l'archiviazione dandone informazione al Presidente, all'A.D., all'O.d.V. ed al Collegio Sindacale);
- se ammissibile, anche a seguito di ulteriori integrazioni e approfondimenti richiesti al segnalante, esegue una adeguata istruttoria redigendo al termine una “Nota finale” con gli esiti di infondatezza o fondatezza della segnalazione; in quest'ultimo caso, la “Nota” avrà quale destinatario il C.d.A., affinché assuma le opportune decisioni sull'occorrenza, con informazione all'O.d.V. ed al Collegio Sindacale;
- fornisce riscontro alla Segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento inviato.

In aggiunta a quanto già esposto, è importante sottolineare che:

- le procedure consentono le segnalazioni in forma anonima;
- gli utilizzatori sono stati informati sulle procedure attraverso comunicato pubblicato sulla intranet aziendale;
- le procedure, così come l'applicativo *Whistlech*, sono disponibili 24 ore su 24;
- nel periodo di rendicontazione non sono pervenute segnalazioni.

b) Conformità alla Direttiva IDD: trasparenza e responsabilità nella distribuzione assicurativa

Assicoop Romagna Futura S.p.A. dimostra il proprio impegno all'integrità e al rigore nella condotta aziendale rispettando pienamente il quadro normativo delineato dalla **Insurance Distribution Directive (IDD)**. Per garantire la conformità a tale normativa, l'azienda utilizza **CADICE**, l'applicativo fornito da **Unipol**, che facilita la gestione degli ob-

blighi normativi legati alla distribuzione assicurativa nel massimo rispetto degli interessi del cliente. Attraverso **CADICE**, Assicoop ottiene da Unipol tutte le informazioni necessarie sui prodotti assicurativi, il mercato di riferimento, le strategie di distribuzione, i rischi e i costi associati, inclusi quelli impliciti, e qualsiasi circostanza che possa causare conflitti di interesse. L'applicativo consente inoltre di monitorare e verificare che i propri collaboratori, a loro volta, abbiano adempiuto all'acquisizione di tutte le predette informazioni, nel pieno rispetto della normativa IDD, garantendo che ogni prodotto offerto sia adeguato alle specifiche esigenze dei clienti.

In linea con le disposizioni dell'IDD, Assicoop assicura che i propri dipendenti ricevano formazione continua per mantenere elevati livelli di competenza e professionalità, con particolare attenzione alla trasparenza e all'etica nella vendita di prodotti assicurativi. Grazie a **CADICE**, l'azienda può tracciare e monitorare che tutti gli intermediari abbiano preso correttamente visione degli adempimenti legati alla governance del prodotto, come richiesto dalla normativa POG (*Product Oversight and Governance*). La registrazione della presa visione costituisce una parte importante della governance del prodotto, in quanto assicura che chi distribuisce il prodotto sia informato in maniera completa sul rispetto del mercato di riferimento e che le modalità di distribuzione siano coerenti con le strategie definite da Unipol.

Grazie a queste misure, Assicoop dimostra ulteriormente il proprio impegno verso una condotta aziendale etica e trasparente, proteggendo i diritti dei consumatori e prevenendo potenziali conflitti di interesse. Il regolamento IDD, supportato dall'utilizzo di **CADICE**, diventa così un elemento cruciale per rafforzare l'integrità e il rigore nella conduzione della sua attività.

c) Organi e Funzioni di Controllo

Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza di Assicoop Romagna è un organo centrale finalizzato a garantire l'integrità e il rigore nella condotta aziendale, in conformità al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001. L'O.d.V. è composto da un membro non esecutivo del Consiglio di amministrazione, dal Presidente del Collegio Sindacale e dal Responsabile dell'Audit interno, tutti scelti per la loro autonomia, indipendenza e competenza. Questo organo garantisce che tutte le attività aziendali siano condotte in conformità con le normative e secondo i più alti standard etici. L'O.d.V. ha il compito di monitorare l'efficacia del Modello 231, verificando che venga aggiornato in risposta ai cambiamenti normativi o organizzativi e prevenendo il rischio di comportamenti illeciti. Svolge inoltre un'attività costante di mappatura delle attività sensibili, per assicurare che i controlli siano sufficienti a mitigare i rischi operativi.

Attraverso il sistema di whistleblowing, può essere coinvolto nel percorso di gestione delle segnalazioni di potenziali irregolarità o violazioni del Modello oppure di atti illeciti o omissioni come previste dal D.Lgs. 24/2023. Questo permette di individuare e affrontare tempestivamente eventuali condotte non conformi, favorendo una cultura aziendale basata sulla trasparenza e sulla responsabilità.

L'O.d.V. mantiene un flusso informativo continuo con gli organi sociali, come il Consiglio di amministrazione e il Collegio Sindacale, condividendo i risultati delle verifiche e contribuendo a una gestione responsabile dei rischi.

Inoltre, promuove la formazione continua dei dipendenti, assicurando che siano sempre aggiornati sui requisiti normativi in ambito del D.Lgs. 231/2001 e sugli standard etici, contribuendo a diffondere una cultura aziendale orientata all'integrità e alla conformità normativa.

Funzione Antiriciclaggio

In adempimento a quanto previsto dal Provvedimento IVASS n.111/2021, ai fini della mitigazione del rischio di riciclaggio nell'esercizio dell'attività di intermediazione dei prodotti Vita e sussistendone i requisiti dimensionali riguardo al numero dei collaboratori e di volume di premi, Assicoop Romagna ha provveduto ad istituire a fine 2021 la Funzione Antiriciclaggio procedendo alla nomina del Titolare della funzione il quale, ai sensi della normativa, risulta in possesso dei previsti requisiti di onorabilità, indipendenza e professionalità. I controlli sulla correttezza delle operatività di emissione contrattuale da parte degli intermediari vengono eseguiti dalla struttura di Audit di Assicoop ai fini di accertare il pieno rispetto delle procedure antiriciclaggio diramate da Unipol; il campione delle polizze soggette a controllo è ampio e, soprattutto, avente un focus specifico verso quei rapporti assicurativi che, sia per importo che per altre specifiche caratteristiche, potrebbero maggiormente presentare aree di rischio in tema di riciclaggio. Inoltre, la Funzione monitora sul costante aggiornamento formativo di tutti i soggetti di Assicoop, anche non intermediari, attraverso i corsi messi a disposizione dalla Compagnia in materia di antiriciclaggio, rafforzando in tal modo l'integrità ed il rigore nella conduzione di tutte le attività da parte dei soggetti in esse coinvolti.

Audit Interno

Assicoop Romagna Futura S.p.A. è dotata di una Funzione di Audit per il monitoraggio della correttezza delle attività svolte dagli operatori della rete di vendita, compresi quelli aventi operatività gestionali, ai fini del rispetto delle disposizioni emanate da Unipol e UniSalute e delle disposizioni da essa stessa emanate.

A tal fine esegue ispezioni, sull'impronta di quelle dell'Audit delle Compagnie Mandanti, sui punti vendita agenziali e su quelli subagenziali, effettuando controlli che riguardano le Aree di rischio Finanziario, Tecnico-Assuntivo e di Compliance, redigendo appositi verbali sui quali vengono riportate le anomalie e gli scostamenti emersi in fase di controllo; degli esiti delle ispezioni viene data informazione alla Presidenza e all'Alta Direzione aziendale. Controlli analoghi, anche se limitati rispetto ai precedenti, vengono eseguiti in occasione delle Operazioni di Riconsegna a seguito dell'interruzione delle collaborazioni con i Subagenti.

Attraverso una specifica procedura, monitora sulla correttezza dell'emissione contrattuale da parte dei collaboratori subagenti che svolgono la loro attività nel personale sportello di vendita.

La Funzione di Audit esegue inoltre specifici controlli per l'O.d.V. finalizzati al rispetto della normativa D.Lgs. 231/2001, nonché i controlli richiesti dalla Funzione Antiriciclaggio, questi ultimi ai sensi del Prov. IVASS n.111/2021. Alla Funzione di Audit è assegnata anche la gestione dei reclami ex Prov. IVASS n.46/2016, attraverso la quale è possibile venire a conoscenza di eventuali comportamenti non conformi tenuti dagli intermediari verso i clienti. Alla stessa Funzione è assegnato anche il ruolo di Gestore delle Segnalazioni "Whistleblowing".

Tutte le attività descritte, eseguite in proprio e a supporto degli altri Organi e Funzioni, rappresentano elementi fondamentali in quanto contribuiscono a diffondere una cultura aziendale orientata all'integrità ed alla conformità normativa.

ESRS G1-4

GRI 2-27

Non sono presenti casi di non conformità all'interno di Assicoop Romagna che hanno portato all'erogazione di sanzioni.

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

ESRS G1-4

GRI 205-3

Non si sono rilevati incidenti di corruzione che hanno portato ad azioni disciplinari, risoluzioni di contratti con partner aziendali durante il periodo di rendicontazione.



3. Performance economica

3.1 Tutela della solidità e redditività aziendale

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

Il raffronto tra l'annualità 2025 e quelle precedenti è fortemente influenzato dal fatto che, a fine 2024, è stata costituita la società AssiCia Servizi Assicurativi in cui è confluito un portafoglio assicurativo per complessivi 4,3 milioni di euro. Pertanto, la lettura della tabella sopra riportata, così come quella dei dati di bilancio delle due annualità, riporta grandezze disomogenee e non pienamente confrontabili. In modo sintetico possiamo dire che lo scorporo del portafoglio citato ha inciso negativamente sugli incassi e sulle provvigioni attive e positivamente sul risultato economico grazie alla liquidazione della rivalsa da parte della Compagnia ed alle minori spese relative al personale.

