

Edizione 2025

Bilancio di Sostenibilità



Assicoop Modena&Ferrara

Sommario

1. Identità e storia	5
1.1 Compagine sociale	5
2. Governance e cariche sociali	9
2.1 La governance di Assicoop Modena & Ferrara	9
2.2 Le cariche sociali	10
2.3 Integrità e rigore nella condotta aziendale	11
3. Performance economica	13
3.1 Tutela della solidità e redditività aziendale	13
3.2 Il comparto assicurativo	14
4. Forza lavoro propria	17
4.1 Le persone di Assicoop	17
4.2 Valorizzazione dei collaboratori	18
4.3 Qualità della vita in azienda	20
4.4 Formazione e sviluppo professionale	22
4.5 Salute e sicurezza	23
5. Soluzioni innovative per la clientela	25
5.1 Qualità del servizio	25
5.2 Innovazione del modello di servizio	26
5.3 Relazione della rete distributiva con la Compagnia	27
6. Sostegno e collaborazione per il territorio	29
6.1 Relazione con la comunità	29
6.2 I partner per la creazione di valore	31
7. Cambiamento climatico e uso delle risorse	33
7.1 Tutela dell'ambiente	33
7.2 I consumi di energia e gli impatti ambientali	33
Indice dei contenuti GRI Assicoop Modena & Ferrara	37



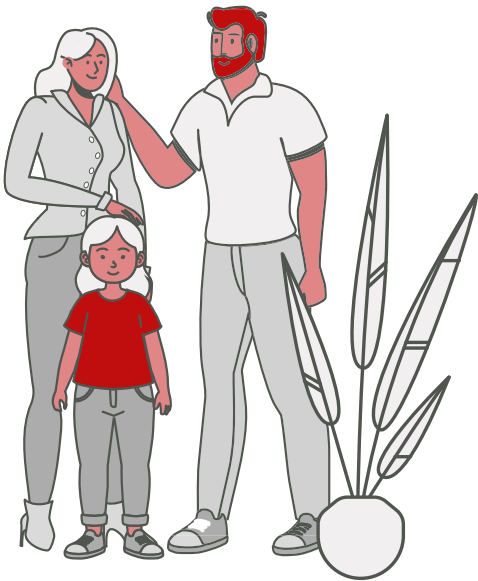
1. Identità e storia

1.1 Compagine sociale

Assicoop Modena & Ferrara S.p.A. è una società per azioni a titolarità privata che opera in Italia con sede legale a Modena in Via Carlo Zucchi 31/H, e con sede secondaria a Ferrara in Via Tognazzi 1. Le Organizzazioni Socie di Assicoop Modena & Ferrara S.p.A. rappresentano, a livello locale, il mondo del lavoro dipendente e il mondo dell'imprenditoria, dell'artigianato, del commercio, dell'agricoltura, del turismo e dei servizi (Legacoop, Cia, CNA, Confesercenti, Cescon). Le organizzazioni in questione hanno una propria sede nelle zone limitrofe al territorio modenese e ferrarese. Unipol Finance S.p.A. è invece la Società finanziaria del Gruppo Unipol.

Struttura dell'azionariato: quote detenute da ciascun azionista	
Unipol Finance S.p.A.	50,0%
Sofinco S.p.A.	46,86%
CIA conf. Ita. Agric. Emilia centro	4,12%
CE.S.CON. Scarl Modena	1,50%
Coopim soc.coop. A.r.L	1,31%
CSC di vittoria S.r.L.	0,92%
Assicoop Modena & Ferrara S.p.A.	0,79%
CIA conf.it.agric. Ferrara	0,21%
ASQ Modena soc.coop.	0,04%
CNA Ferrara	0,14%
CGIL Ferrara	0,14%
Fed. Esercenti Ferrara	0,06%
CNA Modena	0,16%

GRI 2-1



1969

Nasce Assicoop Modena con il nome di CASA (Cooperativa Assistenza Servizi Assicurativi)

1975

Viene costituita la Società Cooperativa a.r.l. Assicoop, subagenzia su mandato di Unipol

1986

Assicoop Ferrara diventa Agenzia Generale per tutta la Provincia di Ferrara

Anni '90

CASA cambia la propria ragione sociale in Assicoop Modena Scarl, divenendo poco dopo formalmente Assicoop Modena

Dagli anni '70 agli anni '80

Nel 1969, in risposta all'intento di voler trasmettere una nuova visione di Compagnia di Assicurazione e creare uno strumento finanziario coerente con la mission e i valori del movimento cooperativo, nasce Assicoop Modena, all'inizio con il nome di CASA (Cooperativa Assistenza Servizi Assicurativi), diventata poi cooperativa di secondo grado (soci Cooperative della Lega di Modena). Contestualmente, nel 1975, nel territorio ferrarese viene costituita la Società Cooperativa a.r.l. Assicoop che, su mandato dell'Agenzia Unipol di Ferrara (Agente Privato Angelo Padovani), opera in un primo momento in veste di subagenzia, gestendo direttamente il portafoglio del movimento cooperativo ferrarese degli enti oltre che dei privati. Dopo aver assunto il mandato di agenzia speciale, nel 1986 Assicoop Ferrara diventa Agenzia Generale per tutta la Provincia di Ferrara, rilevando il portafoglio dell'Agenzia privata di Angelo Padovani e l'Agenzia di Cento dagli agenti Ruggero Prampolini e Gino Battilana.

Dagli anni '90 al primo decennio del 2000

Nei primi anni Novanta CASA cambia la propria ragione sociale in Assicoop Modena Scarl, divenendo poco dopo formalmente Assicoop Modena. Nel 2005 Assicoop Modena S.p.A. si fonde con ARCO S.p.A. (agenzia Unipol presente sul territorio modenese, partecipata da CNA e CESCONE) e SAFIN (Agenzia Unipol operante sul territorio dell'Appennino modenese) partecipata da Assicoop ed ARCO. Per effetto delle fusioni, CNA e CESCONE sono diventate azioniste di Assicoop Modena. Lo stesso percorso viene intrapreso da Assicoop Ferrara Scarl con la successiva entrata tra i soci di Assicoop Sicura S.p.A. Nel 2010 i cambiamenti che iniziavano ad interessare il settore assicurativo portano la Compagnia ad ipotizzare un'aggregazione tra Assicoop come strumento per arrivare ad avere strutture con dimensioni tali da poter farvi fronte. Rispettando i legami con il territorio e il mondo di provenienza, nella seconda metà dell'esercizio, Assicoop Modena S.p.A. e Assicoop Ferrara S.p.A. danno forma ad un progetto di fusione che viene poi approvato da entrambi i CdA e convalidato definitivamente dalle Assemblee dei Soci. Il 30 giugno del 2011, con effetto retroattivo all'inizio dell'anno, le due realtà si fondono attraverso un processo di fusione per incorporazione di Assicoop Ferrara S.p.A. in Assicoop Modena S.p.A., formando poi un'unica Società che assume la denominazione di Assicoop Modena

& Ferrara S.p.A. La Società si dota quindi di un nuovo assetto organizzativo, distribuisce i territori per competenza (laddove le due province confinano tra di loro), unifica i servizi (amministrazione, paghe, call-center, sviluppo commerciale, Auditing) e la struttura dei grandi Clienti. L'anno successivo viene istituita la figura del Direttore Operativo a sintesi dei due territori, divenuto poi Amministratore Delegato nel 2016. Dalla seconda metà del decennio è iniziata la ricerca e l'acquisizione di portafogli gestiti da Agenti privati interessati a confluire in Assicoop Modena & Ferrara. Da allora sono 4 le realtà agenziali private confluite in Assicoop.

Nel 2021 viene acquisita un'Agenzia della città di Mantova e nel 2022 un'Agenzia di Carpi (MO) con 6 dipendenti e 12 consulenti. Nel 2023 viene fusa per incorporazione Serena S.r.l., immobiliare di Assicoop Modena & Ferrara S.p.A.

Nel 2024 vengono acquisite n. 4 Agenzie private nella provincia di Ferrara, con assunzione dei relativi dipendenti, un'Agenzia priva della provincia di Modena, il portafoglio di un Agente privato di Mantova e viene gestito in direttamente il portafoglio di due grandi sub-agenzie già di Assicoop.

Uno sguardo verso gli orizzonti futuri

Per quanto riguarda le progettualità a partire dal 2021 e con uno sguardo verso i prossimi anni, Assicoop Modena & Ferrara punta, in primo luogo, ad aumentare e presidiare il livello di servizio offerto, come elemento distintivo rispetto ai competitor territoriali.

Continua la ricerca di Agenzie da acquisire dal mercato, sia esso interno che esterno al Gruppo, al fine di aumentare la massa critica del portafoglio gestito, ottimizzando il peso della struttura tecnica e di supporto.

Secondariamente, si mantiene alta l'attenzione sul percorso di innovazione e digitalizzazione, con particolare riferimento all'accelerazione del processo di omnicanalità dell'offerta.

Si è iniziato un percorso di specializzazione della Rete di Vendita per segmento di utenza servita, mantenendo vivo il progetto di rafforzamento della stessa con inserimento di giovani risorse da avviare alla professione.

Sarà sempre viva l'attenzione all'evoluzione del mercato, con particolare rilievo al segmento RCA, destinato a diventare sempre più utility e sempre meno prodotto assicurativo, monitorando attentamente gli impatti organizzativi che ciò può avere nell'organizzazione aziendale.

attraverso un processo di incorporazione di Assicoop Ferrara S.p.A. in Assicoop Modena S.p.A., si forma un'unica Società con il nome di Assicoop Modena & Ferrara S.p.A.

L'azienda punta ad aumentare e presidiare il livello di servizio offerto, come elemento distintivo rispetto ai competitor territoriali.

Acquisizione di 5 nuove agenzie private e integrazione dei relativi dipendenti al team Assicoop Modena & Ferrara

2011

2021

2024

GRI 2-14

GRI 2-17

ESRS 2 GOV-2

2. Governance e cariche sociali

2.1 La governance di Assicoop Modena & Ferrara

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
- Consiglio di amministrazione, che approva il bilancio e modifica lo statuto;
- Consiglio di amministrazione, che opera per il tramite degli amministratori 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 presente Bilancio di Sostenibilità è stato approvato da una sessione riunita dei Consigli di amministrazione delle Assicoop.

Al fine di promuovere le conoscenze collettive, le capacità e l'esperienza relative allo sviluppo sostenibile tra i membri del Consiglio di amministrazione, a partire dal 2023, i membri del Consiglio di Amministrazione di Assicoop partecipano a sessioni di formazione dedicate alle tematiche della sostenibilità e al quadro normativo ESG.



ESRS 2 GOV-1

GRI 2-9

GRI 2-11

GRI 405-1

ESRS G1-1

GRI 3-3

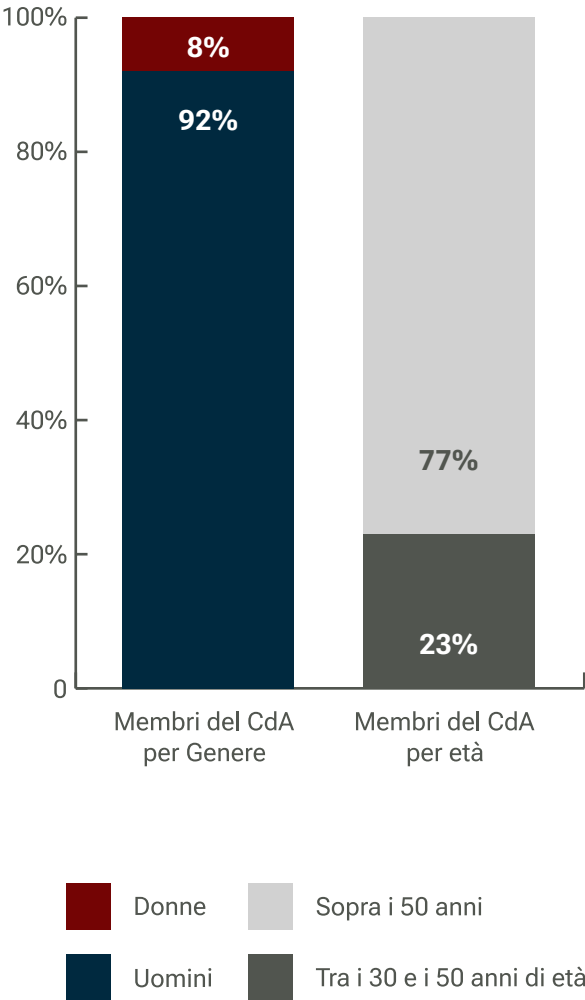
GRI 2-26

2.2 Le cariche sociali

Il Consiglio di Amministrazione, noto come CdA, è composto da 13 membri rappresentativi della compagine societaria, insediatosi il 09/05/2023. In conformità allo Statuto, questi membri includono un Presidente, un Vicepresidente e un Amministratore Delegato. Il Presidente assume il ruolo di rappresentante legale, il Vicepresidente agisce in sua vece in caso di assenza o impedimento e l'Amministratore Delegato è investito dei poteri di rappresentanza aziendale. Non sono previsti comitati all'interno del Consiglio di amministrazione. Il Collegio Sindacale svolge un ruolo di vigilanza per garantire il rispetto della legge, dello Statuto sociale e dei principi di corretta amministrazione. Il mandato dei membri del CdA ha una durata di tre anni. Dei 13 membri, tre sono esecutivi e dieci sono non esecutivi. Inoltre, dodici membri sono di genere maschile e uno di genere femminile; in termini di età, tre hanno un'età compresa tra i 30 e i 50 anni, mentre gli altri dieci hanno un'età superiore ai 50 anni. I membri del CdA agiscono come rappresentanti dei Soci di Assicoop. Al termine del mandato del Consiglio di amministrazione, i soci rappresentanti della società presentano le candidature per i nuovi membri del Consiglio di Amministrazione. Durante l'ultima assemblea, dopo l'approvazione del bilancio, vengono annunciati i nuovi candidati, il nuovo Consiglio di Amministrazione viene nominato, e durante la prima riunione esso elegge il Presidente, il Vicepresidente e l'Amministratore Delegato, assegnando anche incarichi e retribuzioni. La nomina degli amministratori avviene direttamente durante l'Assemblea dei Soci, basandosi sulle proposte dei candidati presentate dai soci. I soci di Assicoop Modena & Ferrara rappresenta-

GRI 2-10

no a livello locale il mondo del lavoro dipendente e il mondo dell'imprenditoria, dell'artigianato, del commercio, dell'agricoltura, del turismo e dei servizi (Legacoop, CIA, CNA, Confesercenti, U.P.I. Parma). Le Organizzazioni Socie sono presenti nella base sociale di Assicura S.p.A. (CIA, CGIL, Confesercenti e CNA) e Partecipa S.r.l. (CGIL, UIL Alim., CNA, Confesercenti, e CIA). Unipol Finance S.p.A. è invece la Società finanziaria del Gruppo Unipol.



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 Modena & Ferrara 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, Assicoop Modena & Ferrara ha adot-

tato sin dal 2007 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. Il MOG viene periodicamente aggiornato, con l'aiuto dei consulenti di SCS Consulting, per adeguarsi alle modifiche normative in vigore. Assicoop Modena & Ferrara Spa ha adottato il MOG e il Codice Etico, un sistema di gestione preventiva dei rischi per la prevenzione dei reati e la diffusione di informazioni, valori, principi etici e responsabilità dei singoli soggetti.