Tutto ciò premesso, anche nel 2025, Assicoop Romagna ha registrato una crescita significativa degli incassi netti, pari a 125,7 milioni di euro (in aumen-

to del 6,6% rispetto al 2024), dato ancora più rilevante alla luce di quanto sopra riportato relativamente allo scorporo del portafoglio a favore della Società partecipata AssiCia Servizi Assicurativi.

Le provvigioni attive si attestano a 14,3 milioni di euro (-6,3% rispetto all'esercizio precedente) prevalentemente a seguito dello scorporo sopra evidenziato.

I ricavi da vendite e prestazioni crescono a 19,3 milioni (+3,9%) evidenziando un recupero rispetto alla sostanziale stabilità registrata nel 2024, anno condizionato dal mancato riconoscimento dei rappel tecnici conseguente all'andamento tecnico sfavorevole legato anche agli eventi catastrofici del 2023.

Sul fronte dei costi, il totale dei costi diretti cresce, attestandosi a 14,8 milioni di euro (+5%). Tale incremento incorpora, tra gli altri fattori, la rivalutazione del 2% prevista dal nuovo C.C.N.L. e l'incremento del Premio Variabile Commerciale (pari a 1 ml €, +68,5% su 2024) coerente con il miglioramento delle performance commerciali. Le spese generali crescono fino a sfiorare i 3,3

milioni di euro (+14,9%), tale dato è fortemente influenzato dalle incentivazioni collegate ai risultati commerciali raggiunti. Complessivamente la dinamica dei costi è in linea a quella dei ricavi e permette la sostanziale conferma del margine lordo (+0,4%), stabile a 4,5 milioni di euro. Per effetto di quanto sopra evidenziato il risultato d'esercizio ha riportato una forte crescita (+36,6%) sul 2024.

In conclusione, vi è stato un aumento dei costi diretti e delle spese generali ma la complessiva e consolidata attenzione al rapporto tra ricavi e costi ha consentito di mantenere alta la marginalità e proseguire negli investimenti rivolti alle attività di formazione e ricerca per lo sviluppo della rete di vendita, sia dipendente che sui collaboratori libero professionisti, sia per le attività assicurative che beyond. Stabile è anche la politica di remunerazione ai Soci che prevede una politica di payout pari all'80% del risultato d'esercizio.

Performance economica (euro)	2023	2024	2025	Variazioni % 2024-2025
Incassi netti	112.532.000	117.968.812	125.726.530	6,6%
Provvigioni attive	14.897.856	15.296.865	14.339.015	-6,3%
Ricavi vendite/prestazioni	19.176.664	18.637.112	19.361.067	3,9%
Totale costi diretti	13.413.593	14.105.377	14.812.418	5,0%
Margine lordo	5.763.593	4.531.735	4.548.649	0,4%
Totale spese generali	3.134.019	2.855.522	3.279.840	14,9%
Reddito operativo	2.629.574	1.676.213	1.268.809	-24,3%
Risultato d'esercizio	2.182.143	1.639.260	2.238.455	36,6%

3.2 Il comparto assicurativo

Raccolta premi Assicoop Romagna Futura – Auto / Rami elementari / Vita (euro)	2023	2024	2025	Variazioni % 2024-2025
Auto	31.771.207	32.631.446	33.524.447	2,7%
Rami elementari	39.912.126	42.642.885	40.479.471	-5,1%
Vita	40.376.270	42.694.481	51.722.612	21,2%

Nel corso dell'esercizio 2025, la raccolta premi di Assicoop Romagna Futura ha raggiunto quota 125,7 milioni di euro, registrando una crescita del 6,6% rispetto al 2024, dopo il significativo incremento del 45,8% rilevato nell'anno precedente. La composizione della raccolta evidenzia 74 milioni di euro nei Rami Danni, in lieve contrazione rispetto al 2024 (-5,1%), e 51,7 milioni di euro nel Comparto Vita, che conferma invece un andamento particolarmente dinamico con un incremento del 21,2% su base annua. All'interno dei Rami Elementari, la raccolta si attesta a 40,48 milioni di euro, in diminuzione rispetto ai 42,64 milioni del 2024, ma ancora superiore ai livelli del 2023. Il risultato riflette andamenti differenziati tra i segmenti: alla crescita dei rami legati alla persona (circa +0,7 milioni di euro) si è contrapposta la contrazione dei rami aziende, che hanno registrato una flessione di circa 2,4 milioni di euro. Si evidenzia inoltre uno sviluppo nel Comparto AUTO pari al +3,4% ed uno sviluppo nei Rami Danni pari al +2,7%.²⁸ Nel ramo Responsabilità Civile Auto, l'aumento degli incassi è stato sostenuto anche dall'adeguamento delle politiche tariffarie della Compagnia, che ha favorito in particolare la raccolta nel segmento retail. Le stesse dinamiche tariffarie hanno contribuito a una riduzione delle scadenze di portafoglio: nel 2025 le polizze non rinnovate rappresentano il 7,2% del totale, in miglioramento rispetto al 7,8% del 2024 e all'8,2% del 2023.

28 Il raffronto è stato effettuato a perimetro omogeneo depurando della quota del portafoglio dell'ex Agenzia 39130 di Forlì e i dati relativi al 2024 "nettati" della parte di incassi ceduti ad AssiCia Servizi Assicurativi ad inizio 2025

Nel comparto Rami Elementari Persone, la raccolta ha raggiunto circa 17,1 milioni di euro, evidenziando un consolidamento della crescita (+4,4% rispetto al 2024). Il dato complessivo riflette andamenti differenziati: da un lato, i rami legati direttamente alla persona risultano sostanzialmente stabili, dall'altro il segmento dei rischi patrimoniali personali (RDP) mostra una crescita significativa (+7,2%), confermando un trend positivo già avviato negli anni precedenti. Il comparto Salute supera 1,2 milioni di euro di raccolta, con un incremento del 3,9%, in linea con il trend di crescita osservato nel 2024. L'andamento evidenzia una progressiva riallocazione verso la gestione UniSalute, in forte crescita (+12,5%), mentre la gestione Unipol registra una contrazione coerente con le strategie di Gruppo. Nel segmento dei Rami Elementari Aziende, la raccolta si attesta a circa 22,2 milioni di euro, in diminuzione del 9,9% rispetto all'anno precedente. Tuttavia, l'analisi dei dati rettificati, che tiene conto delle variazioni di perimetro intervenute tra il 2024 e il 2025, restituisce una dinamica più articolata. In particolare, si evidenzia una crescita nei rami Incendio Rischi Ordinari e Furto (rispettivamente +17,0% e +12,3%), a fronte di contrazioni nei rami Incendio Rischi Tecnologici, Tutela Legale e Assistenza/Turismo. Più contenute le flessioni negli ambiti Incendio Rischi Industriali e Responsabilità Civile Generale.

Raccolta premi Assicoop Romagna Futura- Retail/corporate (euro)	2023	2024	2025	Variazioni % 2024-2025
Retail	87.011.440	91.213.749	100.936.069	10,7%
Corporate	25.048.163	26.755.063	24.763.461	-7,4%

Raccolta premi Assicoop Romana Futura – Vita (Nuova Produzione) (euro)	2023	2024	2025	Variazioni % 2024-2025
Vita (Nuova Produzione)	34.672.905	30.013.300	37.500.692	25,0%

Tra gli altri rami si segnala la crescita significativa del comparto Trasporti, a fronte di una marcata riduzione del ramo Grandine, mentre il ramo Cauzioni mostra un andamento stabile dopo la forte espansione del 2024.

Il Comparto Vita conferma un ruolo trainante nello sviluppo complessivo, con una raccolta superiore a 51,7 milioni di euro e una crescita del 21,2%. Il risultato è sostenuto in particolare dal comparto Vita Individuale, che registra un incremento di circa 9,2 milioni di euro (+21,6%), nonostante la contrazione delle operazioni di capitalizzazione. Si rileva invece una flessione nel segmento delle Vita Collettive, mentre i Fondi Pensione Aperti mantengono un andamento sostanzialmente stabile.

Nel complesso, i risultati del 2025 evidenziano una struttura di portafoglio equilibrata, con segnali di sviluppo nei comparti strategici e una progressiva evoluzione coerente con le linee di indirizzo del Gruppo, in un contesto di mercato che rimane articolato e in continua trasformazione.

Nel confronto con l'esercizio precedente, la raccolta Vita da nuova produzione ha evidenziato un andamento differenziato tra i comparti: positivo nel segmento Protezione (+16%), Risparmio (92,5%) e Investimento (37,2%), mentre si registrano dinamiche in contrazione nel comparto Previdenza (-8,2%).

Nel corso del 2025 sono stati pienamente centrati 3 dei 4 obiettivi commerciali concordati con la Compagnia; tuttavia, è stata raggiunta la soglia minima prevista per l'accesso al sistema di incentivazione economica. Con riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi nei comparti Vita, i risultati si attestano al 98,2% nel comparto Protezione, al 105,4% nel comparto Previdenza, al 128% nel comparto Risparmio e al 105% nel comparto Investimento.

Nel corso del 2025 è stato confermato il modello di incentivazione adottato per la rete agenziale Unipol e le Assicoop, basato su quattro linee di prodotto (Protezione, Previdenza, Risparmio e Investimento). Tale modello ha continuato a garantire chiarezza negli obiettivi e coerenza con le direttrici strategiche del Gruppo: in particolare, per il comparto Investimento è stato previsto un obiettivo di nuova produzione espresso in termini monetari ("euro"), mentre per gli altri ambiti gli obiettivi sono stati definiti attraverso un sistema di budgeting in "punti", favorendo un approccio equilibrato allo sviluppo commerciale.