L'Organismo di Vigilanza è l'attuale organismo volto a fornire chiarimenti in merito alle politiche di condotta responsabile, insieme al DPO e Responsabile della sicurezza della Società.



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



ESRS G1-4

GRI 2-27

GRI 205-3

Whistleblowing

La procedura Whistleblowing è disponibile all'interno del Modello di gestione e controllo di Assicoop Modena & Ferrara. Il MOG è pubblicato su Assieme ed è consultabile da tutti i dipendenti e collaboratori; nel sito www.assicoop.com è invece accessibile da tutti i soggetti esterni all'organizzazione. Non sono presenti casi di non conformità all'interno di Assicoop Modena & Ferrara:

Non si sono verificati incidenti di corruzione, azioni disciplinari, risoluzioni di contratti con partner aziendali durante il periodo di rendicontazione.

Numero casi significativi di non conformità a leggi e regolamenti durante il periodo di rendicontazione:	2024	2025
i. i casi in cui ha dovuto pagare sanzioni pecuniarie	0	0
ii. i casi in cui è incorsa in sanzioni non pecuniarie	0	0
Numero sanzioni per casi di non conformità a leggi e regolamenti pagate durante il periodo di rendicontazione:	2024	2025
i. sanzioni per casi di non conformità a leggi e regolamenti verificatisi nell'attuale periodo di rendicontazione	0	0
ii. Sanzioni per casi di non conformità a leggi e regolamenti verificatisi nei precedenti periodi di rendicontazione	0	0
Valore monetario delle sanzioni per casi di non conformità a leggi e regolamenti pagate durante il periodo di rendicontazione (euro)	2024	2025
i. sanzioni per casi di non conformità a leggi e regolamenti verificatisi nell'attuale periodo di rendicontazione	0	0
ii. Sanzioni per casi di non conformità a leggi e regolamenti verificatisi nei precedenti periodi di rendicontazione	0	0



3. Performance economica

GRI 3-3

3.1 Tutela della solidità e redditività aziendale

Per fornire un quadro completo circa l'entità della performance realizzata da Assicoop Modena & Ferrara per l'anno di riferimento, si presentano alcuni importanti indicatori economici seguiti dall'analisi dettagliata dei risultati ottenuti nel comparto assicurativo.

Il risultato d'esercizio del 2025, in aumento rispetto al 2024, evidenzia una buona capacità di generare redditività e di mantenere un buon livello di sostenibilità economica del business.

Performance economica (euro)	2023	2024	2025	Variazioni % 2024-2025
Incassi netti	140.740.296	146.750.192	162.350.045	10,6%
Provvigioni attive	20.708.926	21.912.849	22.055.760	0,7%
Ricavi vendite/prestazioni	25.786.696	25.293.397	27.347.216	8,1%
Totale costi diretti	16.909.393	17.379.928	18.617.234	7,1%
Margine lordo	8.877.303	7.913.469	8.729.982	10,3%
Totale spese generali	4.420.775	4.388.268	4.649.182	6,0%
Reddito operativo	4.456.528	3.525.201	4.080.800	15,8%
Risultato d'esercizio	2.857.895	2.394.068	2.991.408	25,0%

3.2 Il comparto assicurativo

La raccolta premi nell'esercizio 2025 ha registrato buone performance grazie soprattutto agli incassi nel comparto Corporate, caratterizzato da un buon sviluppo nei rami elementari, dovuti anche all'incremento di attività dei primari Clienti.

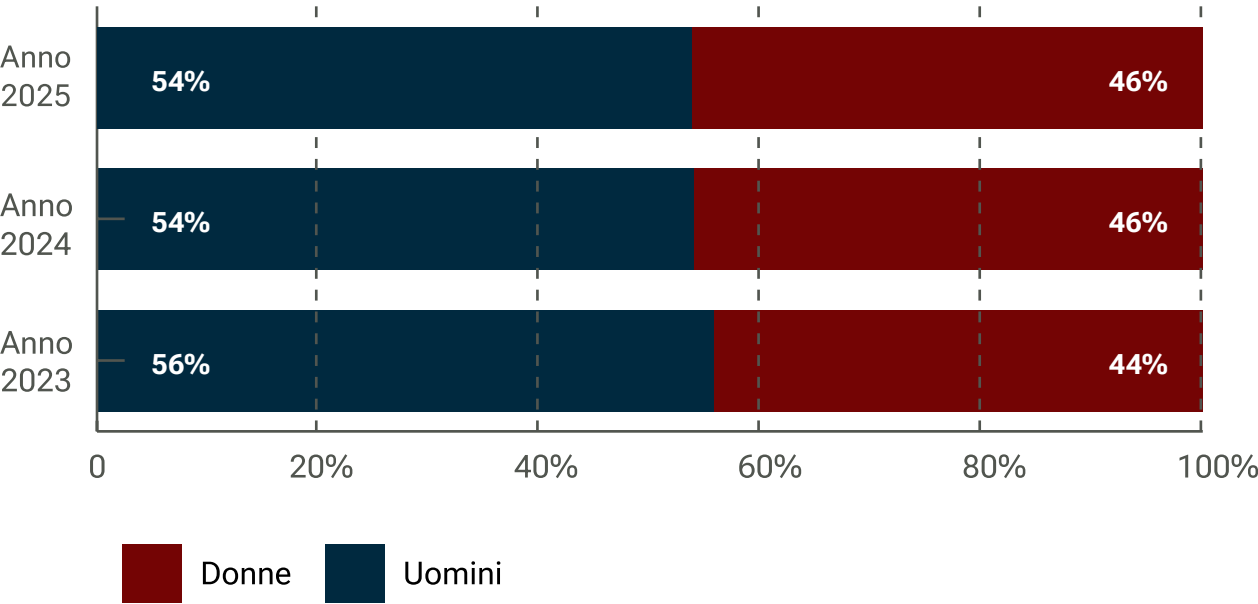
Raccolta premi Assicoop Modena & Ferrara – Auto / Rami elementari / Vita (euro)	2023	2024	2025	Variazioni % 2024-2025
Auto	39.106.342	42.577.711	44.098.671	3,6%
Rami elementari	49.066.694	52.890.112	55.208.369	4,4%
Vita	52.567.260	51.282.369	63.043.005	22,9%
Vita (nuova produzione)	38.924.699	38.759.300	50.173.220	29,5%

Raccolta premi Assicoop Modena & Ferrara - Retail/ corporate (euro)	2023	2024	2025	Variazioni % 2024-2025
Retail	109.810.627	113.668.218	128.327.958	12,9%
Corporate	30.929.669	33.081.974	34.022.087	2,8%

I clienti e il portafoglio

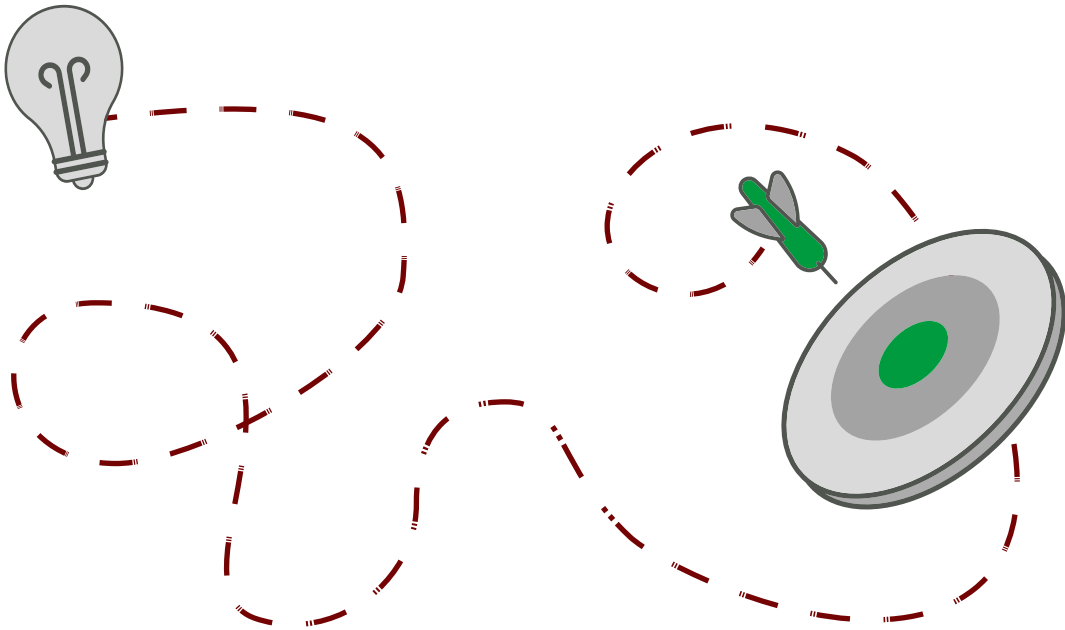
Tipologia della clientela (persone fisiche) - Scorporazione per classi d'età	2023	2024	2025
Totale	89.481	87.482	88.377
di cui sotto i 30 anni	2.816	3.740	3.800
di cui tra i 30 e 50 anni	20.104	19.924	19.454
di cui sopra i 50 anni	66.561	63.818	65.123

Tipologia della clientela (persone fisiche) – scorporazione per genere



L'attenzione di Assicoop Modena & Ferrara 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	2,1	2,0	2,0



GRI 2-7

GRI 2-8

ESRS S1-6

ESRS S1-7

4

4. Forza lavoro propria

4.1 Le persone di Assicoop

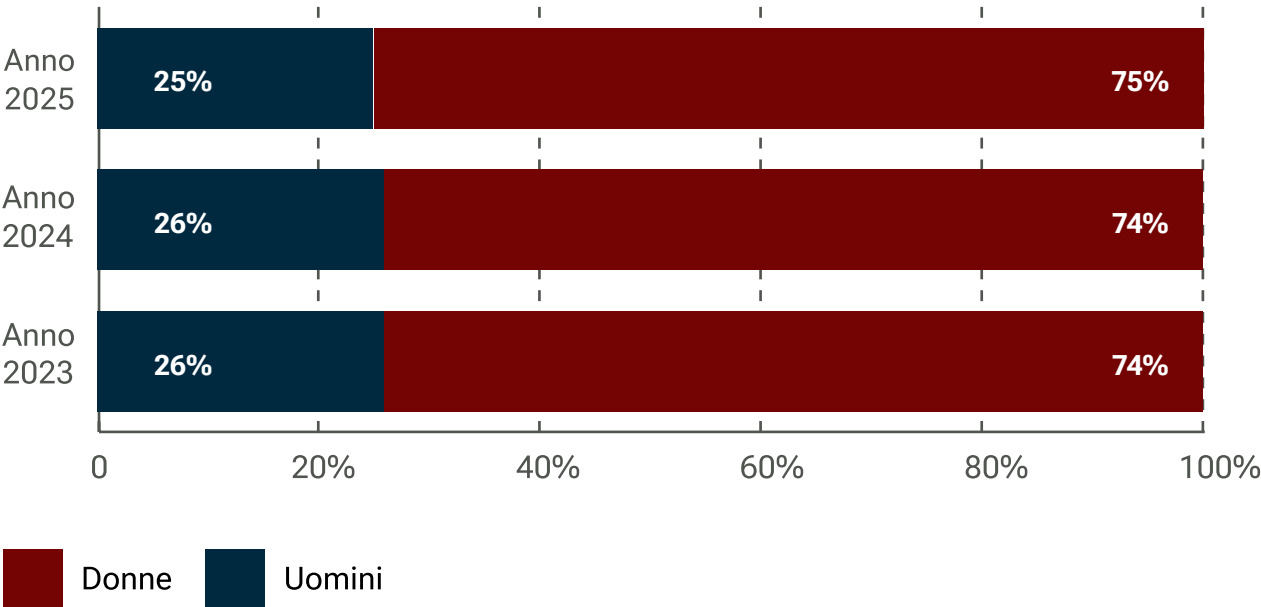
Per Assicoop Modena & Ferrara è molto importante investire sulle proprie risorse umane, personale dipendente e rete indiretta di vendita (subagenti, produttori e promotori), cercando di tutelare una certa stabilità occupazionale e di promuovere l'inserimento lavorativo dei giovani. Nel 2025 le persone impiegate in Assicoop Modena & Ferrara sono state 291, di cui 198 dipendenti (149 donne, 49 uomini) e 93 collaboratori in libera professione e tirocinanti. La figura più comune tra i collaboratori in libera professione, in totale 93 nel 2025, è il subagente con e senza portafoglio il cui rapporto contrattuale con l'azienda è formalizzato attraverso un

Mandato di Subagente. In questa categoria rientrano anche i collaboratori dei subagenti. La principale responsabilità del subagente è la raccolta di proposte assicurative nei rami gestiti da Unipol Assicurazioni S.p.A. o da altre società affiliate al Gruppo Unipol, le quali sono rappresentate dall'Agenzia Assicoop Modena & Ferrara S.p.A. Questa attività deve essere svolta in piena conformità e nel rispetto delle disposizioni tecniche, amministrative, tariffarie e assuntive stabilite sia dall'Agenzia che da Unipol Assicurazioni S.p.A. I tipi di mansioni svolte sono consulenza assicurativa per i subagenti; attività di back office per i tirocinanti.

Le risorse umane di Assicoop Modena & Ferrara	2023	2024	2025
Dipendenti	189	198	198
Collaboratori in libera professione	86	95	93
Totale	275	293	291



Dipendenti di Assicoop Modena & Ferrara per genere



GRI 2-30	GRI 3-3	GRI 405-1
ESRS S1-8	ESRS S1-9	ESRS S1-12

4.2 Valorizzazione dei collaboratori

Nella lettura dei dati relativi ai dipendenti suddivisi per inquadramento secondo i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e per genere, nel 2025 l'insieme del personale di Assicoop Modena & Ferrara è composto da 1 dirigente (uomo), 20 quadri (11 uomini e 9 donne) e 177 impiegati (37 uomini e 140 donne). La composizione dei dipendenti non ha riguardato importanti cambiamenti dimensionali avvenuti nel periodo di rendicontazione considerato. Quanto alla suddivisione per genere, le

donne presenti in azienda rappresentano l'84% dei dipendenti. Nel corso del 2025 i dipendenti appartenenti alle categorie protette²³ sono pari a 10 (6 uomini e 4 donne). Per quanto riguarda la suddivisione dei dipendenti per fasce di età, il 48,9% di questi (97 persone) ha un'età compresa fra 30 e 50 anni, il 39,4% (78 persone) ha più di 50 anni e l'11,6% (23 persone) un'età inferiore ai 30 anni.

23 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).