Nella tabella successiva vengono indicati i risultati della "nuova produzione" in termini di punti ed in punti/Euro per l'ambito Investimento.

Raccolta premi Assicoop Romagna Futura – Vita (Nuova Produzione)	Punti			Variazioni	
	2023	2024	2025	2023/2024	2024/2025
Protezione (in punti)	2.691	3.459	4.011	28,6%	16,0%
Previdenza (in punti)	39.358	37.145	34.117	-5,6%	-8,2%
Risparmio (in punti)	8.684	5.404	10.400	-37,8%	92,5%
Investimento (in Mln €)	25,4	24,0	32,89	-5,6%	37,2%

Tipologia della clientela (persone fisiche) - Scorporazione per classi d'età	2023	2024	2025
Totale	77.606	78.814	80.447
di cui sotto i 30 anni	3.024	3.157	3.278
di cui tra i 30 e 50 anni	19.434	19.427	17.568
di cui sopra i 50 anni	55.148	56.230	59.601

I clienti e il portafoglio

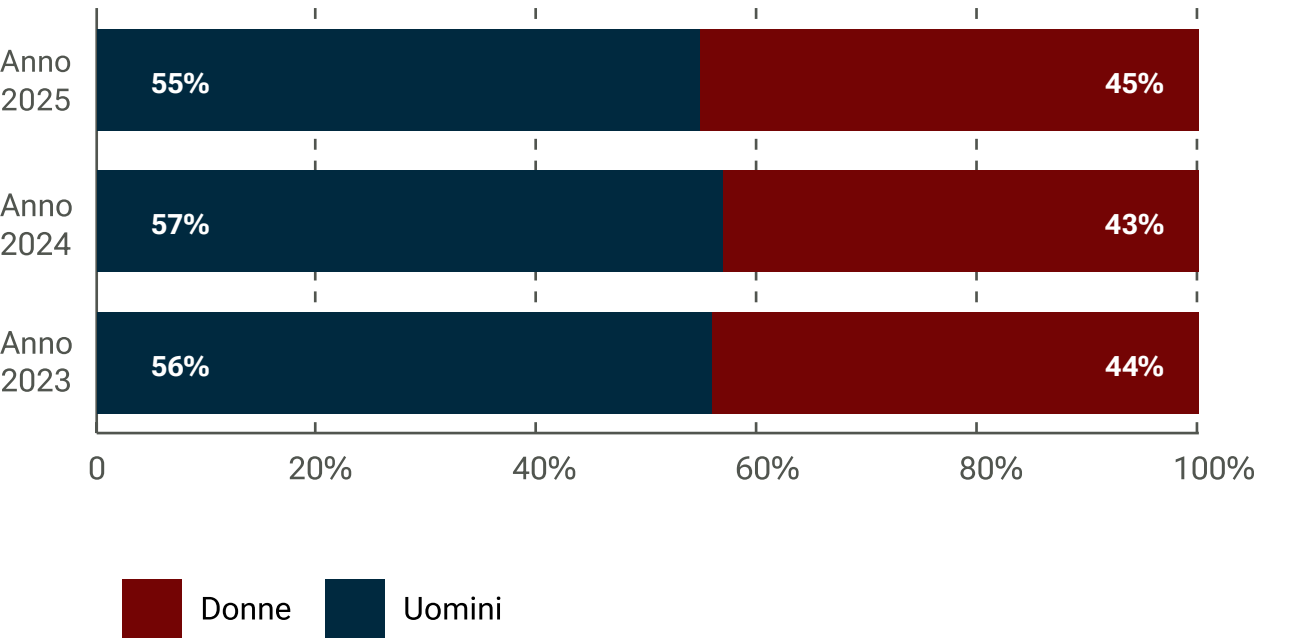
Il dato dell'esercizio 2025 è influenzato dall'acquisizione avvenuta in corso d'anno (luglio 2025) dell'ex Agenzia 39130 di Forlì mentre la composizione percentuale del portafoglio, relativamente al numero Clienti, risulta sostanzialmente invariata rispetto all'esercizio precedente.

Relativamente alle persone fisiche, si comincia a registrare una presenza interessante di profili under 30 anni.

L'attenzione di Assicoop Romagna Futura nel suo ruolo di partner per la tutela del rischio è inoltre confermata dall'indice di Cross Selling che evidenzia il buon livello di fidelizzazione dei clienti.

Indice di Cross selling	2023	2024	2025
Indice di Cross selling (media)	1,8	1,8	1,8

Tipologia della clientela (persone fisiche) – scorporazione per genere



GRI 2-7

GRI 2-8

ESRS S1-6

ESRS S1-7

4

4. Forza lavoro propria

4.1 Le persone di Assicoop

Assicoop Romagna Futura investe sui propri collaboratori; reputa che il personale dipendente e la rete vendita (subagenti, produttori e consulenti finanziari) siano un'importante risorsa per l'azienda e agisce per la stabilità occupazionale e per l'inserimento lavorativo dei giovani. Nel 2025 le persone impiegate in Assicoop Romagna Futura sono state 226, di cui 146 dipendenti (42 uomini e 104 donne) e 80 collaboratori in libera professione. Rispetto all'esercizio 2024 il numero complessivo delle risorse umane ha registrato un leggero calo (-3), il numero del personale dipendente è aumentato di 1 unità.

Le figure più comuni tra i collaboratori in libera professione sono il subagente di assicurazioni e il consulente finanziario, il cui rapporto viene determinato da un contratto di agenzia stipulato direttamente tra le parti. Entrambe le figure 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.

Le risorse umane di Assicoop Romagna Futura	2023	2024	2025
Dipendenti	140	145	146
Collaboratori in libera professione	82	84	80
Totale	222	229	226

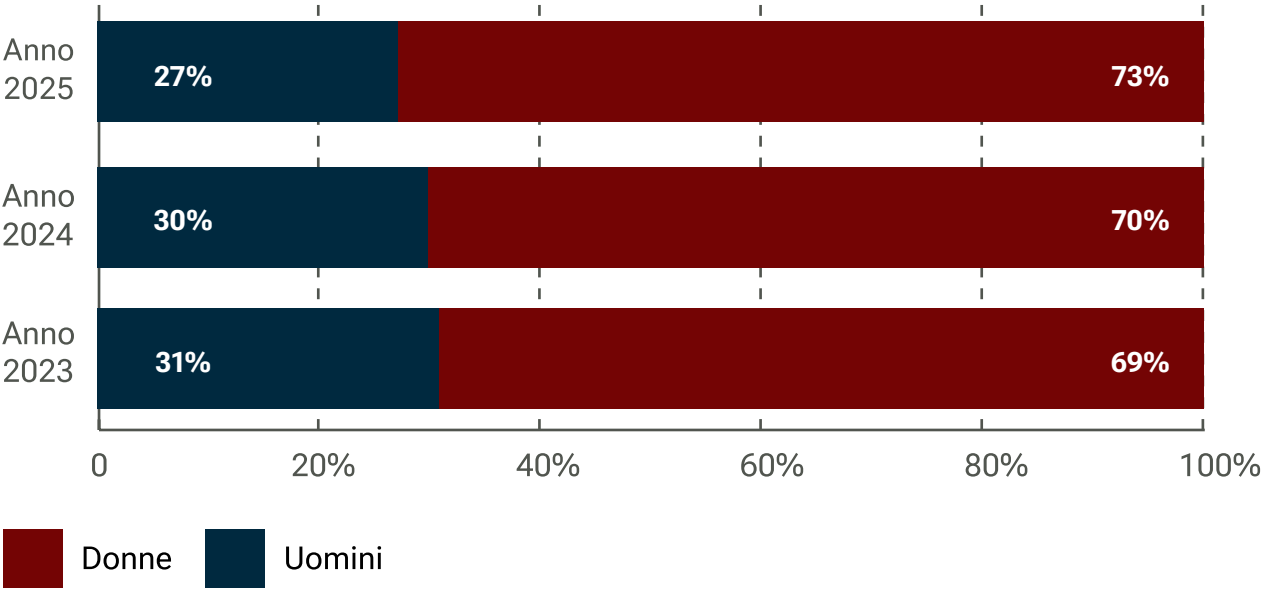


GRI 2-30
ESRS S1-8

GRI 3-3
ESRS S1-9

GRI 405-1
ESRS S1-12

Dipendenti di Assicoop Romagna Futura per genere



La media delle retribuzioni delle donne è inferiore anche per via del fatto che 33 Colleghe, circa un terzo del totale, hanno un contratto di lavoro “part-time”(3 sono i colleghi uomini con contratto PT). Non è presente la voce dei dirigenti in quanto non sono presenti dirigenti donna e il rapporto fra i due generi non sarebbe possibile.

I dati sono stati forniti dall’Ufficio Paghe e comprendono la RAL, la retribuzione variabile ed i bonus corrisposti nel corso del 2025. Si segnala che gli importi sono quelli complessivamente corrisposti nel corso dell’annualità 2025 e pertanto comprendono anche quanto erogato al personale non più in azienda per dimissioni volontarie o quiescenza. Non sono stati riportati in tabella gli eventuali compensi derivanti da incarichi esterni e/o dalla partecipazione a C.d.A.

ESRS S1-16

GRI 405-2

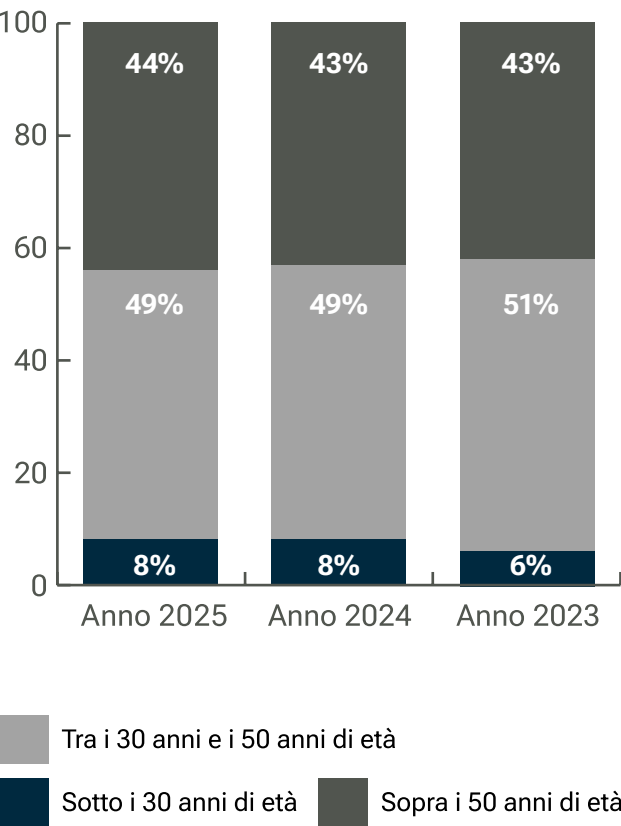
Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini		
Stipendio lordo medio annuo per categoria di impiego	2024	2025
Quadri	81,6%	86,8%
Impiegati	74,4%	88,2%

4.2 Valorizzazione dei collaboratori

Totale dipendenti per inquadramento e genere	Uomini	Donne	Totale
Totale dipendenti 2023	43	97	140
di cui dirigenti	1	0	1
di cui quadri	16	3	19
di cui impiegati	26	94	120
Totale dipendenti 2024	43	102	145
di cui dirigenti	1	0	1
di cui quadri	14	4	18
di cui impiegati	28	98	126
Totale dipendenti 2025	42	104	146
di cui dirigenti	1	0	1
di cui quadri	14	5	19
di cui impiegati	27	99	126

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 Romagna Futura è così composto: 1 dirigente (1 uomo), 19 quadri (14 uomini e 5 donne), 126 impiegati (27 uomini e 99 donne). Tutto il personale dipendente e dirigente di Assicoop Romagna Futura è coperto dai rispettivi CCNL. Per quanto riguarda la suddivisione per genere, complessivamente nel corso del 2025 le donne rappresentano il 70% dei dipendenti (dato stabile rispetto agli anni precedenti), seppur con diverse percentuali di composizione nelle diverse categorie d’inquadramento. Nel corso del 2025 i dipendenti appartenenti alle categorie protette²⁹ sono pari a 10 (8 donne e 2 uomini). Per quanto riguarda la suddivisione dei dipendenti per fascia d’età, nel 2025 il 48,6% (71 persone) ha un’età compresa fra 30 e 50 anni, il 43,8% (64 persone) ha più di 50 anni ed il 7,5% (11 persone) ha un’età inferiore ai 30 anni.

Dipendenti di Assicoop Romagna Futura per fasce d’età



29 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

ESRS S1-6

GRI 401-1

4.3 Qualità della vita in azienda

Un aspetto che risulta di fondamentale importanza per l'organizzazione è una particolare attenzione nei confronti della stabilità occupazionale e l'interebbe ad instaurare un rapporto stabile e duraturo con i dipendenti.

A riguardo, nel 2025 la quasi totalità dei dipendenti (140) intrattiene un rapporto regolato da contratto a tempo indeterminato. Per favorire la conciliazione vita-lavoro il Gruppo offre anche soluzioni come il part time: il 24,7% dei dipendenti (36 persone) ha un contratto part-time (33 donne e 3 uomini). Nel corso dell'anno è stata concordata la modalità di lavoro agile con quattro dipendenti. Nessun episodio di discriminazione è stato rilevato nel 2025.

Nel periodo 2025 Assicoop Romagna Futura ha assunto 12 persone, di cui 5 con un'età inferiore a 30 anni.

Nel corso dell'anno si è registrata una dinamica complessivamente attiva nella gestione dell'organico, caratterizzata da interventi mirati di rafforzamento in specifiche aree aziendali, anche in relazione a operazioni straordinarie e a esigenze di sviluppo. Parallelamente, il turnover in uscita è risultato principalmente legato a scelte professionali individuali e al naturale ricambio generazionale. Si evidenzia inoltre un'attenzione ai percorsi di stabilizzazione delle risorse e alle politiche di work-life balance, come dimostrato dall'utilizzo degli strumenti di congedo parentale e dei permessi previsti dalla normativa vigente.

ESRS S1-6

GRI 2-7

Totale dipendenti per tipo di contratto e genere	Uomini	Donne	Totale
Totale dipendenti 2023	43	97	140
di cui a tempo indeterminato	42	93	135
di cui a tempo determinato	1	4	5
di cui a tempo pieno	43	72	115
di cui a tempo parziale	0	25	25
Totale dipendenti 2024	43	102	145
di cui a tempo indeterminato	41	95	136
di cui a tempo determinato	2	7	9
di cui a tempo pieno	43	70	113
di cui a tempo parziale	0	32	32
Totale dipendenti 2025	42	104	146
di cui a tempo indeterminato	40	100	140
di cui a tempo determinato	2	4	6
di cui a tempo pieno	39	71	110
di cui a tempo parziale	3	33	36

Dipendenti assunti e cessati per età e genere	2023	2024	2025
Totale dipendenti assunti	12	15	12
Sotto i 30 anni	8	5	5
di cui uomini	3	3	2
di cui donne	5	2	3
Tra i 30 e 50 anni	4	8	7
di cui uomini	2	1	3
di cui donne	2	7	4
Sopra i 50 anni	0	2	0
di cui uomini	0	0	0
di cui donne	0	2	0
Totale dipendenti cessati	15	11	11
Sotto i 30 anni	4	0	3
di cui uomini	1	0	2
di cui donne	3	0	1
Tra i 30 e 50 anni	6	6	4
di cui uomini	2	1	3
di cui donne	4	5	1
Sopra i 50 anni	5	5	4
di cui uomini	2	2	2
di cui donne	3	3	2

Turnover dei dipendenti per età e genere ³⁰	2023	2024	2025
Tasso di assunzione per genere	9,3%	10,3%	8,2%
uomini	11,6%	9,3%	15,4%
donne	8,2%	10,8%	6,5%
Tasso di cessazioni per genere	10,7%	7,6%	7,5%
uomini	11,6%	7,0%	17,9%
donne	10,3%	7,8%	3,7%
Tasso di turnover per genere	-1,4%	2,8%	0,7%
uomini	0,0%	2,3%	-2,6%
donne	-2,1%	2,9%	2,8%
Tasso di assunzione per fasce d'età	9,3%	10,3%	8,2%
sotto i 30 anni di età	100,0%	45,5%	45,5%
tra i 30 e 50 anni di età	6,9%	11,3%	9,9%
sopra i 50 anni di età	0,0%	3,2%	0,0%
Tasso di cessazioni per fasce d'età	10,7%	7,6%	7,5%
sotto i 30 anni di età	50,0%	0,0%	27,3%
tra i 30 e 50 anni di età	8,3%	8,5%	5,6%
sopra i 50 anni di età	8,3%	7,9%	6,3%
Tasso di turnover per fasce d'età	-1,4%	2,8%	0,7%
sotto i 30 anni di età	50,0%	45,5%	18,2%
tra i 30 e 50 anni di età	-1,4%	2,8%	4,2%
sopra i 50 anni di età	-8,3%	-4,8%	-6,3%

30 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.

ESRS S1-13

GRI 3-3

GRI 404-2

4.4 Formazione e sviluppo professionale

Per quanto riportato sopra, infatti, è evidente come stia proseguendo un processo di rinnovamento della struttura, pur con tutte le difficoltà di reperimento risorse che coinvolge tutto il mercato del lavoro ed anche il nostro settore. Questo rinnovamento è indispensabile e ha l'obiettivo da un lato di avere profili più aderenti alle mutate esigenze del cliente, dall'altro di salvaguardare colleghi e colleghe che rappresentano elemento di qualificazione del servizio per l'esperienza maturata e per la conoscenza profonda dei clienti e del territorio. Un aspetto rilevante in termini di stabilità legata alla gestione del personale è rappresentato dal tasso di turnover che si attesta allo 0,7% e si ritiene che non influenzi la continuità produttiva e la stabilità organizzativa.

Il 30 novembre 2023 è stato raggiunto un accordo tra l'Associazione Agenzie Societarie UnipolSai, FISAC CGIL e UILCA UIL per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per il triennio 2023-2025. Di seguito una sintesi dei punti dell'accordo:

- **Aumento della Paga Base:** l'accordo prevede un aumento della paga base dell'11%, distribuito in tre tranches: 6% dal 1° gennaio 2023, 3% dal 1° gennaio 2024 e 2% dal 1° gennaio 2025.
- **Scatti di Anzianità:** gli scatti di anzianità sono confermati, con norme specifiche per i neoassunti dopo il 19 luglio 2004.
- **Revisione dei Profili Professionali:** è stata istituita una commissione paritetica per rivedere e aggiornare i profili professionali e le declaratorie, con l'obiettivo di migliorare la struttura organizzativa.