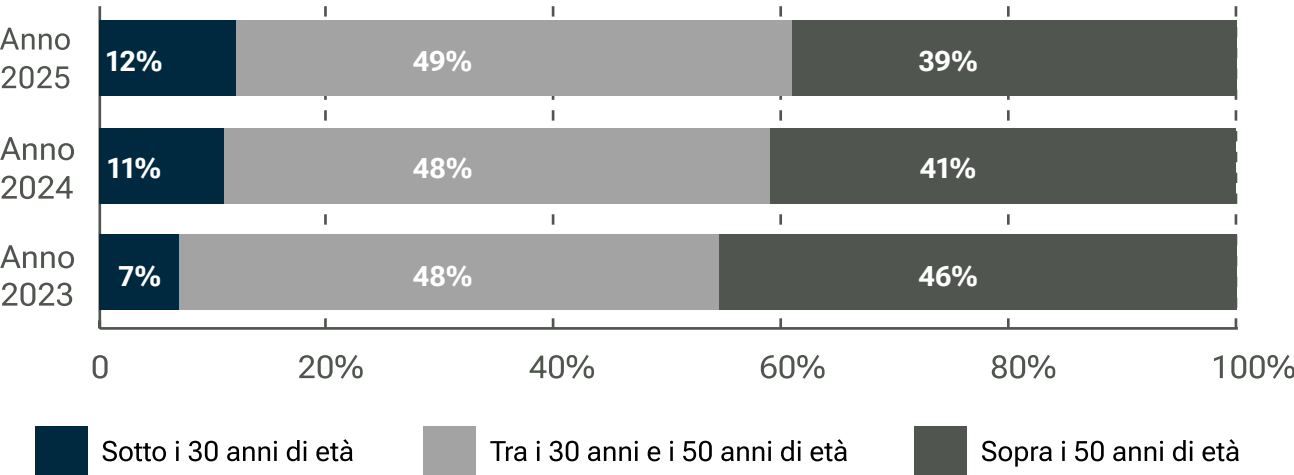
Totale dipendenti per inquadramento e genere	Uomini	Donne	Totale
Totale dipendenti 2023	49	140	189
di cui dirigenti	1	0	1
di cui quadri	12	7	19
di cui impiegati	36	133	169
Totale dipendenti 2024	52	146	198
di cui dirigenti	1	0	1
di cui quadri	13	7	20
di cui impiegati	38	139	177
Totale dipendenti 2025	49	149	198
di cui dirigenti	1	0	1
di cui quadri	11	9	20
di cui impiegati	37	140	177

Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini		
Stipendio lordo medio annuo per categoria di impiego	2024	2025
Quadri	79,9%	84,0%
Impiegati	96,8%	102,1%

Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini		
Remunerazione totale per categoria di impiego	2024	2025
Quadri	78,2%	83,7%
Impiegati	91,9%	87,8%

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

Dipendenti di Assicoop Assicoop Modena & Ferrara per fasce d'età



GRI 3-3

GRI 406-1

ESRS S1-17

4.3 Qualità della vita in azienda

Un altro aspetto che risulta di fondamentale importanza per l'organizzazione è una forte attenzione nei confronti della stabilità occupazionale e l'interesse nell'instaurare un rapporto stabile e di lungo periodo con i dipendenti. A riguardo, nel 2025 la quasi totalità dei dipendenti (182) intrattiene un rapporto regolato da contratto a tempo indeterminato. Per favorire la conciliazione vita-lavoro Assicoop offre anche soluzioni come il part time, utilizzato dal 19% dei dipendenti.

Nessun episodio di discriminazione è stato rilevato nel 2025. Nel 2025 Assicoop Modena & Ferrara ha assunto 24 nuove persone, di cui 12 di età inferiore ai 30 anni, 5 oltre i 50 anni e 7 tra i 30 e i 50 anni. Un altro aspetto rilevante in termini di stabilità legata alla gestione del personale è rappresentato dal tasso di turnover che si attesta a 5,1% nel 2025 in lieve diminuzione rispetto al 5,8% del 2024, a conferma della stabilità organizzativa.

GRI 2-7

ESRS S1-6

Totale dipendenti per tipo di contratto e genere	Uomini	Donne	Totale
Totale dipendenti 2023	49	140	189
di cui a tempo indeterminato	46	132	178
di cui a tempo determinato	3	8	11
di cui a tempo pieno	47	108	155
di cui a tempo parziale	2	32	34
Totale dipendenti 2024	52	146	198
di cui a tempo indeterminato	49	133	182
di cui a tempo determinato	3	13	16
di cui a tempo pieno	50	110	160
di cui a tempo parziale	2	36	38
Totale dipendenti 2025	49	149	198
di cui a tempo indeterminato	47	139	186
di cui a tempo determinato	2	10	12
di cui a tempo pieno	47	114	161
di cui a tempo parziale	2	35	37

GRI 401-1

ESRS S1-6

Dipendenti assunti e cessati per età e genere	2023	2024	2025
Totale dipendenti assunti	19	24	17
Sotto i 30 anni	10	12	6
di cui uomini	2	2	0
di cui donne	8	10	6
Tra i 30 e 50 anni	8	7	6
di cui uomini	4	2	2
di cui donne	4	5	4
Sopra i 50 anni	1	5	0
di cui uomini	0	2	0
di cui donne	1	3	0
Totale dipendenti cessati	8	14	14
Sotto i 30 anni	3	3	6
di cui uomini	0	0	2
di cui donne	3	3	4
Tra i 30 e 50 anni	2	5	3
di cui uomini	1	2	1
di cui donne	1	3	2
Sopra i 50 anni	3	6	5
di cui uomini	2	1	1
di cui donne	1	5	4

Turnover dei dipendenti per età e genere ²⁴	2023	2024	2025
Tasso di assunzione per genere	10,1%	12,1%	6,1%
uomini	12,2%	11,5%	4,1%
donne	9,3%	12,3%	6,7%
Tasso di cessazioni per genere	4,2%	7,1%	7,1%
uomini	6,1%	5,8%	8,2%
donne	3,6%	7,5%	6,7%
Tasso di turnover per genere	5,8%	5,1%	-1,0%
uomini	6,1%	5,8%	-4,1%
donne	5,7%	4,8%	0,0%
Tasso di assunzione per fasce d'età	10,1%	12,1%	6,1%
sotto i 30 anni di età	47,6%	57,1%	26,1%
tra i 30 e 50 anni di età	9,3%	7,4%	6,2%
sopra i 50 anni di età	1,2%	6,1%	0,0%
Tasso di cessazioni per fasce d'età	4,2%	7,1%	7,1%
sotto i 30 anni di età	14,3%	14,3%	26,1%
tra i 30 e 50 anni di età	2,3%	5,8%	3,1%
sopra i 50 anni di età	3,7%	7,3%	6,4%
Tasso di turnover per fasce d'età	5,8%	5,1%	-1,0%
sotto i 30 anni di età	33,3%	42,9%	0,0%
tra i 30 e 50 anni di età	7,0%	2,1%	3,1%
sopra i 50 anni di età	-2,4%	-1,2%	-6,4%

24 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.

GRI 3-3

GRI 404-2

ESRS S1-13

4.4 Formazione e sviluppo professionale

La valorizzazione delle competenze individuali e la realizzazione di una crescita professionale dei propri dipendenti 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 permetta di meglio affrontare i trend di cambiamento che stanno caratterizzando il settore assicurativo. La politica di gestione delle risorse umane di Assicoop Modena & Ferrara prevede sia il rispetto degli obblighi di formazione per aggiornamento professionale riguardante la sicurezza, la privacy, l'antiriciclaggio e la normativa IVASS previsti dal D.L. n 209/2005 e Regolamento ISVAP n. 5/2006, che l'erogazione continuativa di

formazione specifica di carattere tecnico e commerciale.

Assicoop Modena & Ferrara è un'azienda commerciale, perciò l'impegno maggiore è concentrato sulla formazione tecnica e commerciale e in particolare sullo studio dei prodotti specifici. Gli obblighi annuali di aggiornamento previsti dall'organo di controllo (IVASS) sono stringenti ed obbligano gli operatori a misurarsi attendibilmente sulle competenze acquisite. L'azienda al fine di premiare e consolidare il senso di appartenenza dei dipendenti prevede annualmente momenti di socializzazione con diversi eventi di aggregazione. Nel periodo preso in considerazione e a tutt'oggi, la politica dell'azienda per i dipendenti che si avvicinano al termine del percorso lavorativo è quello di trovare un accordo con il lavoratore per un impiego condiviso con mansioni a minor pressione emotiva (es. passaggio da front-office a back office) e utilizzare al meglio le

esperienze acquisite. Assicoop Modena & Ferrara non è orientata a favorire delle uscite anticipate, ma su richiesta del lavoratore le prende in esame.