- **Tutele per Malattia e Infortuni:** il posto di lavoro sarà garantito per 12 mesi in caso di malattia o infortunio non professionale. In caso di patologie gravi, questo periodo sarà esteso a 18 mesi.
- **Permessi per Genitori e Visite Mediche:** vengono introdotti permessi per genitori con figli affetti da DSA o BES, oltre a un aumento delle ore di permesso retribuito per visite mediche specialistiche.
- **Istituto delle Ferie Solidali:** introdotto in via sperimentale l'istituto delle ferie solidali, che permette ai dipendenti di cedere parte delle loro ferie a colleghi che necessitano di tempo aggiuntivo per assistere familiari con gravi problemi di salute.
- **Pari Opportunità e Inclusione di Genere:** l'accordo include misure specifiche per promuovere l'inclusione di genere e garantire pari opportunità. Viene sottolineata l'importanza di eliminare ogni forma di discriminazione basata su genere, età, etnia, disabilità, orientamento sessuale, religioso o politico. Inoltre, l'accordo prevede permessi retribuiti aggiuntivi per i dipendenti che assistono familiari con disabilità, favorendo un maggiore equilibrio tra vita lavorativa e privata e promuovendo un ambiente di lavoro inclusivo.

La valorizzazione delle 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. La formazione e l'armonizzazione contrattuale diventano quindi dei driver fondamentali non solo per garantire l'efficienza di una realtà presente sul territorio in maniera capillare, ma anche una risposta che permette di meglio affrontare i trend di cambiamento che stanno caratterizzando il settore assicurativo. Stanno proseguendo, oltre a quanto previsto come formazione obbligatoria per l'esercizio della professione per quanto riguarda l'iscrizione IVASS dei singoli collaboratori, i percorsi di formazione per i temi della sicurezza aziendale ed anche i percorsi di crescita individuale negli ambiti della gestione del tempo, della riconoscibilità (esterna e personale) del ruolo, della capacità di

interagire con le diverse professionalità specialistiche che operano in azienda. Complessivamente le ore di formazione erogate nel corso del 2025 sono state 8.889 di cui 8.162 valide ai fini IVASS e 727 prive di validità ai fini IVASS. Di queste, 4.553 ore hanno coinvolto il personale dipendente e 3.609 ore i Subagenti liberi professionisti, a testimonianza di un approccio inclusivo e diffuso alla crescita professionale. Le attività formative sono state realizzate attraverso modalità flessibili e innovative:

- Webinar (aula a distanza): 2.126 ore, con una significativa partecipazione dei dipendenti (68,49%) e dei Subagenti (31,51);
- E-learning (formazione multimediale): 6.036 ore, con un'equilibrata fruizione tra dipendenti (51,31%) e Subagenti (48,69%).

A rafforzamento delle competenze specialistiche, gli otto Consulenti Finanziari hanno inoltre partecipato a percorsi e-learning organizzati da BPER

	ESRS S1-13	GRI 404-1	
Formazione dei dipendenti (valida ai fini IVASS)	2023	2024	2025
Ore totali di formazione	4.534	4.541	4.553
ai dipendenti uomini	1.461	1.373	1.224
ai dipendenti donne	3.073	3.168	3.329
Ore medie di formazione per dipendente³¹	32,8	31,5	30,6
Ore medie di formazione uomini	34,0	31,9	29,1
Ore medie di formazione donne	31,7	31,1	32,0
Ore totali di formazione	4.435	4.541	4.553
Dirigenti	30	30	0
Quadri	462	487	496
Impiegati	3.943	4.024	4.057
Ore medie di formazione per dipendente	29,4	30,1	33,3
Ore medie di formazione dirigenti	30,0	30,1	0,0
Ore medie di formazione quadri	25,7	30,0	31,0
Ore medie di formazione impiegati	32,6	31,7	35,6

31 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.

ESRS S1-1

ESRS S1-14

GRI 403-1

GRI 403-2

Banca, per complessive 288 ore, focalizzati su strumenti digitali, prodotti finanziari e competenze ESMA, contribuendo all'allineamento agli standard europei in materia di consulenza finanziaria. Parallelamente, la Compagnia ha attivato percorsi formativi dedicati a figure commerciali altamente specializzate, in ambiti strategici quali:

- Family Welfare, orientato alla consulenza per le famiglie;
- Business Specialist, focalizzato sul segmento delle piccole e medie imprese.

Il piano formativo 2025 si conferma pertanto un pilastro strategico per la creazione di valore sostenibile, contribuendo al raggiungimento degli obiettivi aziendali e al mantenimento di elevati standard qualitativi richiesti dal mercato assicurativo e per essere realizzato ha affiancato, alla formazione obbligatoria, anche una formazione un articolato piano di formazione non IVASS, con l'obiettivo di sostenere una crescita professionale continua e rafforzare le competenze distintive della rete. Tali attività, progettate in coerenza con i fabbisogni espressi dalla rete e dai responsabili di aziendali, hanno rappresentato un fattore abilitante per la qualità del servizio e per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

PROGETTO NEW GENERATION

Assicoop ha ripreso e rilanciato il progetto New Generation, che investe su giovani di talento per rafforzare la propria rete commerciale. Il progetto nasce dall'intento comune e dalla sinergia delle cinque Assicoop e prevede per i neo-consulenti un intenso percorso di formazione e sviluppo.

In particolare, il progetto New Generation vuole sviluppare sempre più la sinergia tra le Assicoop e i territori a partire dalle persone.

Nel 2025, accanto alla formazione obbligatoria, l'Agenzia ha realizzato due sessioni del progetto "New Generation" e numerose attività formative non soggette a regolamento IVASS, con l'obiettivo di sviluppare competenze tecniche, commerciali e relazionali della rete, oltre il semplice adempimento normativo.

Il progetto New Generation ha rappresentato un investimento strategico per l'inserimento di nuovi talenti, coinvolgendo 4 tirocinanti in un percorso formativo ibrido (digitale, aula e affiancamento in agenzia). Le attività hanno totalizzato 2.506 ore complessive, di cui 52 ore in presenza, 54 ore online, 2.400 ore di training on-the-job. Il focus è stato su prodotti, normativa IVASS, compliance e soft skills.

Come risultato, 3 partecipanti sono stati inseriti stabilmente nella rete come Subagenti. È stata registrata un'uscita al termine del percorso.

Le iniziative, definite come il vero "motore qualitativo" dell'organizzazione, sono state progettate in base alle esigenze della rete e hanno riguardato: aggiornamento sui mercati finanziari, adeguamenti normativi (es. Legge Gelli), approfondimenti su rischi emergenti (Cyber Risk), soluzioni ad alto valore (Welfare) e miglioramento dei processi interni e della gestione sinistri.

L'impegno formativo è stato significativo:

- 515 ore complessive erogate
- 240 partecipanti
- 9 principali interventi nell'anno

Tra i principali ambiti formativi:

- Vita, investimenti e mercati: aggiornamento su prodotti e strategie in un contesto volatile
- Adeguamento normativo: allineamento tempestivo alle novità legislative
- Specializzazione su nuovi rischi: focus su Cyber Risk e Welfare aziendale
- Qualità del servizio: miglioramento nella gestione sinistri
- Sviluppo commerciale: Investment Days e percorso FWS Senior per rafforzare la leadership di vendita

4.5 Salute e sicurezza

Il rispetto della normativa sulla Sicurezza dei luoghi di lavoro e la tutela della salute delle persone di Assicoop rappresenta una priorità di Assicoop Romagna. Assicoop Romagna Futura gestisce in modo organico il tema della sicurezza sul luogo di lavoro. In azienda è presente un Dirigente della Sicurezza e un Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP). All'interno dell'azienda, esiste un sistema di gestione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il quale è gestito da una società esterna specializzata nell'assistenza e nella gestione degli adempimenti normativi legati al D. Lgs. 81/08. Il Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP), a sua volta, è un soggetto esterno che fa parte dell'organico di questa società dedicata. Nelle sedi in gestione diretta è stato individuato un Preposto alla sicurezza e, a seconda delle dimensioni dell'ufficio, uno o più addetti al primo soccorso ed antincendio. Tutte le figure indicate, precedentemente alla nomina della mansione assegnata, hanno effettuato corsi di formazione specifici.

I lavoratori sono regolarmente sottoposti a visite mediche condotte dal medico competente, il quale effettua anche sopralluoghi periodici nei luoghi di lavoro. La società esterna redige periodicamente il **documento di Valutazione dei Rischi (DVR)** e, con frequenza triennale, la Valutazione preliminare dei rischi da stress lavoro correlato, mentre l'RSPP si occupa di svolgere periodicamente, nelle varie sedi, la prova di evacuazione. Una volta all'anno si tiene la "Riunione Periodica di Prevenzione e Protezione" alla quale partecipa il Datore di Lavoro, l'RSPP, l'RLS e il medico competente. Non tutti i lavoratori e i luoghi di lavoro rientrano all'interno della sfera di controllo del datore di lavoro in quanto trattasi di liberi professionisti. In caso di eventi infortunistici avvenuti all'interno dell'ambiente di lavoro viene fatta un'analisi dall'RSPP per valutare eventuali possibilità di miglioramento. Ai

lavoratori è stato messo a disposizione sulla Intranet Aziendale l'Organigramma Aziendale per la Sicurezza dove sono indicate tutte le figure coinvolte nell'ambito della sicurezza: Datore di Lavoro, Dirigente, ASPP, RSPP, RLS, Medico Competente, Preposti e Addetti Antincendio e Primo Soccorso. Tutte le figure indicate, precedentemente alla nomina della mansione assegnata, hanno effettuato corsi di formazione specifici. Al fine di rafforzare e migliorare la conoscenza nell'ambito della sicurezza del lavoro, annualmente, vengono svolti molteplici corsi che, a seconda dei casi, rappresentano il "1° corso abilitante" oppure un corso di aggiornamento. Per i Colleghi "neo assunti", in collaborazione con una società di formazione esterna, sono organizzati corsi obbligatori per dipendenti "Lavoratori parte generale" e "Informazione generale rischi specifici" in modalità e-learning.