Per l'anno 2025, le ore di formazione erogate ammontano a oltre 10.000, in forte crescita rispetto al 2024. La formazione alla rete si è focalizzata sull'individuazione dei bisogni assicurativi di persone ed imprese, sul potenziamento degli strumenti di analisi e valutazione del rischio e sulla elaborazione di soluzioni assicurative sempre più efficaci e personalizzate.

Nel corso del 2025 si è registrato un incremento delle ore di formazione, riconducibile in particolare alla partecipazione dei dipendenti a percorsi formativi mirati allo sviluppo delle soft skills e al rafforzamento delle competenze legate alla gestione del ruolo. Tali iniziative hanno contribuito ad ampliare e consolidare le capacità trasversali delle persone, a supporto di una maggiore efficacia nello svolgimento delle attività lavorative. Per quanto riguarda i non dipendenti, nel 2025 sono state erogate 4.723 ore di formazione.

GRI 403-1

GRI 403-2

GRI 403-5

ESRS S1-1

ESRS S1-14

4.5 Salute e sicurezza

Il rispetto della normativa sulla Sicurezza dei luoghi di lavoro e la tutela della salute delle persone rappresenta una priorità per Assicoop Modena & Ferrara. Coerentemente con il sistema di regolazione e controllo, è presente un Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza (RLS), un Medico Competente, un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Sicurezza ed un Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP) per la rilevazione dei fattori di rischio dell'attività svolta, l'elaborazione di un piano contenente le misure di sicurezza preventive e correttive da applicare per la tutela dei lavoratori e lo sviluppo di programmi di formazione e informazione dei lavoratori (soprattutto video terminalisti) sui rischi specifici dell'attività). In particolare, in azienda è presente un RSPP esterno che ha redatto, ed aggiorna in caso di necessità, il DVR (documento di valutazione dei rischi). Il rischio della nostra attività imprenditoriale è definibile BASSO. I dipendenti hanno la possibilità di fare segnalazioni al RLS (Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza) ed ai preposti e dirigenti. Gli infortuni registrati in azienda sono soprattutto in itinere durante il tragitto casa/lavoro. Il RSPP è coadiuvato da un ASPP (addetto al servizio di prevenzione e protezione). I dipendenti ed i tirocinanti vengono formati sulla sicurezza, con una parte generale ed una specifica per rischio basso, ed aggiornati ogni

5 anni. Nella scala gerarchica della sicurezza sono presenti e formati adeguatamente i preposti ed i dirigenti per la sicurezza. Sono presenti in ogni sede di lavoro almeno 1 addetto di primo soccorso ed 1 addetto alla prevenzione incendi. I dipendenti ed i tirocinanti vengono visitati periodicamente dal medico competente aziendale per rischio Videoterminalisti.

Per tutti i dipendenti e tirocinanti è prevista una formazione generale di 4 ore ed una formazione specifica sul rischio basso di 4 ore; i corsi di aggiornamento della durata di 4 ore vengono svolti ogni 5 anni. Per i Preposti invece è prevista una formazione iniziale di 8 ore ed un aggiornamento di 6 ore e per i Dirigenti una formazione iniziale di 16 ore e di aggiornamento di 6 ore. Gli Addetti al primo soccorso (azienda gruppo B) svolgono una formazione iniziale di 12 ore ed un aggiornamento di 4 ore, mentre gli Addetti alla prevenzione incendio (rischio medio) svolgono una formazione iniziale di 8 ore ed un aggiornamento di 5 ore. L'ASPP svolge una formazione iniziale di 28 ore ed un aggiornamento di 20 ore. Tutta la formazione viene erogata a titolo gratuito e durante l'orario lavorativo. La formazione viene organizzata dall'ASPP ed erogata dal RSPP, oppure da aziende specializzate esterne. Alla fine di ogni corso la formazione viene valutata con la predisposizione di test ed il rilascio di un attestato formativo.

GRI 404-1

ESRS S1-13

Formazione dei dipendenti	2023	2024	2025
Ore totali di formazione	6.694	7.039	10.637
ai dipendenti uomini	1.762	1.910	2.646
ai dipendenti donne	4.932	5.129	7.991
Ore medie di formazione per dipendente ²⁵	35,4	35,6	53,7
Ore medie di formazione uomini	36,0	36,7	54,0
Ore medie di formazione donne	35,2	35,1	53,6
Ore totali di formazione	6.694	7.039	10.637
Dirigenti	35	35	40
Quadri	665	700	1.080
Impiegati	5.994	6.304	9.517
Ore medie di formazione per dipendente	35,2	35,2	49,3
Ore medie di formazione dirigenti	35,0	35,0	40,0
Ore medie di formazione quadri	35,0	35,0	54,0
Ore medie di formazione impiegati	35,5	35,6	53,8

²⁵ 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.

GRI 3-3

GRI 418-1

5. Soluzioni innovative per la clientela

5.1 Qualità del servizio

In riferimento al processo di innovazione organizzativa sono stati attivati diversi cantieri per massimizzare la dimensione di prossimità nei confronti del cliente. In particolare, il recente cantiere sull'evoluzione del portafoglio clienti pone le basi per creare un servizio che permetta di formulare soluzioni adeguate alle diverse categorie di clienti retail.

Il cantiere prevede l'individuazione di "archetipi" di clienti basati sui criteri di "attrattività" e "fedeltà". Con la specializzazione della rete distributiva su target di clientela o di prodotto e con la definizione di processi commerciali basati per "archetipo" di cliente, le Agenzie mettono in atto un monitoraggio efficace delle caratteristiche del cliente tipo, delle sue esigenze, e delle sue richieste e assicurano un alto livello di qualità del servizio.

Ciò permette di mantenere fermi la vocazione al cliente e al territorio, e al tempo stesso risponde ad esigenze normative dettate dalla Insurance Distribution Directive (IDD).

Grazie a questa strategia Assicoop Modena & Ferrara sarà in grado di proporre soluzioni personalizzate e flessibili e servizi/prodotti che ben rispondono alle diverse esigenze dei clienti, compreso il cluster giovani che oggi risulta in crescita. Ad oggi, la classificazione per classi d'età della clientela persone fisiche mette in evidenza un peso consistente dei clienti più maturi.

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.



GRI 3-3

5.2 Innovazione del modello di servizio

In un periodo di cambiamento caratterizzato dall'incertezza, la risposta concreta per affrontare le sfide di ogni giorno è la capacità di innovare e innovarsi. L'attenzione verso i nuovi bisogni delle persone e la necessità di creare risposte originali e adeguate, rappresentano due variabili importanti per il successo di un servizio di qualità. Consapevoli del fatto che il concetto di innovazione è in continua evoluzione e necessita un certo livello di sperimentazione, Assicoop Modena & Ferrara e le singole Agenzie hanno avviato una graduale integrazione di elementi moderni nel modello di servizio. Partendo dalle diverse tipologie di progetti che Unipol e le Assicoop hanno portato avanti negli anni, si è cercato di mettere a sistema le varie "sperimentazioni" avvenute sui territori per uniformare l'approccio e gli strumenti a disposizione. È stato realizzato un importante investimento per la semplificazione e digitalizzazione dei processi commerciali e amministrativi mediante l'implementazione di elementi legati alla omnicanalità. La risposta della rete Assicoop e dei clienti a tale innovazione di servizio è stata positiva come dimostrato dalla dinamica delle movimentazioni F.E.A., in continua crescita. Anche in relazione alla penetrazione della F.E.A. si osserva una crescita, con tassi largamente supe-

riori di quelli registrati nelle agenzie private nello stesso periodo. Nel 2025 Assicoop ha emesso con F.E.A. oltre il 68% delle polizze. Inoltre, l'indice di digitalizzazione dei clienti di Assicoop Modena & Ferrara è stato pari all'82,5% - in aumento rispetto al 78,4% del 2024. In aggiunta, stanno proseguendo le iniziative quali la vendita in mobilità (dalla preventivazione all'emissione ed incasso), ed oggi tutta la rete Assicoop è dotata di PC portatile o tablet. Nel contesto dell'evoluzione verso una maggiore digitalizzazione e l'offerta di un servizio sempre più avanzato, Assicoop risponde in maniera crescente alle nuove esigenze dei clienti attraverso le **Richieste Clienti da app**: trattasi di richieste di contatto tramite la nuova funzionalità presente su APP / Area Riservata. Questa attività è quella che ha sicuramente avuto il più grande sviluppo in termine di utilizzo da Cliente, con oltre 1.800 richieste. Da diversi anni Assicoop ha inoltre intrapreso un percorso finalizzato alla semplificazione della struttura organizzativa che ha identificato nella razionalizzazione delle strutture di coordinamento, nella costituzione di Aree Tecniche e di Back Office accentrati, nella creazione di specifiche funzioni aziendali a presidio dei processi di innovazione, leve funzionali ad aumentare l'efficacia e l'efficienza del proprio modello di servizio.