GRI 403-5

La formazione obbligatoria in materia di "Sicurezza sul Lavoro" Il D.Lgs. 81/2008 disciplina una serie di obblighi che il datore di lavoro e il dirigente devono rispettare allo scopo di prevenire, ridurre o eliminare rischi presenti sul luogo di lavoro. In particolare, all'art.37 prevede l'obbligo di fornire a tutti i lavoratori (siano essi dipendenti, soci, atipici e/o a tempo determinato) un'adeguata formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, con particolare riferimento a:

- Concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
- Rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.

Nel corso dell'anno 2025 sono stati organizzati:

- **Corsi di formazione per la sicurezza "Elementi di primo soccorso"** sia nella versione base sia nella versione aggiornamento. Alla versione base da 12 ore hanno partecipato 4 dipendenti per un totale di 48 ore, alla versione aggiornamento da 4 ore hanno partecipato 10 dipendenti per un totale di 40 ore. I corsi sono stati effettuati con un docente in presenza.
- **Corsi di formazione per Addetti Antincendio** sia nella versione base sia nella versione aggiornamento. Alla versione base da 4 ore con docente in presenza, comprensiva di prova pratica, hanno partecipato 6 colleghi per un totale di 24 ore, mentre un altro ha usufruito del corso di aggiornamento da 2 ore. I corsi sono stati effettuati con un docente in presenza.

- **Corsi di "Formazione particolare aggiuntiva per Preposti"**, nella versione base della durata di 8 ore, a cui hanno partecipato 2 colleghi per un totale di 16 ore, e nella versione aggiornamento di 6 ore a cui hanno partecipato 15 colleghi per un totale di 90 ore.

Con la Società di formazione Demetra invece sono stati organizzati i corsi obbligatori per dipendenti "Lavoratori parte generale" e "Informazione generale rischi specifici", della durata di complessive 8 ore in modalità e-learning, per 12 colleghi (96 ore in totale). Complessivamente nell'anno 2025 sono state erogate 316 ore di formazione in materia di sicurezza. La formazione è obbligatoria e le spese della stessa, oltre agli eventuali costi relativi ai trasferimenti, sono a carico dell'Azienda.



5. Soluzioni innovative per la clientela

5.1 Qualità del servizio

In riferimento al processo di innovazione organizzativa si è dato seguito al lavoro svolto in collaborazione con le altre Assicoop, che prevedeva l'attivazione di diversi cantieri per massimizzare la dimensione di prossimità nei confronti del cliente e teso a migliorare il servizio al cliente stesso, formulando soluzioni adeguate alle diverse categorie di clienti retail.

Questa modalità operativa riesce a coniugare al meglio il modello distributivo della Compagnia che attraverso gli ecosistemi mette al centro il cliente nei diversi momenti della vita, mettendo a disposizione figure ad alta specializzazione professionale nei diversi ambiti, mantenendo fermi la vocazione al cliente e al territorio, e al tempo stesso rispondendo

ad esigenze normative dettate dalla Insurance Distribution Directive (IDD).

Le diverse figure specialistiche, siano esse Family Welfare Specialist, Business Specialist, dedicate al noleggio a lungo termine o altro, garantiscono un alto livello di servizio con competenze mirate e con la possibilità di supporto tra colleghi mettendo a disposizione la propria professionalità.

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.

5.2 Innovazione del modello di servizio

Anche a seguito della pandemia, Assicoop Romagna Futura ha registrato una diversa percezione da parte dei clienti dei modelli di servizio attesi.

Si è unita a una nuova e più marcata esigenza di consulenza professionale, la necessità di poter dialogare con il proprio fornitore di consulenza assicurativa o Beyond, sia sotto il profilo della Compagnia che sotto il profilo di Assicoop, e la volontà di poter utilizzare touchpoint online e offline pienamente in-

tegrati fra di loro, che possono essere l'agenzia ma anche l'app, l'area riservata o i social media.

In questo ambito il tema della **omnicanalità** lanciato con forza da Unipol rappresenta una risposta appropriata che impone a tutti di saper interagire nelle diverse modalità; solo parzialmente la revisione del modello di servizio, attraverso la sempre crescente specializzazione dei dipendenti e collaboratori o la costituzione di un'unità operativa

GRI 3-3

Firma Elettronica Avanzata (F.E.A.)	2023	2024	2025
Adesione clienti (n.)	39.076	42.680	47.001
Adesione clienti (%)	54,4%	58,0%	64,4%
Movimentazione F.E.A.	93.397	96.827	100.420
Agenzie attivate	15	15	15

dedicata (denominata agenzia digitale), consente di essere all'altezza delle **esigenze dei clienti** offrendo elevati standard di servizio, come nella tradizione di Assicoop Romagna Futura.

Per questo motivo, Assicoop continua ad **investire nei percorsi formativi** che trasformino le competenze acquisite in un patrimonio personale. Questo processo inizia con i nuovi inserimenti e coinvolge tutte le operazioni, che comprendono l'uso degli strumenti informatici in vari contesti, l'assistenza ai clienti, la gestione delle loro esigenze e la risoluzione dei problemi.

È essenziale che questo processo sia accompagnato da una costante attenzione all'aggiornamento delle informazioni inserite nel sistema. Ciò permette di sviluppare le soluzioni migliori, anche operando a più mani sul contesto personale, familiare, aziendale dei clienti effettivi o potenziali, sia in ambito assicurativo che beyond, preso atto che esigenze e necessità cambiano con il modificarsi dei contesti personali e sociali.

Tali percorsi si scontrano anche con le normali resistenze al cambiamento tipiche di ognuno, soprattutto in profili di lungo percorso, ad alta professionalità e con esperienze che hanno sempre saputo rispondere alle esigenze dei clienti; in questi casi l'impegno all'affiancamento e alla messa a disposizione di ulteriori supporti è fondamentale.

Oggi Assicoop Romagna Futura utilizza strumenti di monitoraggio dei clienti che utilizzano le diverse modalità di contatto. Per quanto riguarda l'utilizzo della firma elettronica a distanza (F.E.A.), nel 2025 quasi il 65% dei clienti ha aderito, generando oltre 100.000 movimentazioni. Tutte le agenzie di Assicoop Romagna Futura sono attivate alla FEA.

L'indice di digitalizzazione introdotto nel corso del 2021 che meglio della FEA riesce a rappresentare la reale digitalizzazione dei rapporti con i clienti è in continua crescita e si è assestato nel 2023 al 53,3%, nel 2024 al 70,1% e nel 2025 al 75,6%, dati che superano abbondantemente gli obiettivi stabili e che ci permettono di affermare che tre clienti su quattro sono gestiti anche digitalmente.

Nel corso del 2025 si è ulteriormente consolidata la crescente propensione della clientela all'utilizzo autonomo degli strumenti digitali messi a disposizione dalla Compagnia. Questo cambiamento nelle abitudini rappresenta un importante fattore di evoluzione del modello di servizio, che Assicoop Romagna ha saputo accompagnare attraverso un'organizzazione sempre più orientata all'integrazione tra canali fisici e digitali, generando valore per clienti, rete e Compagnia.

In tale contesto, l'Agenzia Digitale si conferma quale snodo strategico di connessione tra cliente e Compagnia, svolgendo un ruolo centrale nella gestione delle interazioni generate tramite App e sito web e nel loro sviluppo in chiave consulenziale.

L'attività ha contribuito al collocamento di 1.573 nuovi contratti attraverso i canali digitali, in crescita del 15% rispetto al 2024, a conferma di un trend positivo e strutturale. In particolare:

- 404 contratti (+61%) sono stati sottoscritti in autonomia dai clienti, evidenziando una crescente diffusione delle competenze digitali e una maggiore familiarità con gli strumenti online;
- 1.153 contratti (+4,9%) sono stati perfezionati grazie all'intervento dell'Agenzia Digitale e al successivo supporto consulenziale della rete;
- marginale il contributo del Contact Center di Compagnia, a conferma della centralità del modello integrato Agenzia-digitale.

Indice Digitale	2023	2024	2025
Indice digitale	53,3%	70,1%	75,6%

L'adozione di un approccio omnicanale consente di offrire un servizio più flessibile, tempestivo e personalizzato, migliorando l'esperienza del cliente e rafforzando la qualità della relazione nel tempo. I risultati, seppur ancora contenuti in termini assoluti, evidenziano un percorso di crescita continuo e coerente con le direttrici strategiche del Gruppo. A ulteriore dimostrazione dell'intensificazione delle interazioni digitali, nel 2025 le notifiche generate dall'area riservata e gestite dall'Agenzia Digitale hanno raggiunto quota 6.980, in aumento del 41% rispetto all'anno precedente, rafforzando il presidio attivo della relazione con il cliente.

Sotto il profilo della sostenibilità, lo sviluppo dei canali digitali contribuisce in modo significativo a:

- ridurre l'utilizzo di carta e le attività amministrative tradizionali, con benefici ambientali legati alla dematerializzazione dei processi;

- limitare gli spostamenti fisici, favorendo modalità di interazione a distanza e contribuendo alla riduzione delle emissioni indirette;
- migliorare l'accessibilità e l'inclusione, permettendo ai clienti di interagire con l'Agenzia in modo semplice e continuo, indipendentemente da vincoli geografici o temporali;
- aumentare l'efficienza operativa, grazie a processi più rapidi e integrati.

L'Agenzia Digitale si configura pertanto non solo come leva di sviluppo commerciale, ma anche come elemento abilitante di un modello di servizio più sostenibile, innovativo e orientato al lungo periodo.

Vendita Omnicanale 2024				
Tipologia Prodotti	Polizze Sottoscritte	APP/Area Riservata	Agenzia Digitale	Contact Center
Totale prodotti collocati	1.367	251	1.099	17
Infortuni	0	0	0	0
Viaggi	272	167	99	6
Casa&Servizi	116	27	83	6
Cane&Gatto	86	57	24	5
RCA	893	0	893	0

Vendita Omnicanale 2025				
Tipologia Prodotti	Polizze Sottoscritte	APP/Area Riservata	Agenzia Digitale	Contact Center
Totale prodotti collocati	1.573	414	1.153	6
Infortuni	0	0	0	0
Viaggi	355	240	114	1
Casa&Servizi	119	31	84	4
Cane&Gatto	119	86	32	1
RCA	980	57	923	0

5.3 Relazione della rete distributiva con la Compagnia

Elemento che caratterizza la relazione con la Compagnia è la capacità di Assicoop Romagna Futura di recepire le strategie di distribuzione di Unipol adattandole ed adeguandole alla propria struttura e alle esigenze del mercato su cui opera, ricercando, attraverso il perseguimento di queste strategie, la tutela e la cura delle persone e delle aziende del territorio. Una ricerca che fa leva su tre fattori di distintività:

- Presidio del territorio;
- Alto livello di specializzazione;
- Consulenza personalizzata.

Specializzazione della rete di vendita

Nel corso del 2025 Assicoop Romagna Futura ha continuato a aderire ai processi di Specializzazione della Rete di Vendita della Compagnia con l'obiettivo di creazione di una rete distributiva attiva in agenzia e nelle strutture Assicoop, che possa essere strutturata attraverso percorsi formativi omogenei e livelli di competenza ben identificabili. A tal proposito, sono stati intrapresi due 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;
- Il segmento Specialisti Mobility.

La **specializzazione della rete distributiva su target di clientela** diventa dunque lo strumento per raggiungere maggiori livelli di efficienza, per soddisfare le esigenze specifiche della clientela proponendo soluzioni su misura per ogni cliente e per gestire consapevolmente la leva prezzo e la customer satisfaction.

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 lavorano in azienda.

Nel corso del 2025 il mercato automotive è stato attraversato da molteplici difficoltà che hanno portato alla riorganizzazione della struttura Mobility che si occupa dell'offerta del NLT UnipolRental. Tali condizioni hanno comportato, alla fine del secondo semestre, l'uscita di 2 specialisti. A dicembre 2025 la struttura conta di 1 responsabile, 1 addetta al back-office che svolge anche funzioni di consulenza commerciale.

Accanto a questi, con il processo di "revisione identitaria", si è dato spazio a elementi moderni e strumenti innovativi che il "piano Assicoop 2020" ha messo a sistema, uniformando quanto già avviato negli anni precedenti dalle singole Agenzie. Il piano Assicoop 2020 ha avuto come obiettivo lo sviluppo della visione Assicoop nel medio e lungo termine, ed è stato centrato su tre pilastri che a loro volta si sono composti di dodici linee strategiche di sviluppo dalle quali muove la strategia dell'Associazione Assicoop:

- Rilancio del segmento retail;
- Consolidamento del segmento corporate;
- Evoluzione della macchina operativa.



GRI 3-3

GRI 2-6

6. Sostegno e collaborazione per il territorio

6.1 Relazione con la comunità

La caratteristica distintiva di Assicoop è l'**ancoraggio territoriale**, la diffusione capillare della rete di distribuzione e la chiarezza delle proposte assicurative. Assicoop Romagna Futura opera, attraverso **54 punti vendita**, nei territori di Forlì-Cesena, Ravenna e Rimini, in cui ha radicate e solide reti territoriali e da sempre si impegna nella promozione dello sviluppo locale attraverso iniziative sociali, culturali, artistiche e ambientali. Essendo attori attivi nella comunità, Assicoop Romagna Futura ha la sua forza nel rapporto diretto con il territorio, combinando tradizione e innovazione, e mantenendo una stretta vicinanza con i clienti grazie all'esperienza nel fornire servizi nel corso degli anni.

Assicoop Romagna Futura è una realtà imprenditoriale assicurativa che ha sviluppato sempre più intensamente un senso di responsabilità verso la comunità di riferimento. Ciò ha permesso di prendere parte, negli anni, a molteplici iniziative sia interne che esterne per la promozione dello sviluppo locale. Nel corso del 2025 sono state rendicontate **liberalità** per un **valore complessivo di € 58.180**, mentre **l'investimento in attività di sponsorizzazione è stato di € 292.506** importo maggiore rispetto a quelli erogati negli anni precedenti.

ESRS S3-4

GRI 203-1

Investimenti nella comunità (euro)	2023	2024	2025
Totale	358.138	328.493	350.686
Liberalità	105.632	63.570	58.180
Sponsorizzazioni	252.506	264.923	292.506



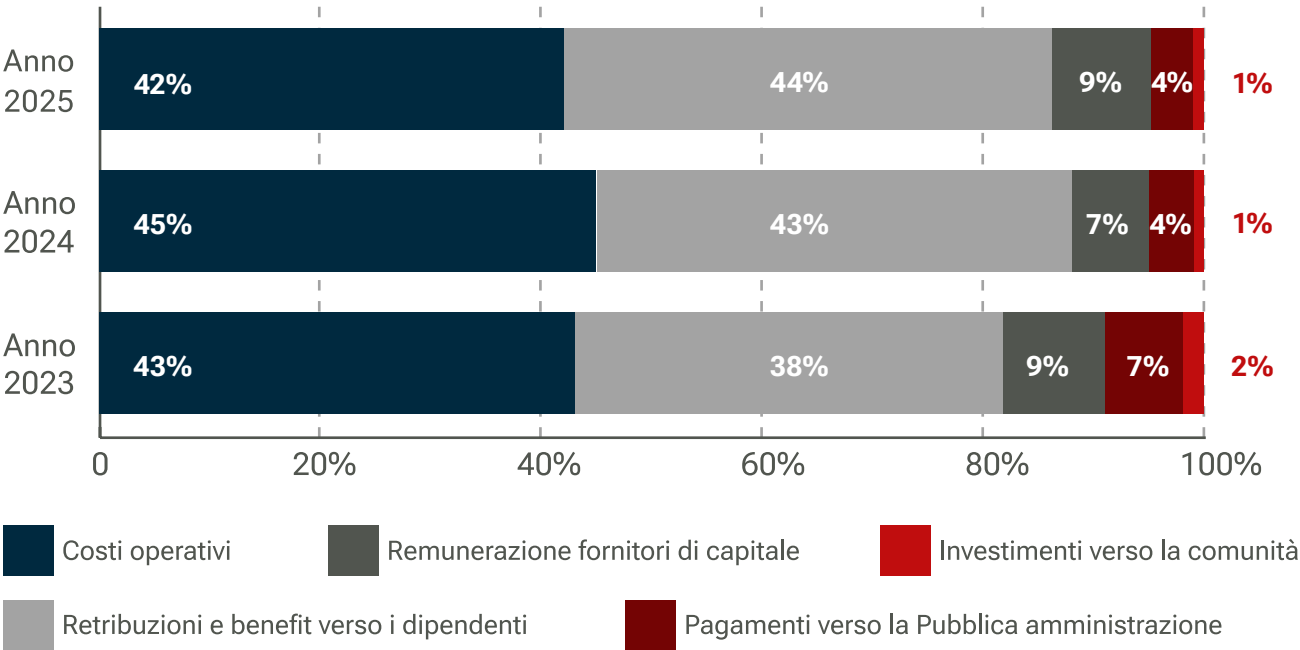
ESRS 2 SBM-1

GRI 201-1

L'impegno costante di Assicoop Romagna Futura si traduce non solo nell'erogazione di contributi rivolti alle Organizzazioni Socie territoriali, ma anche nel coinvolgimento attivo e nel sostegno delle attività proprie di organizzazioni del terzo settore site nel territorio romagnolo, soprattutto in ambito culturale, sanitario, sportivo e scolastico. Tra queste, rileva l'importante e pluriennale sostegno conferito **all'Istituto Oncologico Romagnolo – I.O.R. ONLUS**, per i **progetti di ricerca e prevenzione**, contribuendo alle iniziative di educazione rivolte alle nuove generazioni e alle famiglie come di Festival del Buon Vivere di Forlì. Nell'ambito del mondo del volontariato e della promozione sociale, è proseguito il supporto all' "Associazione Sostenitori e Amici della Polizia Stradale (A.S.A.P.S.) - APS" al fine di favorire e rafforzare la conoscenza e le azioni per la crescita della cultura della sicurezza stradale e la promozione delle politiche di sicurezza e legalità. In ambito **culturale** diversi sono stati gli eventi sostenuti, per citarne alcuni: in qualità di sponsor ufficiale di "**Ravenna Teatro**", è proseguita la collaborazione con "**Ravenna Festival**" anche per la XXIX edizione, l'appuntamento estivo con la musica internazionale; come pure per il Lugo Flute Festival, la Mostra estiva ai Magazzini del Sale di Cervia organizzata da CNA Ravenna. Sempre nell'ambito culturale si ricorda anche il sostegno alla stagione teatrale del Teatro Diego Fabbri di Forlì.