Firma Elettronica Avanzata (F.E.A.)	2023	2024	2025
Adesione clienti (n.)	58.501	63.249	68.125
Adesione clienti (%)	56,8%	64,0%	68,1%
Movimentazione F.E.A. (n.)	135.546	135.189	137.904
Movimentazione F.E.A. (%)	56,8%	64,0%	68,1%
Agenzie attivate	26	27	27
Punti vendita attivati	36	37	37

5.3 Relazione della rete distributiva con la Compagnia

La base del successo e del riconoscimento della professionalità delle Assicoop è la continua ricerca di soluzioni che rispondono all'esigenza di tutela e di cura delle persone. Una ricerca che fa leva su tre fattori di distintività:

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

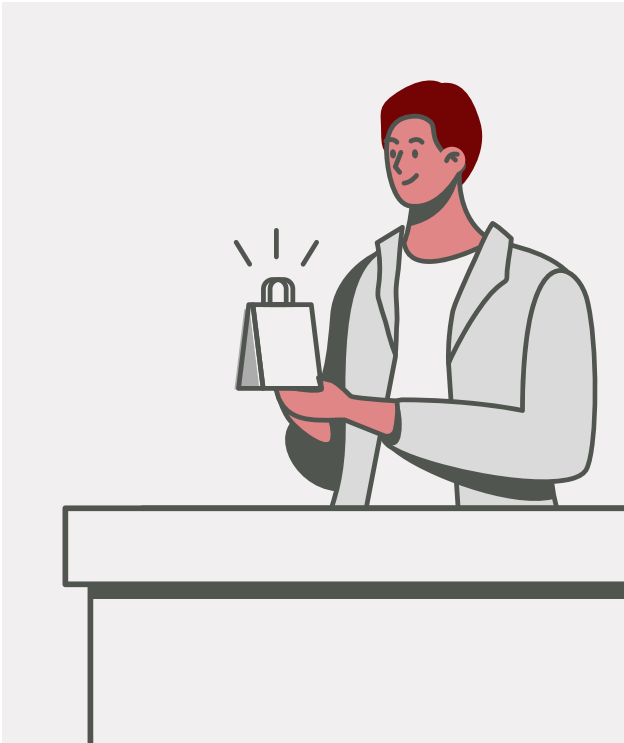
Specializzazione della rete di vendita

Dal 2020, le Assicoop hanno aderito 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, si sono intrapresi due percorsi per creare figure professionali specificatamente dedicate a seguire tre tipologie di clientela:

- Il segmento Famiglie tramite i Family Advisor;
- Il segmento Aziende/PMI tramite i Business Advisor;
- Il segmento finanziario tramite i Financial Family Specialist.

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 Advisor 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 Advisor sono, invece, figure di Agenzia specializzate e formate specificatamente per fornire alle Aziende la miglior consulenza assicurativa capace di garantire la sicurezza completa dell'attività, ma anche la tutela delle persone che in Azienda lavorano. I Financial Family Specialist sono figure professionali specializzate del Gruppo Unipol (di cui le Assicoop sono parte integrante come rete distributiva). Il loro ruolo è affiancare i clienti nella pianificazione finanziaria e nella protezione del nucleo familiare, offrendo consulenza su tutela della salute, infortuni, previdenza e risparmio. Del team di Assicoop Modena & Ferrara fanno parte n. 20 Family Advisor, n. 15 Business Advisor e n. 2 Financial Family Specialist.



GRI 3-3

GRI 2-6

6. Sostegno e collaborazione per il territorio

6.1 Relazione con la comunità

Assicoop Modena & Ferrara in qualità di realtà imprenditoriale molto presente sul territorio, è da anni impegnata alla promozione e al sostegno dello sviluppo locale.

Assicoop Modena & Ferrara opera, attraverso 46 **punti vendita**, nei territori di Modena, Ferrara e Mantova, 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 Modena & Ferrara 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.

Particolarmente attiva nel campo dell'arte e della cultura attraverso il collezionismo d'impresa, Assicoop Modena & Ferrara contribuisce alla tutela del patrimonio locale e cura un'importante raccolta di opere di pittura, incisione scultura e grafica. Attraverso la collaborazione pluriennale con le **Gallerie Estensi**, di cui fanno parte il Museo Civico d'Arte di Modena e la Pinacoteca Nazionale di Ferrara, ed il **Museo Archeologico Nazionale di Ferrara**, l'attività collezionistica di Assicoop si è nel tempo

focalizzata sul recupero di opere artistiche del XIX e del XX secolo disperse in diverse collezioni private e realizzate da artisti modenesi e ferraresi per nascita, formazione o ambito di attività. La Raccolta ospita oggi più di ottocento opere tra dipinti, sculture, disegni e stampe, conservate presso le proprie sedi a Modena & Ferrara. Tutte le opere acquisite da Assicoop vengono periodicamente schedate e presentate in un sito web dedicato, a favore di un'ampia diffusione della Raccolta.

A dicembre 2025 Assicoop Modena & Ferrara ha aperto la propria sede di Modena alla cittadinanza per una visita gratuita della raccolta d'arte esposta all'interno degli uffici.

Per quanto riguarda i progetti di solidarietà, anche nel 2025 sono stati sostenuti progetti di associazioni del territorio, tra le quali **ASEOP** (Associazione sostegno ematologia oncologica pediatrica Onlus) e **ADMO** (Associazione donatori midollo osseo) che si occupano rispettivamente dell'assistenza nel settore dell'ematologia oncologica pediatrica e della donazione del midollo osseo. Come tutti gli anni, è stato anche erogato un contributo in occasione della Festa della Donna, suddiviso tra **Casa delle Donne** di Modena e **UDI** di Ferrara. Assicoop Modena & Ferrara è socio sostenitore del **Teatro**