Nell'ambito sportivo la mission è di promuovere le attività sportive fra i giovani e giovanissimi nel territorio della Romagna. In particolare, Assicoop Romagna Futura sponsorizza alcune società sportive in ambito pallavolistico, del rugby, del basket e del ciclismo. Assicoop Romagna Futura 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 € 21.666.443 (€ 19.488.417 nel 2024). Di seguito è presentata la disaggregazione dal dato relativo al valore economico distribuito, che ammonta a € 20.549.231 (€ 18.863.185 nel 2024). Ne deriva che la quota trattenuta da Assicoop è pari a € 1.117.212 (€ 625.232 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 corso del 2025 Assicoop Romagna Futura ha in attivo la collaborazione con **42 fornitori** che erogano servizi di pulizia, manutenzione e riparazione, forniture di cancelleria e stampanti, utenze, servizi postali e telefonici, apparecchiature elettroniche e impianti tecnologici. Accanto ai fornitori, altri stakeholder di primaria importanza per il successo di Assicoop sono le Organizzazioni Socie, i broker, le coassicuratrici (servizi di intermediazione) e i professionisti per incarichi specifici.

I partner per la creazione di valore	2023	2024	2025
Fornitura di utenze	7	7	6
Servizi di pulizia	3	3	3
Servizi postali e telefonici	3	3	3
Locazione e apparecchiature	25	25	26
Cancelleria, stampanti ed altro	6	6	4

GRI 301-1

GRI 3-3

7. Cambiamento climatico e uso delle risorse

7.1 Tutela dell'ambiente

Assicoop Romagna Futura 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 Romagna Futura è riciclata al 100%. Inoltre, la carta consumata è certificata Angelo Blu ed Ecolabel UE.

Principali materiali consumati	2023	2024	2025
Totale carta utilizzata	11.212	10.555	8.806
Toner e cartucce (pezzi acquistati)	259	221	123

7.2 I consumi di energia e gli impatti ambientali

Assicoop Romagna Futura, 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 sull'anno 2025 riguardanti la produzione di alcuni rifiuti specifici come toner e carta e il consumo delle risorse energetiche nel periodo di rendicontazione considerato. I locali presso cui vengono svolte le attività aziendali sono in locazione e, spesso, in condominio con soggetti terzi e pertanto risulta particolarmente complicato effettuare investimenti al fine di migliorare l'impatto sui consumi. Prosegue l'impegno dell'azienda nell'incentivare il pieno utilizzo delle strumentazioni digitali anche al fine di diminuire l'utilizzo delle stampe con il miglioramento dell'impatto sull'ambiente.



	ESRS E1-5		GRI 302-1
Consumo totale di energia (GJ) ³²	2023	2024	2025
Totale energia consumata	3.908,1	3.133,1	3.354,5
Gas naturale	521,5	377,4	445,7
Energia elettrica acquistata	1.663,9	1.091,8	1.427,2
di cui da fonti non rinnovabili	1.663,9	1.091,8	1.427,2
di cui da fonti rinnovabili	0	0	0
Auto aziendali a benzina	54,1	62,6	34,5
Auto aziendali a gasolio	1.530,0	1.455,6	1.294,1
Consumo derivante da teleriscaldamento	138,6	145,8	153,0

La sede di Ravenna (Via Faentina) è dotata di un impianto fotovoltaico installato nel 2008, con una potenza di picco di 17,85 kW e posizionato sul tetto dell'edificio.

Assicoop Romagna Futura 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 Romagna Futura 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.

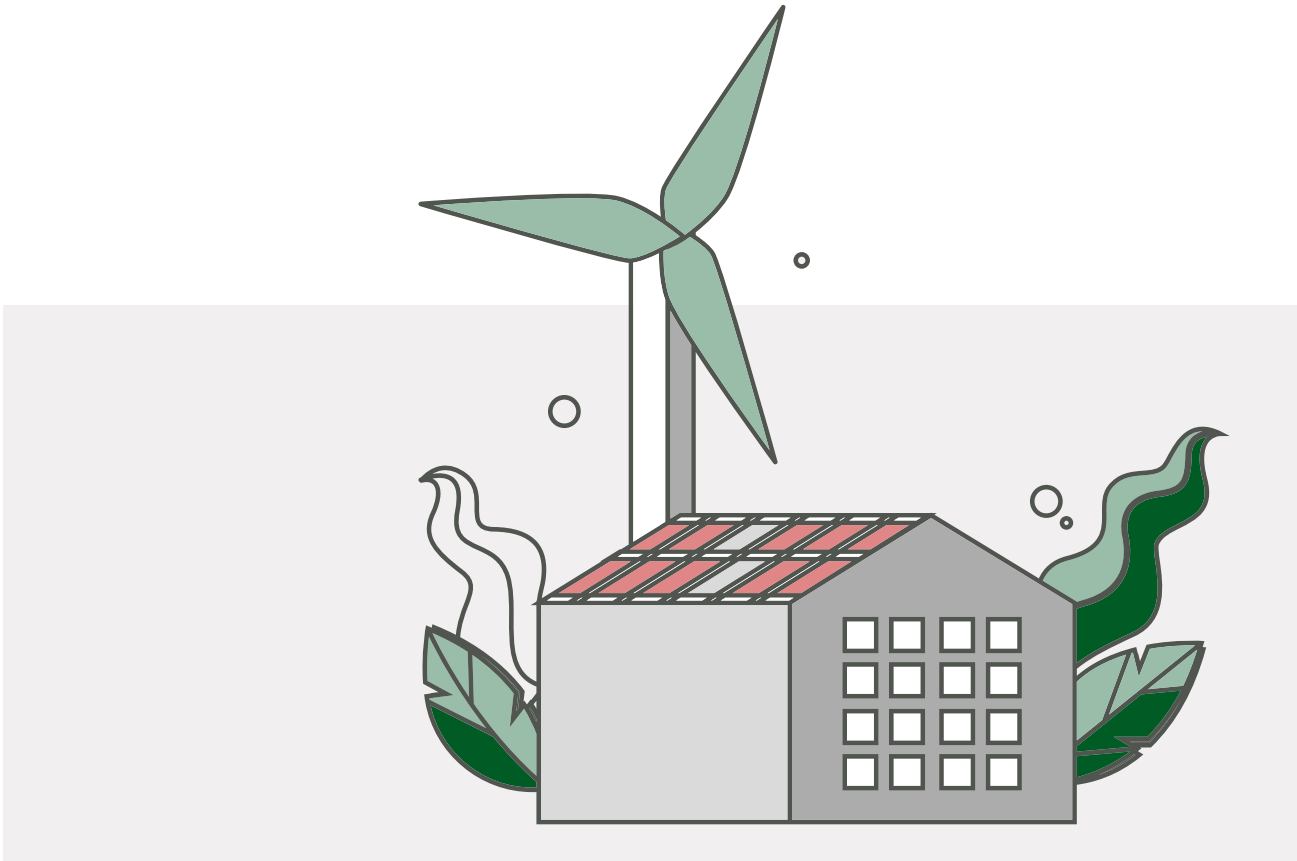
Per il calcolo delle emissioni dirette di gas serra provenienti da installazioni di proprietà o controllate dall'organizzazione (scope 1) i consumi di energia vengono convertiti in CO₂eq in base ai fattori di emissione e del potenziale di riscaldamento globale

	ESRS E1-5		GRI 302-3
Intensità energetica	2023	2024	2025
Intensità energetica per dipendente (GJ/dip.)	27,9	21,6	23,0

	ESRS E1-6	GRI 305-1	GRI 305-2
Emissioni di Scope 1 e 2 (tCO ₂ eq.) ³³	2023	2024	2025
Scope 1	148,3	313,7	282,3
- Emissioni stazionarie	0	22,4	26,5
- Emissioni mobili	0	112,7	98,6
- Emissioni fuggitive	0	178,7	157,2
Scope 2 (location-based)	134,8	102,7	111,9
Scope 2 (market-based)	229,9	148,3	209,4

32 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.

33 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.



le (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. A partire dal 2024, il perimetro di calcolo delle emissioni dirette (Scope 1) è stato esteso per includere le emissioni fuggitive che nel 2025 ammontano a 157,2 tCO₂e. Queste rappresentano rilasci di gas serra, tipicamente non intenzionali, derivanti principalmente da perdite di apparecchiature (come giunti e guarnizioni), nonché da fonti come cumuli di carbone, pozzi, torri di raffreddamento e impianti di trattamento gas. Per Assicoop, la rilevazione delle emissioni fuggitive si concentra specificamente su quelle connesse agli

impianti di climatizzazione e refrigerazione (refrigerant fugitive emissions). Tali emissioni sono imputabili a tre categorie principali di attività e rilasci:

- Installazione di nuove apparecchiature;
- Ricariche di refrigerante effettuate durante la manutenzione ordinaria degli impianti (come documentato nei registri di manutenzione);
- Disinstallazione e smaltimento delle apparecchiature obsolete.



GRI

Indice dei contenuti GRI Assicoop Romagna Futura

Dichiarazione d'uso	Assicoop Romagna Futura 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	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
	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

STANDARD GRI	INFORMATIVA	ESRS CORRISPONDENTE	UBICAZIONE/NOTE
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
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

STANDARD GRI	INFORMATIVA	ESRS CORRISPONDENTE	UBICAZIONE/NOTE
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 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	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.