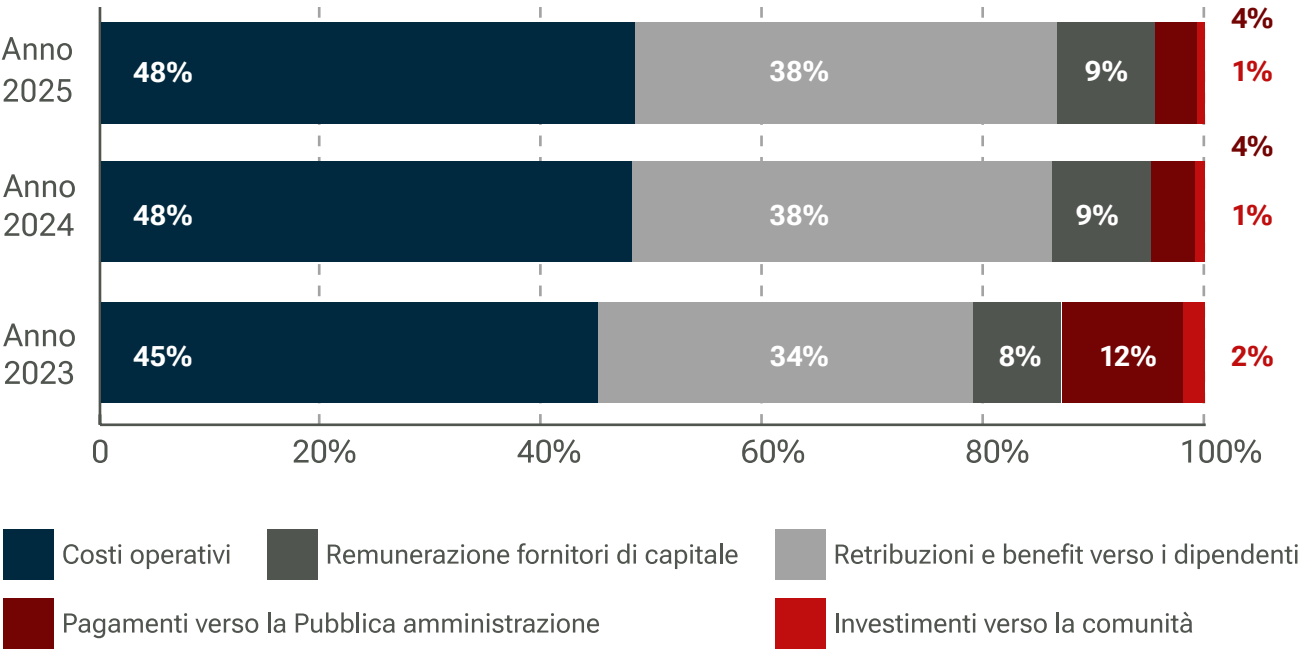
ESRS 2 SBM-1

GRI 201-1

Comunale Luciano Pavarotti e del Teatro Storchi di Modena, e Socio della **Fondazione Barberini**. Annualmente sono inoltre promosse iniziative di particolare richiamo a livello nazionale come il **“Festival internazionale di Ferrara”**, una manifestazione che promuove incontri e dibattiti con i rappresentanti più significativi del giornalismo mondiale insieme a scrittori, economisti e fumettisti; il **“Festival della filosofia di Modena”**, una manifestazione culturale italiana che dal 2001 si svolge annualmente a Modena, Carpi e Sassuolo. È continuato il sostegno al **“Memoria Festival di Mirandola”**, comune fortemente colpito dal sisma del 2012, ed al Comune di Modena per le celebrazioni del 25 Aprile. Assicoop Modena & Ferrara ha poi elargito, nel corso del 2025, un contributo, in qualità di socio aderente dal 2014, al **“Museo Casa Natale Enzo Ferrari a Modena”**. Altri contributi minimi sono infine stanziati nei confronti di associazioni sportive e circoli culturali oltre al contributo per le attività della Commissione attività Sociali, le quali riscontrano sempre un particolare apprezzamento.

Assicoop Modena & Ferrara 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 Modena & Ferrara nel 2025 ammonta a **€ 28.870.186** (€ 26.159.449 nel 2024 e € 26.498.984 nel 2023). Di seguito è presentata la disaggregazione dal dato relativo al valore distribuito, che ammonta a € 27.882.657 (pari a più di 25 mln nel 2024 e circa 24,6 mln nel 2023). Ne deriva che la quota trattenuta da Assicoop è pari a €987.529 (poco più di 1 mln nel 2024 e 1,8mln nel 2023).

Valore economico distribuito



ESRS S3-4

GRI 203-1

Investimenti nella comunità	2023	2024	2025
Totale	299.156 €	255.626€	242.431 €
Liberalità	42.288 €	36.395€	32.194 €
Sponsorizzazioni	256.868 €	219.231€	210.237 €

GRI 2-6

6.2 I partner per la creazione di valore

I fornitori supportano quotidianamente Assicoop Modena & Ferrara nell'erogazione di servizi di qualità e sono costituiti da tutte le società di servizi e fornitori di beni di consumo. Nel 2025 Assicoop Modena & Ferrara ha in attivo la collaborazione con 90 maggiori fornitori che erogano servizi di pulizia, manutenzione e riparazione, forniture di cancelleria e stampati, utenze, servizi postali e telefonici, apparecchiature elettroniche, e impianti tecnologici. Accanto ai fornitori, altri stakeholder di primaria importanza per il successo di Assicoop sono tutti i broker e coassicuratrici (servizi di intermediazione) e professionisti per incarichi specifici (per esempio consulenze tecniche su privacy, qualità, formazione, riorganizzazione aziendale).

I partner per la creazione di valore	2023	2024	2025
Fornitura di utenze	19	19	22
Servizi di pulizia	5	7	8
Servizi postali e telefonici	7	10	11
Locazione e apparecchiature	49	44	46
Cancelleria, stampanti ed altro	10	10	15

GRI 3-3

7. Cambiamento climatico e uso delle risorse

7.1 Tutela dell'ambiente

Assicoop Modena & Ferrara si impegna a diffondere e consolidare una cultura di **tutela dell'ambiente**, promuovendo la salvaguardia 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 Modena & Ferrara è **riciclata al 100%**. Inoltre, la carta consumata è certificata **Angelo Blu** ed **Ecolabel UE**.

7.2 I consumi di energia e gli impatti ambientali

Operando prevalentemente nell'ambito di attività commerciali, finanziarie ed amministrative, Assicoop Modena & Ferrara 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 riguardanti l'utilizzo di alcuni materiali specifici come toner e carta e il consumo delle risorse energetiche nel periodo di rendicontazione considerato.

GRI 301-1

Principali materiali consumati	2023	2024	2025
Totale carta utilizzata (kg)	15.405	14.715	12.812
Toner e cartucce (pezzi acquistati)	342	276	252



Assicoop Modena & Ferrara 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 Modena & Ferrara misura:

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

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

ESRS E1-5

GRI 302-1

Consumo totale di energia (GJ) ²⁶	2023	2024	2025
Totale energia consumata	3.103,6	3.177,3	3.249,6
Gas naturale	709,9	996,9	921,2
Energia elettrica acquistata	1.905,2	1.703,7	1.747,7
di cui da fonti non rinnovabili	1.905,2	1.703,7	1.747,7
di cui da fonti rinnovabili	0	0	0
Auto aziendali a benzina	0	67,5	72,9
Auto aziendali a gasolio	488,3	409,1	507,8
Consumo calorie derivanti da teleriscaldamento	0	0	0

ESRS E1-5

GRI 302-3

Intensità energetica	2023	2024	2025
Intensità energetica per dipendente (GJ/dip.)	16,4	16,0	16,4

26 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.

A partire dal 2024, il perimetro di calcolo delle emissioni dirette (Scope 1) è stato esteso per includere le emissioni fuggitive. Nel 2025 le emissioni fuggitive ammontano a 155,6 tCO₂eq. 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 305-1

GRI 305-2

ESRS E1-6

Emissioni di Scope 1 e 2 (tCO ₂ eq.) ²⁷	2023	2024	2025
Scope 1:	78,1	265,2	270,7
- di cui emissioni stazionarie	0	59,1	54,8
- di cui emissioni mobili	0	35,4	43,0
- di cui emissioni fuggitive	0	170,8	172,8
Scope 2 (location-based)	142,4	146,1	125,3
Scope 2 (market-based)	243,0	217,3	244,7

27 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.



GRI

Indice dei contenuti GRI Assicoop Modena & Ferrara

Dichiarazione d'uso	Assicoop Modena & Ferrara 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
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

STANDARD GRI	INFORMATIVA	ESRS CORRISPONDENTE	UBICAZIONE/NOTE
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
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

STANDARD GRI	INFORMATIVA	ESRS CORRISPONDENTE	UBICAZIONE/NOTE
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.

